

Arbejdsmiljøklagenævnet

Årsberetning 2007



Arbejdsmiljø-
klagenævnet

Indholdsfortegnelse

Arbejds miljøklagenævnet - Årsberetning 2007	1
1. Forord	3
2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet	4
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	5
A. PARTSREPRÆSENTATION STILLER KRAV OM AT RETTE MODTAGER AF PÅBUD ER PARTSREPRÆSENTANTEN	5
B. HJEMVISNING	6
C. BEGRUNDELSE FOR STRAKSPÅBUD OG PÅBUD MED FRIST	8
D. HØRING – AFGØRELSESTIDSPUNKT - EFTERKOMMELSE AF PÅBUD I HØRINGSFASEN	10
E. NÆVNETS KOMPETENCE – KONTROL AF PÅBUD	12
F. ARBEJDSGIVERBEGREBET	14
G. ARBEJDE I PRIVAT HJEM - ARBEJDSPLADSVURDERING	16
4. Fremtidens arbejdsmiljø	18
A. Arbejdsulykker (forebyggelse)	18
C. STØJ	23
D. Muskel- og skeletbesvær	25
5. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året	29
A. SIKKERHEDSORGANISATION	29
B. ARBEJDETS UDFØRELSE	32
C. ARBEJDSSTEDETS INDRETNING	34
D. TEKNISKE HJÆLPEMIDLER	37
E. STOFFER OG MATERIALER	38
F. UNGES ARBEJDE	39
G. AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER FOR EN PERIODE	42
H. KLAGEFRIST	43
6. Fakta om arbejdsmiljøklagenævnet	44
7. Statistik	48
8. Emneregister 2000 - 2007	50
Bilag	78

1. Forord

Antallet af oprettede sager er i 2007 faldet med knapt 13 pct., og antallet af afgjorte sager er steget med mere end 19 pct. i forhold til 2006. Omgørelsesprocenten er fra 2006 til 2007 steget fra 19 pct. til 22 pct.

Der er i årsberetningen for 2007 bl.a. fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende nævnets kompetence i forbindelse med kontrol af påbud, hjemvisning og betydningen for sagens parter og Arbejdstilsynet, høring og konsekvensen heraf for afgørelsestidspunktet, arbejdsgiverbegrebet i forhold til bygherre og udlejer, og partsrepræsentations betydning for afgørelsestidspunktet og klagefrist.

Endvidere er der fokuseret på nævnets praksis vedrørende sikkerhedsorganisation, herunder hvilke ansatte som medregnes, 10-timersreglen, kontanthjælpsmodtageres kursus- og opfølgingsforløb, APV ved arbejde i privat hjem, krav om vaccination ved kloakarbejde, vaskefaciliteter, toilet og spiseplads, samt unges arbejde, herunder arbejde med maskiner og i praktikforløb.

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 2007 fortrinsvist været koncentreret om: "Arbejdsstedets indretning" og "Tekniske hjælpemidler", "Stoffer og Materialer".

Klagesagerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver er en følge af, dels arbejdsmiljøreformen, dels den justering der blev foretaget ved ændring af reglerne om brug af autoriseret rådgiver, og disse sager har knyttet sig til de underliggende materielle påbud

Arbejds miljøklagenævnet har i 2007 udsendt 4 Nyhedsbreve. I Nyhedsbrevene udgivet i 2007 er refereret i alt 47 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 hjemviser, ophæver eller 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 bilagt denne årsberetning.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2007 været 7,4 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, august 2008

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet

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

Arbejds miljøklagenævnet 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, Ministeriet for Sundhed og forebyggelse 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. PARTSREPRÆSENTATION STILLER KRAV OM AT RETTE MODTAGER AF PÅBUD ER PARTSREPRÆSENTANTEN

Det fremgår af den forvaltningsretlige teori, at en forvaltningsafgørelse først kan få virkning, når den er meddelt en partsrepræsentant i den foreskrevne form.

I en sag behandlet af nævnet sendte Arbejdstilsynet efter høring og korrespondance med virksomhedens advokat, kun det endelige påbud til virksomheden og ikke til advokaten som partsrepræsentant. Først længe efter og efter anmodning herom sendte Arbejdstilsynet den endelige afgørelse til virksomhedens advokat.

Fristen for klage løb således først fra det tidspunkt, hvor den endelige afgørelse blev sendt til partsrepræsentanten, og klagen kunne således betragtes som rettidig næsten $\frac{3}{4}$ år efter tilsynsbesøget, selv om virksomheden længe før havde fået den endelige afgørelse tilsendt fra Arbejdstilsynet.

Sagen refereres nedenfor.

Partsrepræsentation – En afgørelse får først retsvirkning når partsrepræsentanten modtager afgørelsen

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et strakspåbud vedrørende brug af frisklufforsynet åndedrætsværn. Nogle dage senere sendte Arbejdstilsynet yderligere udkast til påbud om udsugnings- og ventilationsforholdene i høring.

Virksomhedens advokat klagede på vegne af virksomheden over strakspåbuddet, og stillede sig samtidig uforstående overfor de med høringsbrev 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 i 2006 opmærksom på, at Arbejdstilsynet har truffet en endelig afgørelse og påklagede herefter afgørelsen.

Arbejdstilsynet har anført, at klagen ikke er rettidig.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at klagen var rettidig. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet var vidende om, at advokaten var indtrådt som partsrepræsentant for virksomheden. Klagenævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle være sendt til advokaten. Da advokaten først modtog afgørelsen længe efter ansås afgørelsen først at have retsvirkning fra dette tidspunkt.

Advokaten ansås derfor at have klaget rettidigt (j.nr. 5900043-07 og 5900191-07).

B. HJEMVISNING

Nævnet har i år 2007 hjemvist flere sager til ny behandling i Arbejdstilsynet.

Der er derfor behov for igen i år at se på årsagerne til hjemvisning, og hvilket betydning det efter nævnets praksis har for sagens parter og Arbejdstilsynet.

Hjemvisningsspørgsmålet har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetning 2000 og 2006.

Når en klageinstans som Arbejds miljøklagenævnet skal afgøre en sag, er der forskellige muligheder. Enten fastholdes afgørelsen, eller også omgøres den helt eller delvist, eller også hjemvises en sag til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Hjemvisning vælges i de tilfælde, hvor der er fremkommet nye oplysninger, som ændrer på grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelse, eller fordi nævnet finder, at tilsynets afgørelse lider af væsentlige formelle mangler. Manglerne kan være, at der ikke er henvist til korrekte retsregler, eller at der mangler oplysninger, som underbygger Arbejdstilsynets vurdering.

Når en sag hjemvises betyder det i praksis, at afgørelsen ophæves, og at der skal træffes en ny afgørelse af Arbejdstilsynet.

Arbejds miljøklagenævnet vælger hjemvisning ud fra flere hensyn.

For det første for ikke at komme til at træffe afgørelse som første instans. Træffer nævnet afgørelse som første instans, mister både klager og modpart muligheden for behandling i to instanser, som ellers fremgår af arbejdsmiljøloven.

For det andet for at pålægge Arbejdstilsynet at vurdere sagen på ny, og på det nye grundlag over for sagens parter, eventuel træffe en ny afgørelse, som ikke lider af den samme mangel, som var årsag til hjemvisningen.

For det tredje for at sikre at der rettes op på de mangler, som var årsag til hjemvisningen.

Hvis årsagen til hjemvisningen er en hjemmelsmangel, og hvis de faktiske arbejdsmiljøforhold er uændret, og efter ny vurdering fortsat ikke i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, forudsættes det alt andet lige, at der træffes ny afgørelse.

Hvis årsagen til hjemvisningen er, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, forudsættes det, at der træffes ny afgørelse, hvis sagen kan oplyses tilstrækkeligt og arbejdsmiljøforholdene fortsat ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlige.

Det ses heraf, at en af de afgørende momenter for at der kan træffes ny afgørelse, er hvorvidt arbejdsmiljøforholdene på tidspunktet for den ny afgørelse, fortsat ikke i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

I praksis betyder det, at Arbejdstilsynet skal sikre sig, hvordan forholdene er på et eventuelt nyt afgørelsestidspunkt. Dette kan som regel oftest kun ske ved et nyt tilsynsbesøg.

Om afgørelsestidspunktet henvises til denne årsberetnings afsnit herom.

Hvis en sag således hjemvises må Arbejdstilsynet således selv vurdere, hvorvidt der er grundlag, eller kan skaffes grundlag for at træffe ny afgørelse. Forskellige årsager kan i praksis be-

tyde, at Arbejdstilsynet undlader nyt tilsynsbesøg, f.eks. hvis det ikke er praktisk muligt, fordi arbejdet eller arbejdspladsen er ophørt af en eller anden årsag. Dette kan ofte være tilfældet ved midlertidige arbejdspladser, bygge- anlægsområdet, eller hvor virksomheden er ophørt.

En hjemvisning betyder således ikke, at Arbejds miljøklagenævnet automatisk vil få sagen til behandling på ny, idet det for det første er en forudsætning at Arbejdstilsynet vurderer sagen på ny, og for det andet at en af sagens parter herefter klager over Arbejdstilsynets nye vurdering og afgørelse.

Konkrete eksempler på hjemvisninger i år 2007

Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger

I en sag konstaterede Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg i et pizzeria, at den mekaniske ventilation ikke var forsynet med en kontrolanordning, der med lys og/eller lyd angiver utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget (alarm), mens virksomhedens indehaver fandt at en eksisterende lampe måtte kunne opfylde kravet til alarm.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet der manglede oplysninger om hvorvidt og i hvilket omfang den eksisterende lampe havde funktion som kontrolanordning, herunder om denne udløste en alarm i form af et lyssignal (j.nr. 5900077-07). Refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

I en anden sag om oprettelse af sikkerhedsorganisation i en biograf med spørgsmålet om, hvilke ansatte der skal medregnes i forhold til reglen om ansatte som arbejder under 10 timer om ugen, hjemviste Arbejds miljøklagenævnet sagen med henblik på, at Arbejdstilsynet skulle undersøge billetsælgerens arbejde og arbejdstid, og derefter træffe en ny afgørelse (j.nr. 5900164-06). Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af manglende afgørelse om dispensation i 1. instans.

I en tredje sag hjemviste Arbejds miljøklagenævnet et strakspåbud angående unges arbejde med en feje-/rengøringsmaskine. Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at fejmaskinen som udgangspunkt var omfattet af bilag 1A i bekendtgørelsen om unges arbejde, og som sådan som udgangspunkt må anses for farlig, men fandt at Arbejdstilsynet som 1. instans skulle overveje om der kunne gives dispensation. Nævnet fandt at Arbejdstilsynet ikke nærmere havde beskrevet og dokumenteret, hvorfor maskinen var farlig at arbejde med (j.nr. 5900069-07). Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

I en fjerde sag om Kranførcertifikat til læssetruck med løfteåg fandt Arbejds miljøklagenævnet, at læssetrucken med løfteåg krævede kranførcertifikat, men hjemviste spørgsmålet om dispensation til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling hertil (j.nr. 5900111-07). Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

C. BEGRUNDELSE FOR STRAKSPÅBUD OG PÅBUD MED FRIST

I tre sager har Arbejds miljøklagenævnet behandlet sager om strakspåbud over for en manglende afskærmning af farlige bevægelige maskindele efter reglerne om indretning af tekniske maskindele. Efter reglerne skal maskiner være konstrueret således, at personer ikke kan komme i berøring med farlige maskindele. Konstaterer Arbejdstilsynet en manglende afskærmning ved en maskine vil der således være tale om en overtrædelse af nævnte regel.

Konstaterer Arbejdstilsynet en konkret overhængende betydelig fare, og er der derfor grund til at gribe ind i arbejdsprocessen ved f.eks. at stoppe maskinen kan Arbejdstilsynet give et såkaldt forbud efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet ikke griber ind i arbejdet, men hvor der konstateres en mangelfuld afskærmning har det betydning for Arbejdstilsynets reaktion i form af strakspåbud eller påbud med frist, hvorvidt afgørelsen indeholder en begrundelse for valget af reaktion.

Det skal således fremgå af afgørelsen, hvori faren består f.eks. ved angivelse af rækkeafstande i forhold til en operatør eller andre, som færdes ved maskinen og hvor betydelig en skade der kan ske ved f.eks. amputation af fingre, således at det af afgørelsen kan ses, efter hvilket konkret risikovurdering fristen er sat.

Ensartede maskiner inden for samme branche og med samme mangel vil som udgangspunkt efter lighedsprincippet give samme reaktion, medmindre der konkret er begrundet, hvorfor en ensartet praksis afviges.

De tre sager er refereret nedenfor:

Hjemvisning af strakspåbud om afskærmning af maskine, idet den særlige konkrete risiko ikke var oplyst

Ved tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en skæremaskine ikke var monteret med afskærmning eller andet, der hindrede adgang til kniv samt trykfod fra bagsiden af maskinen.

Arbejdstilsynet vurderede under besøget, at der ville være en risiko for, at en af de ansatte rakte ind i maskinen, såfremt der gik noget galt i produktionen eller der skulle foretages en justering af maskinen, ligesom der kunne være en risiko for at en af de ansatte snublede og faldt ind mod det farlige område.

Denne fare var efter den tilsynsførendes vurdering så alvorlig, at det var nødvendigt at udstede et strakspåbud.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om at udstede påbudet i form af et strakspåbud til fornyet behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet. Nævnet var opmærksom på, at virksomheden havde efterkommet påbudet.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke sagen tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne tilslutte sig Arbejdstilsynets vurdering af at give et strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har oplyst hvilken særlig konkret risiko, som den manglende afskærmning udgør for operatøren eller andre, og som er grundlag for et strakspåbud (j.nr. 5900116-07).

Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst

Arbejdstilsynet vurderede i forbindelse med et tilsynsbesøg på en grafisk virksomhed, at virksomhedens to falsemaskiner ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige, idet det var muligt at række ind til falseknivene under maskinernes drift med risiko for skade/amputation af fingre/hænder som mulig følge.

Arbejdstilsynet gav påbud om at maskinerne skulle sikres. Påbudet blevet givet som et strakspåbud.

I klagen blev det bl.a. anført, at der ikke var grundlag for udstedelse af et påbud, idet maskinen skønnedes at være sikret tilstrækkeligt, og at medarbejderne var instrueret, og at strakspåbudet var i strid med praksis.

Arbejds miljøklagenævnet ændrede delvist Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomhedens to falsemaskiner skal sikres, således at de medarbejdere, der betjente maskinerne ikke kom i berøring/kontakt med falseknivene.

Arbejds miljøklagenævnet fandt derimod ikke med de foreliggende oplysninger, at der var grundlag for at give et strakspåbud. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til, om strakspåbud var i strid med praksis, herunder Arbejdstilsynets praksis i lignende sager.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste derfor spørgsmålet, om der var grundlag for at udstede et strakspåbud til fornyet behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet (j.nr. 5900118-07).

Strakspåbud om afskærmning af maskine, idet der var særlig konkret risiko for operatøren

På en ældre maskine var afskærmningen fjernet, så der var adgang til bevægelige maskindele fra operatørens arbejdsposition.

Arbejdstilsynet vurderede, at anvendelsen af maskinen ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet det under drift af maskinen var muligt for de medarbejdere, der betjente maskinen at komme i berøring/kontakt med farlige, bevægelige maskindele, og at dette kunne føre til legemsbeskadigelse i form af klemning, forstuvning eller amputation af fingre/arme/hænder. Arbejdstilsynet meddelte strakspåbud om at sikre maskinen straks, således at de medarbejdere, der betjener maskinen, ikke kan komme i berøring/kontakt med de farlige, bevægelige maskindele.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i, at der var grundlag for at udstede et strakspåbud.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at afskærmningen til maskinen var fjernet, og at der var adgang til de bevægelige maskindele fra operatørens arbejdsposition. Der var således en særlig konkret betydelig risiko for operatørens tilskadekomst, som skulle imødegås straks (j.nr. 5900115-07).

D. HØRING – AFGØRELSESTIDSPUNKT - EFTERKOMMELSE AF PÅBUD I HØRINGSFASEN

I 2007 har nævnets behandlet en sag, hvor Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om APV, fordi Arbejdstilsynets afgørelse blev truffet efter at Arbejdstilsynet i høringsfasen havde fået oplyst, at APV var udarbejdet og noteret sig at virksomheden opfyldte kravet om at udarbejde APV, inden afgørelsen blev truffet. Arbejdstilsynet sendte således påbudet til virksomheden alligevel.

Efter forvaltningslovens § 19, stk. 1 skal Arbejdstilsynet foretage partshøring inden der træffes afgørelse, hvis parten i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende faktiske omstændigheder, oplysningerne er til ugunst for parten, og oplysningerne er af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Folketingets Ombudsmand har i beretningen fra 1999, side 728 sammenfattet sit syn på Arbejdstilsynet pligt til at foretage partshøring i påbudssager:

Arbejdstilsynet har således pligt til at foretage partshøring.

Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkelt karakter, kan partshøring foretages ved at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg får mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne. Partshøring kan undlades, hvis sagen har hastende karakter, jf. forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 3.

Regler om partshøring skal ses i sammenhæng med Arbejdstilsynets pligt til at undersøge sagen i nødvendigt og tilstrækkeligt omfang, og partshøringen har til formål at sikre, at den, der er part i en forvaltningssag, får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere sagens beviser, inden sagen afgøres, samt mulighed for rette misforståelser, unøjagtigheder o. lign.

Der er ingen pligt til at foretage partshøring over afgørelsens påtænkte udfald.

Når parten udtaler sig i partshøringsfasen, skal myndigheden forholde sig til de oplysninger, der fremkommer.

I den nedenfor refererede sag havde virksomheden udarbejdet arbejdspladsvurdering inden partshøringsfristens udløb, og virksomheden fandt derfor ikke, at der var grundlag for et påbud.

Arbejdstilsynet anerkendte, at det nye materiale er en arbejdspladsvurdering, og efter nævnets praksis ville materialet blive anerkendt som en gyldig arbejdspladsvurdering. Der forelå således en ny kendsgerning på det tidspunkt, hvor Arbejdstilsynets afgørelse endnu ikke var truffet.

Umiddelbart ses ingen uhensigtsmæssige arbejdsmiljømæssige konsekvenser, hvis Arbejdstilsynet må undlade at give påbud, hvis virksomheden når at løse sit arbejdsmiljøproblem inden Arbejdstilsynet træffer en afgørelse.

Det er en særlig og naturlig del af strafferetten, at det er konstateringstidspunktet, der er afgørende, men det samme gælder ikke forvaltningsmyndigheders afgørelse, herunder Arbejdstilsynets afgørelser og arbejdsmiljøet lider ingen skade ved, at Arbejdstilsynet skal følge samme regler, som gælder for andre offentlige myndigheder, der træffer afgørelser.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om APV ophævet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse blev truffet efter at Arbejdstilsynet i høringsfasen havde noteret sig at virksomheden opfyldte kravet om at udarbejde APV

Arbejdstilsynet sendte et udkast til påbud i høring med oplysning om, at Arbejdstilsynet agtede at udstede påbud om, at der skulle udarbejdes arbejdspladsvurdering.

Arbejdsgiveren meddelte i høringsfasen, at der nu forelå en arbejdspladsvurdering.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse med påbud om arbejdspladsvurdering og oplyste samtidig, at man havde noteret sig at virksomheden havde udarbejdet en APV og ikke behøvede at melde yderligere tilbage.

Arbejdsgiveren fandt, at påbudet ikke gav mening, fordi der er tale om et påbud om forhold, der var bragt i orden.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse først blev truffet efter at der forelå en APV. Arbejdstilsynet havde derfor ikke grundlag for at give et påbud (j. nr. 5900143-06).

E. NÆVNETS KOMPETENCE – KONTROL AF PÅBUD

I dette afsnit er refereret en afgørelse, hvor Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets blotte konstatering og vurdering af, at en virksomheds trufne foranstaltninger ikke var tilstrækkelige, lå uden for nævnets kompetence.

Arbejdstilsynets konstatering af, at et påbud ikke kan anses for efterkommet, er ikke en afgørelse efter arbejdsmiljøloven, hvis ”afgørelsen” i sin formulering alene er en oplysning til virksomheden om, at Arbejdstilsynet ikke betragter påbudet som efterkommet, og Arbejdstilsynet på den baggrund alene ønsker tilbagemelding på, hvilke tiltag virksomheden har iværksat for at efterkomme påbudet.

Efter arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1 kan klagenævnet behandle klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til loven.

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

Hvis en virksomhed således finder påbudet for efterkommet, og har iværksat foranstaltninger, som Arbejdstilsynet vurderer ikke er en efterkommelse af påbudet, er det således ikke tilstrækkeligt, at Arbejdstilsynet alene har beskrevet forholdene for så at konkludere, at påbudet ikke er efterkommet.

”Afgørelsen” konstaterer således, at påbudet ikke er efterkommet, men fastsætter ikke nogen ny retstilstand i forhold til virksomheden. Arbejdstilsynet kan i stedet skride til politianmeldelse for manglende efterkommelse af påbud. En sådan beslutning er således heller ikke en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

”Afgørelsen” mangler således en vurdering, påbudstekst, hjemmel og en stillingtagen til fristen, som i dette refererede tilfælde var ”straks” og således overskredet.

Arbejds miljøklagenævnet fandt derfor ikke at ”afgørelsen”, hverken i form af indhold eller form havde karakter af en afgørelse i medfør af arbejdsmiljøloven.

”Afgørelsen” var efter nævnets vurdering alene en henvisning til strakspåbudet, hvor både efterkommelsesfrist og klagefrist var overskredet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle en klage herover. Der ses således ikke at være tale om en afgørelse efter hverken arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1 eller § 77, stk. 1, men om en henvendelse fra Arbejdstilsynet vedrørende måden hvorpå den tidligere trufne afgørelse skal efterkommes på.

Kontrol af efterkommelse af påbud. Nævnets kompetence

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger der sikrer, at arbejdet ved automatisk styret palleretteanlæg kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden meldte tilbage til Arbejdstilsynet med oplysninger om, hvad der var gjort for at efterkomme påbudet.

Arbejdstilsynet besøgte igen virksomheden for at kontrollere efterkommelsen af ovennævnte påbud.

Arbejdstilsynet udfærdigede efterfølgende en afgørelsesskrivelse. Arbejdstilsynet mente, at da der var mulighed for at komme i kontakt med klemningszoner i automatisk styrede palleretteanlæg, var påbuddet ikke effektivt efterkommet med hensyn til forebyggelse mod klemningsfare.

Klagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets vurdering af at påbuddet ikke var efterkommet, ikke er en afgørelse i henhold til arbejdsmiljøloven, og klagenævnet har derfor ikke kompetence til at behandle klagen herover.

Efter arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1 kan klagenævnet behandle klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven (j.nr. 5900120-07).

F. ARBEJDSGIVERBEGREBET

I to sager har arbejdsgiverbegrebet været til vurdering. I den første sag havde Arbejdstilsynet givet strakspåbud til en virksomhed, hvis ansatte under arbejde med bygningsrenovering opdagede asbestforekomster. Firmaet mente ikke at være rette modtaget af påbudet, idet man havde gjort et asbestfirma opmærksom på forekomsten, så påbudet burde gives til bygherren eller dennes rådgiver. I den anden sag anvendte et firma en lejet truck, som manglede eftersyn. Firmaet mente at påbudet burde være rettet til udlejer/ejeren af trucken.

Arbejds miljølovens virksomheds- og arbejdsgiverbegreb kræver en konkret vurdering, når det skal fastlægges, hvem der har beføjelse til eller har reel mulighed for at drage omsorg for, at arbejdet bliver tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I denne vurdering indgår oplysninger om:

- hvem arbejdstageren har pligt til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed for,
- hvem der kan give arbejdstageren instruktioner,
- hvem der kan foretage kontrol i forbindelse med udførelsen af arbejdet,
- hvem der stiller arbejdsrum, maskiner, redskaber, materialer eller andre nødvendige hjælpemidler til rådighed for arbejdets udførelse,
- hvem der (eventuelt) udbetaler løn,
- hvem der kan ansætte og afskedige, og
- hvem der bærer risikoen - herunder den økonomiske risiko - for arbejdsresultatet.

Hvis en virksomhed som udgangspunkt selv stiller værktøj og materialer til rådighed, når de ansatte udfører en arbejdsopgave for en kunde, og arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelsen overfor sine ansatte, når virksomheden selv ansætter sine medarbejdere, og når det er virksomheden der bærer risikoen for arbejdsresultatet, herunder den økonomiske risiko, er virksomheden rette modtager af Arbejdstilsynets påbud.

Sagen er refereret nedenfor

Arbejdsgiverbegrebet – instruktionsbeføjelse, ved påbud om hindring af asbestpåvirkning

Et asbestfirma som havde entreprisen med forsegling af asbest, havde fundet asbest i andre områder, end hvor man havde viden om, at der var asbest og orienterede Arbejdstilsynet herom. Arbejdstilsynet besøgte umiddelbart herefter byggepladsen og fik forevist de pågældende steder, dels i et ca. 15 m² stort tavlerum, hvor klagers ansatte skulle trække kabler og dels i et væsentlig større lokale, hvor der var et 4-5 m langt område, hvor der var frilagt asbest.

Arbejdstilsynet vurderede, at lokalerne var forurenede med støv indeholdende asbest, idet sprøjteasbesten var så porøs, at den ikke kunne undgå at afgive asbestfibre, da man rykkede skillevæggene ned, og da forureningen ikke var fjernet, idet der endnu ikke var asbestrengjort. Arbejdstilsynet gav herefter virksomheden et strakspåbud.

Virksomheden klagede over påbudet. Virksomheden anførte, at påbudet var afgivet på et forkert grundlag. Klagen blev begrundet med, at klager mente, at man havde gjort, hvad man kunne ved, dels at gøre asbestfirmaet opmærksom på de asbestforekomster, man fandt under arbejdet, dels ved at stoppe arbejdet i nærheden af områderne med asbestforekomster. Virk-

somheden anførte videre, at påbudet i stedet skulle være givet til bygherren eller dennes rådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at strakspåbudet med rette var stilet til den virksomhed, som havde instruktionsbeføjelser over for de ansatte, og som var beskæftiget med at renovere bygningen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets vurdering af at der straks skulle træffes foranstaltninger, så de ansatte ikke blev udsat for støv fra asbestholdige bygningsdele.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved besøget fik forevist nogle lokaler, hvor der var fundet asbest (j.nr. 5900131-07).

Forpligtelsen til eftersyn af hejseredskabet påhviler både udlejer og virksomheden, der har lejet redskabet

En virksomhed, som anvendte en lejet truck med påmonteret kranarm var ved Arbejdstilsynets besøg ikke i besiddelse af dokumentation for, at hejseredskabet havde fået hovedeftersyn inden for de sidste 12 måneder.

Virksomheden fremsendte en eftersynsrapport, hvoraf det fremgik, at der var foretaget eftersyn inden for de sidste 12 måneder.

Arbejdstilsynet fastholdt påbudet om hovedeftersyn.

Virksomheden klagede over at påbudet var rettet mod virksomheden og ikke mod ejeren af redskabet.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet, da der havde været foretaget eftersyn af hejseredskabet inden for de sidste 12 måneder, da Arbejdstilsynet besøgte virksomheden og bemærkede at forpligtelsen til at gennemføre hovedeftersyn af hejseredskab, også påhviler brugeren. Det vil sige den virksomhed, som har ansvaret for, at de tekniske hjælpemidler, som de ansatte anvender, er i forsvarlig stand (j.nr. 5900218-06).

G. ARBEJDE I PRIVAT HJEM - ARBEJDSPLADSVURDERING

Definitionen af arbejdsgiverens ”private husholdning”.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 15 a skal en arbejdsgiver sørge for, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering. Ifølge lovens § 2, stk. 1, omfatter loven arbejde for en arbejdsgiver.

Afgørende for kravet om arbejdspladsvurdering er derfor, om det arbejde, der udføres, er omfattet af lovens almindelige område om arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1.

Af arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 1, fremgår, at lovens hovedregel - at den gælder for arbejde for en arbejdsgiver - ikke gælder det arbejde, som udføres i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59 (unge under 18 år).

Dog gælder herudover lovens udvidede område i § 2, stk. 3, der medfører, at visse arbejdsområder er omfattet af loven, selv om der måtte være tale om arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver efter § 2, stk. 1, fx arbejde i en arbejdsgivers privat husholdning.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven og bemærkningerne til denne, at bestemmelsen i § 2, stk. 2, nr.1, skal forstås således, at det alene er arbejde i forbindelse med husstandens almindelige behov, der falder uden for lovens § 2, stk. 1. Arbejde, der udføres som led i erhvervsmæssig virksomhed, falder ind under lovens § 2, stk. 1, (arbejde for en arbejdsgiver).

Således kan opgaver som rengøring og indkøb kunne henregnes til de opgaver, som husstandens medlemmer ville kunne udføre. Det betyder, at der ikke skal udarbejdes arbejdspladsvurdering for dette arbejde, selv om arbejdet udføres af den ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet har i en afgørelse om krav om arbejdspladsvurdering for ansatte handicaphjælpere taget stilling til hvilket arbejde, der er omfattet af krav om arbejdspladsvurdering.

Hjælp til bad kan således være et grænseområde, idet der f. eks. skal anvendes lift for at hjælpe den handicappede i bad, og der kan således være tale om en opgave for professionelle.

For dette arbejde gælder arbejdsmiljølovens hovedregel i lovens § 2, stk. 1, herunder lovens § 15 a om at udarbejde arbejdspladsvurdering, da dette arbejde falder uden for undtagelserne i lovens § 2, stk. 2, nr. 1.

Endvidere gælder kapitel 2 a i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, idet dette kapitel uddyber reglerne om arbejdspladsvurdering.

Arbejdstilsynet har i en vejledning - Screening og tilsyn af ansattes arbejde i arbejdsgivers private hjem, herunder private husholdning - skrevet et afsnit om handicaphjælpere. Heri er angivet, at hvis hjælperens arbejde vurderes at være pleje af professionel karakter, skal screening gennemføres.

Sagen refereres nedenfor.

Arbejdspladsvurdering for ansatte handicaphjælpere i privat hjem

Arbejdstilsynet havde efter et tilsynsbesøg hos en person, der havde ansat handicaphjælper, udstedt et påbud om at udarbejde arbejdspladsvurdering for de ansatte handicaphjælpere.

De ansatte hjælperes arbejde omfatter personlig pleje, overvågning og praktisk bistand, herunder hjælp til bad, hvor der skulle bruges lift, samt rengøring og indkøb.

Det var oplyst, at den kommune, der havde bevilget midler til ansættelse af handicaphjælpere, havde orienteret om, at det ikke var lovpligtigt at udarbejde arbejdspladsvurdering for handicaphjælpernes arbejdsopgaver, fordi der var tale om ansættelse i en privat husholdning.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at opgaver, der har karakter af professionel pleje, fx hjælp til bad med brug af lift, er en arbejdsopgave, der er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, og at der derfor skal udarbejdes arbejdspladsvurdering for dette arbejde (j. nr. 5900140-07).

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 2007 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.

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:

Strakspåbud om udbedring af maskine til leverandør forebygger ulykker.

En operatør fik amputeret et led på en finger under arbejde med en maskine importeret fra Tyskland. Arbejdstilsynets almene tilsyn indberettede sagen til Arbejdstilsynets leverandørtilsyn, som gav leverandøren til maskinen påbud om straks:

1. at sikre at maskinen ved fremtidig levering skulle indrettes så den kunne anvendes sikkert, og
2. at kunder som havde fået leveret en maskine, der var produceret efter 1. august 2001, skulle tilbydes en udbedring af den ikke sikre indretning af maskinen.

Baggrunden for påbudet var således en alvorlig arbejdsulykke ved en maskine, som medførte, at leverandøren måtte sikre, at alle tidligere leverede maskiner, ændredes så en lignende ulykke ved disse maskiner, kunne undgås.

Virksomheden klagede alene over den del af påbudet, som vedrørte de tidligere leverede maskiner.

Arbejdsmiljøklagenævnet stadfæstede påbudet, som vedrørte de tidligere leverede maskiner.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at maskinen ikke opfyldte kravene til indretningen, da det var muligt at række ind i de bevægelige maskindele.

Afskærmningen levede således ikke op til de krav, der er nævnt i bekendtgørelsen om indretning af tekniske hjælpemidler, bilag 1, punkt 1.3.7, idet enhver risiko for kontakt, der frembyder fare, skal undgås (j. nr. 5900288-06).

Sikring af revisionsgrav

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle træffe foranstaltninger, der sikrede mod risiko for nedkørsel/nedstyrtning og nedstyrtende genstande i virksomhedens revisionsgrav.

Arbejdstilsynet vurderede, at graven indebar risiko for ulykke, idet

- der var fare for nedkørsel i graven, fordi køretøjers hjul ikke blev afvist ved skæv indkørsel
- løse genstande på værkstedgulvet kunne utilsigtet falde ned i graven
- personer kunne falde ned i graven, fordi der ikke var opmærksomhedsskabende foranstaltninger ved gravens kant.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skulle sikre mod risikoen for at personer faldt ned i graven.

Nævnet fandt dog ikke, at sagen var tilstrækkelig oplyst for så vidt angik risikoen for nedstyrtende genstande i revisionsgraven og risikoen for nedkørsel i revisionsgraven. Nævnet hjemviste derfor denne del af påbudet til Arbejdstilsynet (j.nr. 5900255-06).

B. Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2007 behandlet en række af de påbud, som Arbejdstilsynet gav efter en længerevarende indsats og procedure over for fængsler og arresthuse i hele landet.

Arbejdstilsynets undersøgelser blev gennemført som interviews og Arbejdstilsynet gennemførte aftalte tilsynsbesøg med rundvisning på stedet.

På baggrund af de konstaterede forhold og oplysninger fra ansatte, ledelse og sikkerhedsorganisation blev der afgivet udkast til rapport om psykisk arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne: Efter høring og tilbagemelding traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at Kriminalforsorgen havde vilje og evne til selv at løse problemet, og bad om en tilbagemelding om hvilke løsninger der var iværksat, hvilken effekt de iværksatte løsninger havde haft på de enkelte problemer i det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan effekten var vurderet.

Efter tilbagemeldingen gennemførte Arbejdstilsynet kontrolbesøg for at undersøge, hvorvidt de tilbagemeldte foranstaltninger var gennemført, og hvorvidt de tidligere konstaterede og anerkendte problemer var blevet løst og havde haft en effekt.

Ved kontrolbesøget besøgte Arbejdstilsynet igen arresten eller fængslet, og foretog gruppeinterview med fængselsfunktionærerne og interview med ledelsen.

På baggrund heraf gav Arbejdstilsynet påbud om det psykiske arbejdsmiljø og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet. Det er disse afgørelser, som i 2007 har været genstand for behandling i nævnet.

I den første hjemviste Arbejdsmiljøklagenævnet sagen, idet det var afgørende, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til, om ændringer af de beskrevne omstændigheder havde haft indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø. Af sagen fremgik, at der også efter Arbejdstilsynets seneste besøg var sket nye tiltag, og Arbejdstilsynet havde ikke vurderet om disse tiltag havde haft en effekt på fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Som følge af hjemvisningen af det materielle påbud, bortfaldt påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. (j.nr. 5900260-06, 5900267-06).

I den anden sag ophævede Arbejdsmiljøklagenævnet afgørelsen, idet det var afgørende, at Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget ikke systematisk og ud fra objektive målepunkter i forhold til rapporten og viljeevneafgørelsen havde dokumenteret, at der fortsat var problemer og risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed. (j.nr. 5900261-06, 5900265-06).

Nævnet lagde herved vægt på, at de beskrevne interviews ikke alene i tilstrækkelig grad viste, at de foranstaltninger, der var iværksat for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ikke havde haft den nødvendige effekt, ligesom det ikke klart fremgik, hvorledes og under hvilke forhold interviewene fandt sted, herunder hvad Arbejdstilsynet ønskede at undersøge for at kunne vurdere effekten af den indsats, der var foretaget.

For så vidt angik påbudet om brug af autoriseret rådgiver bortfaldt dette, da nævnet havde ophævet påbudet vedrørende fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

I den tredje sag fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at de høje krav til arbejdet sammenholdt med manglende instruktion og et antal indsatte, der konstant lå over de fastsatte mål, på kort sigt medfører risiko for stress og psykisk træthed og på langt sigt risiko for udbrændthed og depression som følge af psykisk udmattelse. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt samtidig den efterkommelsesfrist, der var fastsat for påbudet samt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. (j.nr. 5900026-07 + 5900027-07).

Sagerne er refereret nedenfor.

Hjemvisning af påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet

Arbejdstilsynet havde siden 2001 ført tilsyn med et arresthus om det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne.

Arbejdstilsynet kontrolbesøgte igen arresthuset i 2006, hvor man foretog gruppeinterview med fængselsfunktionærerne og interview med ledelsen og gav påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå

- vold, trusler og traumatiske hændelser, herunder alenearbejde i værksted
 - arbejde med mennesker under særlige vilkår
- således at arbejdet for fængselsfunktionærerne i arresthuset kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt på såvel kort som langt sigt.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om brug af en autoriseret rådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om påbud om det psykiske arbejdsmiljø, fordi Arbejdstilsynet ikke havde vurderet om nye tiltag havde haft en effekt på fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Som følge af hjemvisningen af det materielle påbud, bortfaldt påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900260-06, 5900267-06).

Ophævelse af påbud om fængselsfunktionæreres psykiske arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver

Arbejdstilsynet havde siden 2001 ført tilsyn med fængslet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne.

Arbejdstilsynet besøgte fængslet for at kontrollere om de foranstaltninger, der var gennemført for at efterkomme Arbejdstilsynets tidligere stillede krav om forbedring af fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, havde ført til de nødvendige forbedringer.

Arbejdstilsynet gennemførte interviews med fængselsfunktionærere, den daglige sikkerhedsleder og fængselsinspektøren og gav påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå de psykiske arbejdsmiljøbelastninger, således at arbejdet for fængselsfunktionærerne kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om brug af autoriseret rådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudene.

Nævnet fandt det ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at der fortsat var risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed hos fængselsfunktionærerne, idet Arbejdstilsynets undersøgelse ikke var tilstrækkelig systematisk og ikke indeholdt tilstrækkelige objektive målepunkter til vurdering af fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Nævnet lagde herved vægt på, at de beskrevne interviews ikke alene i tilstrækkelig grad viste, at de foranstaltninger, der var iværksat for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ikke havde haft den nødvendige effekt, ligesom det ikke klart fremgik, hvorledes og under hvilke forhold interviewene fandt sted, herunder hvad Arbejdstilsynet ønskede at undersøge for at kunne vurdere effekten af den indsats, der var foretaget.

Påbudet om brug af autoriseret rådgiver bortfaldt, da nævnet havde ophævet påbudet vedrørende fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø (j.nr. 5900261-06, 5900265-06).

Tiltrædelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet

Den 19. april 2006 besøgte Arbejdstilsynet arresthuset, hvor man afholdt et indledende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget, efterfulgt af en gruppesamtale med ansatte. Herefter blev der foretaget en rundgang. På et afsluttende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget blev Arbejdstilsynets indtryk og vurderinger drøftet og formidlet.

Den 1. november 2006 gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå de i afgørelsen anførte psykiske arbejdsmiljøbelastninger for fængselsfunktionærerne ved arresthuset.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle bruges en autoriseret rådgiver til løsning af de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved arresthuset.

Påbudene er givet efter en længere proces, der startede med tilsynsbesøg i 2003 med rapport om psykisk arbejdsmiljø og afgørelse om vilje/evne til selv at løse problemerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at de høje krav til arbejdet sammenholdt med manglende instruktion og et antal indsatte, der konstant ligger over de fastsatte mål, på kort sigt medfører risiko for stress og psykisk træthed og på langt sigt risiko for udbrændthed og depression som følge af psykisk udmattelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt samtidig den efterkommelsesfrist, der var fastsat for påbudet samt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900026-07 + 5900027-07).

C. STØJ

Unødig støj fra kontormaskiner

Efter arbejdsmiljølovens § 42 skal arbejdsstedet indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Bestemmelsen giver således Arbejdstilsynet en bred hjemmel til at stille krav til virksomheden, herunder til at foretage et skøn, der ikke nødvendigvis behøver at basere sig på objektive målinger.

Det fremgår af § 27, stk. 2 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsprocesserne i arbejdsrummet skal være placeret, så de ikke unødigt medfører påvirkning fra støj eller vibrationer.

Unødig støjbelastning er en støjbelastning, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Unødig støjbelastning kan derfor forekomme både under og over grænseværdien på 85 db (A). Begrebet unødig støj i støjbekendtgørelsen omfatter såvel unødig høreskadende støj som unødig generende støj. Unødig støjbelastning skal således undgås, og støjniveauet under arbejdet skal holdes så lavt, som det er teknisk rimeligt.

Det er velkendt inden for branchen, at computere, kopimaskiner kan forårsage generende støj, og at støjen fra de tekniske installationer på kontorer ikke bør overstige 35 dB.

Efter en konkret vurdering kan belastningen anses for unødig, da belastningen kan nedbringes ved for eksempel at placere støjende maskiner i et selvstændigt rum.

Der henvises til nedenstående afgørelse:

Påbud om hindring af unødig støj fra server hos praktiserende læge placeret i et rum, hvor en ansat udførte arbejde i meget af sin arbejdstid

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at der i et arbejdsrum, hvor en ansat arbejdede, stod en server, der afgav en konstant summende/hylende lyd.

Serveren var placeret i umiddelbar nærhed af den ansatte, og maskinen kørte hele dagen. Den ansatte udførte arbejde i rummet meget af sin arbejdstid, og der var ingen form for lyd-afskærmning eller isolering omkring serveren.

På baggrund heraf blev der i form af påbud truffet afgørelse om, at virksomheden skulle sørge for at medarbejderen ikke blev udsat for unødig støj fra serveren, herunder at placere serveren, således at den ikke unødigt medførte støjpåvirkninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet lagde vægt på, at støjen er unødig, da støjbelastningen kan dæmpes, enten ved at medarbejderen flyttes, eller ved at serveren placeres i et selvstændigt rum (j. nr. 5900156-07).

Støjbelastninger over grænseværdien

Ingen må udsættes for en støjbelastning på over 85 dB(A) målt over en arbejdsdag på 8 timer på arbejdspladsen. Det fremgår af reglerne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj.

Det betyder i praksis, at en støjbelastning på 85 dB(A) i 8 timer svarer til et støjniveau på 88 dB(A) i 4 timer, 91. dB (A) i 2 timer, 94 dB (A) i 1 time, 97 dB(A) i ½ timer, 100 dB(A) i 15 minutter osv.

Støjniveauer på over 100 dB (A) ligger således over den grænseværdi på 85 dB (A), der er fastsat som grænse for støjbelastningen på arbejdspladser, selv ved ophold på arbejdspladsen i kort tid. Et støjniveau på 108 dB (A) omregnet til støjbelastningen over en arbejdsdag svarer til en tilladt opholdstid på omkring 2 minutter.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i en afgørelse om nedsættelse af støjen ved ringning med kirkeklokker stillet krav om yderligere tekniske og organisatoriske foranstaltninger ved arbejde i støj i meget kort tid dagligt. Hvis ringning med kirkeklokker, som giver et sådant støjniveau, således foregår 4 minutter dagligt, vil grænseværdien således være overskredet.

Brug af ørepropper og høreværn i forbindelse med ringningen, fritager ikke for at foretage tekniske og organisatoriske foranstaltninger. Det fremgår af § 11, stk. 2 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj.

Der henvises til nedenstående afgørelse:

Påbud om nedsættelse af støjen ved ringning med kirkeklokker

Under tilsynsbesøg ved en kirke fik Arbejdstilsynet oplyst, at der bl.a. blev ringet 3 gange á 4 minutter ved gudstjenester og at der ved morgen- og aftenringning blev ringet 2 x 4 minutter. Arbejdstilsynet fandt, at de ansatte ved ringning med klokken var udsat for en for stor støjbelastning.

En BST-rapport konkluderede bl.a., at grænseværdien på 85 dB(A) på trods af den korte arbejdstid ikke kunne overholdes.

Arbejdstilsynet gav påbud om at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for en støjbelastning over 85 dB (A) under arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet BST- rapporten dokumenterede, at støjbelastningen lå over den grænseværdi på 85 dB (A), der var fastsat som grænse for støjbelastningen på arbejdspladser. På trods af den nedsatte ringetid ved morgen- og aftenringning samt ved gudstjenester, var det nævnets vurdering, at det ikke var muligt at overholde støjgrænsen på 85 dB(A).

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var mulighed for at foretage yderligere tekniske og organisatoriske foranstaltninger (j.nr. 5900135-07).

D. Muskel- og skeletbesvær

Ifølge bekendtgørelsen om arbejdets udførelse skal alle arbejdsopgaver planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Hverken de enkelte arbejdsopgaver eller arbejdet som helhed må indebære fysiske, ergonomiske eller psykosociale påvirkninger, som på kort eller langt sigt kan påvirke den fysiske eller psykiske sundhed.

Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser skal undgås. Belastningen skal være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at udformning af arbejdspladser, inventar og tekniske hjælpemidler samt valg af arbejds- og produktionsmetoder så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse. Egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler mv., skal være tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøproblemer, som giver anledning til muskel- og skeletbesvær kan således skyldes mange forskellige forhold, som indgår i de klagesager, som Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet. Det drejer sig bl.a. om:

- at arbejdsstedets indretning, såsom tilstrækkelig plads til at anvende egnede tekniske hjælpemidler, er i orden, at nødvendige egnede tekniske hjælpemidler er til rådighed,
- at arbejdet foregår inden for hensigtsmæssig rækkeafstand og i god arbejdshøjde,
- at maskiner og inventar passer til arbejdsopgaven og er tilpasset i højde og udformning til brugeren,
- at underlaget sammen med fodtøjet er stabilt, og skridsikkert,
- at tekniske hjælpemidler til træk og skub i fornødent omfang er selvkørende,
- at store, tunge og/eller uhåndterlige byrder løftes og transporteres med egnede tekniske hjælpemidler,
- at vægtgrænser for manuel håndtering overholdes,
- at rækkeafstand, løftehøjde, løftehyppighed og -varighed samt pladsforhold er passende i forhold til byrdens vægt, og den ansattes fysiske forudsætninger,
- at byrder så vidt muligt løftes midt for og tæt ved kroppen med et solidt greb med begge hænder og stabil støtte for fødderne,
- at løft, træk og skub igangsættes roligt, og
- at tunge løft og længerevarende arbejde under midtlårhøjde samt arbejde i og over skulderhøjde.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet flere sager, som ligger inden for nævnte område.

Nedenfor er et udvalg heraf refereret:

Skub og træk af palleløfter læsset med 600 kg

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at virksomheden skulle sikre at træk og skub af varer var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skulle bruge hensigtsmæssige tekniske hjælpemidler og indrette arbejdspladsen, således at sundhedsskadelige belastninger blev undgået.

Arbejdstilsynet havde ved et tilsynsbesøg i et supermarked konstateret, at en ansat trak/skubbede en palleløfter med 30 kasser øl og en samlet vægt på 600 kg.

Dette arbejde blev udført 1-6 gange om ugen.

Ved besøget foregik flytningen af paller på et lager, hvor gangen var 1,3 m. bred med et fri-rum på 25 cm på hver side af pallen. Pallen skulle drejes to gange i sving på 90° for at komme fra en vareelevatør og hen på plads.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at håndtering af en palleløfter med en byrde på 600 kg kunne indebære en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt derfor påbudet (j.nr. 5900290-06).

Tunge løft og bæring af uhåndterlige ruder - Brug af autoriseret rådgiver

Ved tilsynsbesøg blev det oplyst, at der årligt pakkes ca. 60.000 ruder, som varierer i størrelse og vægt fra små sidespejle på få kg. til store busruder på 30 - 35 kg., og at der ikke anvendes tekniske hjælpemidler til udpakning eller pakning af ruderne.

Pakningen af ruder foregik ved, at medarbejderen hentede ruder placeret forskellige steder på lagerhylderne, hvorefter ruderne blev placeret i transportkasser opstillet i mellemgangen.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden, at arbejdet med udpakning og placering af ruder i lagerreolerne samt pakning af ruder i transportkasser skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at virksomheden bruge en autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Nævnet fastholdt påbudene, idet der foregik pakning af ruder i 4 af ugens 5 dage, at ruderne varierer i størrelse og vægt, at der pakkes i gennemsnit 100 ruder ugentligt, at en ansat dagligt har 10-15 udpakninger – eller pakninger af de store ruder på 12-15 kg., at håndteringen foregår med uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, såsom vrid i ryggen ved asymmetrisk løft/bæring.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ruder fra lagerreoler til transportkasser opstilles 15-20 meter fra reolerne, og at nedstigning/opstigning på trappestiger med ruder foregår samtidig med løft og bæring af ruder, hvorved løftene foregår i underarmafstand-3/4 arms afstand.

Desuden var der forværende faktorer, idet rudernes form og størrelse gør dem uhåndterlige og ustabile, så løft ved bæring er asymmetrisk og der foregår enhåndsbæring, løft over skulderhøjde ved placering af ruder i transportkasse, bæring over mere end 2 meter, bæring på uhensigtsmæssigt underlag i form af trappestiger med smalle trin og manglende skridhæmmende belægning samt gelænder (j.nr. 5900287-06 + 5900122-07).

Arbejdsstillinger ved indretning af skærmarbejdspladser

2 ansatte arbejdede med skærmarbejde ved borde, hvor det ikke var muligt at anbringe tastatur og mus så man kunne hvile hænder og/eller arme på bordet og skulle bruge musen med strakt arm.

Under bordet ved skærmarbejdspladserne var der opstillet et kabinet.

Arbejdstilsynet vurderede, at det ikke var muligt at placere nødvendige arbejdsredskaber (skærm, tastatur, mus) på en måde, så arbejdet kunne udføres i hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser og med understøttelse af armene, ligesom det ikke var muligt at sidde i en ordentlig arbejdsstilling, når der ikke er tilstrækkelig benplads under bordet.

Arbejdstilsynet påbød at virksomheden skulle sikre, at den enkelte ansatte kunne udføre sit arbejde i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud, idet der skulle være tilstrækkelig plads foran tastatur og mus til, at brugeren kunne hvile underarmene på bordpladen, samt tilstrækkelig plads under bordet til at kunne skifte arbejdsstilling (j. nr. 5900058-07).

Undersøgelse af løftarbejde

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden skulle foretage en undersøgelse af løftarbejdet for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Arbejdstilsynet kunne ikke umiddelbart indsamle fornøden dokumentation til beregning af den samlede daglige løftemængde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke var en konkret mistanke om arbejdsmiljøproblemer med løftarbejde. Arbejdstilsynet kunne derfor ikke stille krav om at virksomheden skulle foretage en undersøgelse efter lovens § 21 (j.nr. 5900282-06).

Hjemvisning af påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvask og brug af autoriseret rådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvasken samt påbud om brug af autoriseret rådgiver til Arbejdstilsynet til fornyet behandling.

Nævnet fandt, at der ikke forelå tilstrækkelige oplysninger om tunge løft i forbindelse med arbejde i opvasken, og at der derfor ikke kunne træffes afgørelse på det foreliggende grundlag.

Nævnet lagde vægt på, at der dagligt blev båret og løftet minimum 10 fyldte opvaskebakker, at der endvidere blev løftet tallerkenstakke, at en fastansat opvasker varetog opvasken i ca. 5 timer dagligt, og at afløsere på skift arbejdede i opvasken om eftermiddagen, aftenen og i weekender. Endvidere var det oplyst, at opvaskebakkerne havde en anslået vægt på 8-14 kg.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkeligt omfang havde undersøgt og beskrevet omfanget af enkeltløftene, ligesom der manglede en nærmere redegørelse for hvor mange afløsere der var, hvor meget opvask det var i løbet af en dag, samt en nærmere redegørelse for fordelingen af opvaskebakkernes vægt og antal løft af disse, samt håndteringen af tallerkenstakkene.

Som konsekvens af hjemvisningen af påbudet vedrørende tunge løft, blev påbudet om brug af autoriseret rådgiver tillige hjemvist.

Samtidig fastholdt nævnet påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 2 år, idet Arbejdstilsynet udover nævnte påbud vedrørende tunge løft havde givet virksomheden påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg samtidig med 4 påbud om overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle overtrædelser, ligesom 3 overtrædelser vedrørte forskellige materielle arbejdsmiljøregler.

Nævnet lagde ved denne afgørelse vægt på, at virksomheden var omfattet af pligten til brug af autoriseret rådgiver i en periode, da Arbejdstilsynet havde givet påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg, samtidig med at der var givet påbud om 4 overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle arbejdsmiljøregler, ligesom 3 overtrædelser tillige vedrørte forskellige materielle arbejdsmiljøregler (j.nr. 5900295-06, 5900297-06, 5900308-06).

5. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

A. SIKKERHEDSORGANISATION

Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en aftenskole – sæsonbetonet virksomhed

Arbejdstilsynet meddelte påbud om, at aftenskolen skulle oprette en sikkerhedsorganisation. Begrundelsen var, at skolen havde over 9 ansatte. Flere af underviserne var ansat til at undervise i ganske få timer.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om påbud om etablering af en sikkerhedsorganisation, idet nævnet fandt, at aftenskolen kunne karakteriseres som en sæsonbetonet virksomhed.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at aftenskolen kun havde åbent i kortere perioder om året, og at mindre end 10 af underviserne i undervisningsåret samtidig var beskæftiget i mindst 3 måneder (j.nr. 5900227-06).

Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en kro – mindre end 10 ansatte

Arbejdstilsynet afgav påbud om oprettelse af en sikkerhedsorganisation for en kro, fordi kroen efter det oplyste havde 20 ansatte.

Der var hovedsageligt tale om arrangementer om fredagen, lørdagen og søndagen, og at der skulle bruges eksempelvis 3- 4 personer, som blev ansat fra gang til gang. Den eneste der var ansat på fuld tid var kokken.

Nævnet fandt ikke, at kroen skulle oprette en sikkerhedsorganisation, idet der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne sige nej til tilbud om arbejde, hvorfor de ikke kunne betragtes som ansatte for en længere periode. Med undtagelse af kokken var der tale om enkeltstående af hinanden i princippet uafhængige arbejdsforhold (j.nr. 5900063-06).

Sikkerhedsorganisation for aktiverede i kommune

Arbejdstilsynet gav påbud om, at der skulle etableres sikkerhedsorganisation for 20-25 aktiverede kontanthjælpsmodtagere i et kursus-/oplæringsforløb i en kommune.

Et forløb varer som hovedregel 3 måneder. Forløbet bliver individuelt tilrettelagt og målet var at få den enkelte i arbejde. Nogle kommer i arbejde efter få dage. Andre fik forlænget forløbet flere gange. Den enkelte skal som udgangspunkt deltage i forløbet 37 timer om ugen, men der kunne være tale om deltid. De aktiverede modtager kontanthjælp og er forpligtet til at stille deres arbejdskraft til rådighed ved at deltage i strandrensning, havearbejde for pensionister eller pakkearbejde.

Arbejdstilsynet havde ikke taget stilling til spørgsmålet om dispensation fra reglerne.

Påbudet var før kommunalreformen til en kommune,, som pr. 1. januar 2007 blev en del af en større kommune.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der som udgangspunkt var pligt til at oprette sikkerhedsorganisation for aktiverede kontanthjælpsmodtagere i et kursus-/oplæringsforløb, men sagen blev dog hjemvist, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der kunne gives dispensation. (j. nr. 5900269-06).

Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation i biograf, hvor billetsælgerne er omfattet af undtagelsen om butiksansattes arbejde

Arbejdstilsynet havde givet en biograf påbud om at oprette sikkerhedsorganisation, da der var mere end 10 ansatte. De ansatte var hovedsagelig unge mennesker, der havde arbejdet ved siden af studier/skole.

Billetsælgerens arbejde bestod i billetsalg, samt salg af slik og opfyldning af varer.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at spørgsmålet om etablering af sikkerhedsorganisation beror dels på virksomhedens branchekode og dels på en vurdering af hvilket arbejde de ansatte udfører.

Billetsælgerens arbejde ligner butiksarbejde og skal derfor kun tælle med, hvis arbejdstiden er 10 timer pr. uge eller derover.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen med henblik på, at Arbejdstilsynet skulle undersøge billetsælgerens arbejdstid, og derefter træffe en ny afgørelse (j.nr. 5900164-06).

Ophævelse af påbud til restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation. Ikke 10 ansatte eller derover. Løsarbejdere

Arbejdstilsynet havde givet påbud til en restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation.

Restauranten havde en person ansat på fuld tid, der var beskæftiget i køkkenet. Derudover var der 4 unge ansat, der var beskæftiget med opvask.

Herudover var ca. 12 løsarbejdere pr. måned tilknyttet restauranten. Disse var beskæftiget med serveringsarbejde. De havde varierende timetal, og meldte sig ind på vagter, når der var selskaber.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet fandt, at der ikke var tale om 10 ansatte eller derover i restauranten.

Nævnet lagde vægt på, at der med undtagelse af den fuldtidsansatte, der var beskæftiget i køkkenet og de 4 opvaskere, var tale om enkeltstående og uafhængige arbejdsforhold, hvor der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne takke nej til tilbud om arbejde, hvorfor disse ikke skulle medregnes i opgørelsen over antallet af ansatte.

Nævnet fandt derfor ikke, at restauranten var omfattet af reglerne om pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation (j.nr. 5900225-06).

Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte

Under tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at en restaurant beskæftigede i alt 3 heltidsansatte i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten. Herudover var tilknyttet ca. 30 personer, som var beskæftiget med servering. De pågældende var løstansatte (tilkaldevikarer).

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation. Arbejdstilsynet lagde ved afgørelsen vægt på, at det følger af arbejdsmiljøloven, at virksomheder med 10 ansatte eller derover skal etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden oplyste, at tilkaldevikarerne havde mulighed for at takke nej til arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet.

Nævnet fandt ikke, at der var tale om 10 ansatte eller derover i virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at der med undtagelse af de 3 fuldtidsansatte, der var beskæftiget i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten, var tale om enkeltstående og uafhængige arbejdsforhold, hvor der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne takke nej til tilbud om arbejde, hvorfor disse ikke skulle medregnes i opgørelsen over antallet af ansatte (j. nr. 5900005-07).

Sikkerhedsorganisation, ledelsens ansvar, løbende proces

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med et tilsynsbesøg oplyst, at en virksomhed beskæftigede i alt 20 personer.

Under besøget blev det oplyst, at der ikke var nogen ansatte, der ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Arbejdstilsynet afgav påbud, om at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden havde i forlængelse af besøget sendt et brev til de ansatte, hvori man anmodede de ansatte om at oplyse om de ønskede at være sikkerhedsrepræsentant eller ikke. Alle oplyste, at de ikke ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Nævnet fandt at virksomheden havde pligt til at etablere en sikkerhedsorganisation. Nævnet bemærkede, at pligten til at etablere en sikkerhedsorganisation betød, at arbejdsgiveren skal gøre en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i en sikkerhedsorganisation. Nævnet fandt ikke, at virksomheden med brevene til de enkelte ansatte havde gjort en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i sikkerhedsorganisationen (j.nr. 5900086-07).

B. ARBEJDETS UDFØRELSE

Krav om at ansatte skal vaccineres

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at en arbejdsgiver skal sikre sig at de ansatte, som arbejder med håndtering af kloakvand og lignende, er effektivt vaccineret

Ved Arbejdstilsynets besøg oplyste en virksomhed, at de ansatte der beskæftiges med håndtering af spildevand tilbydes vaccination, men at det ikke er alle der har ønsket at tage imod tilbuddet.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet med håndtering af spildevand (kloakvand) er forbundet med en alvorlig smitterisiko og gav påbud om at personer skal vaccineres effektivt mod leverbetændelse (hepatitis A), stivkrampe (tetanus) og polio (børnelammelse), hvis deres beskæftigelse for størstedelens vedkommende består i håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og kloakslam o.l.

Personer der af helbredshensyn, religiøse grund e.l. ikke ønsker at lade sig vaccinere, må ikke beskæftiges ved det pågældende arbejde.

Vaccinationerne skal kunne dokumenteres.

Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om at virksomheden skulle sikre sig

at de ansatte er vaccineret effektivt mod leverbetændelse (hepatitis A), stivkrampe (tetanus) og polio (børnelammelse), hvis deres beskæftigelse for størstedelens vedkommende består i håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og kloakslam o.l., og

at ansatte, der af helbredshensyn, religiøse grunde e.l. ikke er vaccineret, ikke beskæftiges ved det pågældende arbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fandt desuden, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at de ansatte, som arbejder med håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og kloakslam o.l., er effektivt vaccineret (j.nr. 5900065-07).

Rengøring af kyllingemaskine – højtryksrensning

Ved et tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomhedens ejer selv rengjorde kyllingemaskinerne efter endt arbejdsdag. Maskinerne blev rengjort ved brug af højtryksrensning uden brug af åndedrætsværn.

Arbejdstilsynet vurderede, at højtryksrensningen uden brug af åndedrætsværn udgjorde en sundhedsmæssig risiko, hvorfor virksomheden fik påbud om, at arbejdet med rengøring udføres, så påvirkning fra biologiske agenser så vidt muligt undgås, herunder at der iværksættes effektive foranstaltninger, så indånding af aerosoler indeholdende frigjort materiale undgås.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet vurderede, at det beskrevne arbejde med højtryksrensning udgjorde en sundhedsmæssig risiko.

Nævnet lagde herved vægt på, at der ved højtryksrensning af maskinerne blev frigjort materialer i form af afføring, fjer og snavs, som ville kunne indeholde mikroorganismer i form af bakterier, svampesporer og endotoxiner.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ved højtryksrensning dannedes aerosoler, dvs. tåger af mikroskopiske vanddråber, som ved indånding kunne trænge ned i luftvejene (j.nr. 5900256-06).

C. ARBEJDSSTEDETS INDRETNING

Velfærdsforanstaltninger – Toilet, håndvask og spiseplads

Ved en kirke med tilhørende kirkegård var der ikke velfærdsfaciliteter, i form af toilet, håndvask og bade faciliteter til rådighed for graveren. Der var heller ikke spiseplads i et egnet lokale.

I kirkens kapel var et rum med toilet og håndvask med koldt vand, som kunne benyttes. Der var offentlig adgang til dette rum.

Graverarbejdet ved kirken havde et omfang svarende til 11,1 timer ugentligt og omfattede bl.a. egentligt graverarbejde.

I samme pastorat, men under et andet menighedsråd, var yderligere en kirke, som havde fuldt udbyggede velfærdsfaciliteter.

Der var indgået en aftale mellem de to menighedsråd om, at velfærdsforanstaltningerne ved den anden kirke frit kunne benyttes. Afstand mellem kirkerne var oplyst til at være ca. 5 km.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at menighedsrådet skulle træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der var spisepause under arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet der efter reglerne på arbejdsstedet skal være toilet og håndvask, samt spiseplads, hvis der er spisepauser under arbejdet. Arbejds miljøklagenævnet lagde dels vægt på at arbejdet for graveren er kirken, kirkegården, kapel m.v. under menighedsrådet som arbejdsgiver, og at graveren alene har mulighed for at benytte toilet og håndvask uden varmt vand, ligesom der kræves bademulighed for graveren, da arbejdet som graver er tilsmudsende på grund af jord og ligrester, samt arbejdet kan være fysisk anstrengende og vådt på grund af vejrforhold (j.nr. 5900041-07).

Påbud om adgang til håndvask ved håndtering af kloakslam og spildevand

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg at virksomhedens ansatte foretog tømning af septictanke.

Der var på virksomhedens slamsugere installeret og monteret håndvask med rindende vand og sæbedispenser. Den pågældende dag, hvor tilsynet var til stede, havde chaufføren ikke fået påfyldt vandet, hvorfor det ikke var muligt at vaske hænder.

Arbejdstilsynet vurderede, at de ansatte, der var beskæftiget med håndtering af kloakslam og spildevand, var udsat for en unødigt smitterisiko, idet de ansatte der udførte arbejdet på skiftende arbejdssteder, ikke havde adgang til håndvask med rindende koldt og varmt vand.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at arbejdsgiveren skulle sørge for adgang til håndvask, så vidt muligt forsynet med rindende vand og, hvis det af sundhedshensyn er nødvendigt at kunne rengøre sig i varmt vand, med adgang til passende mængder heraf.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sin pligt til at sørge for, at der var mulighed for at vaske hænder, idet der ikke var fyldt vand på den monterede håndvask på slamsugerens (j.nr. 5900064-07).

Tilstrækkelig ventilation i restaurationslokale så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes ved et passende luftskifte i lokalet

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i et restaurationslokale konstateredes tæt røg i lokalet med mange kunder. Restaurationslokalet var under 100 m² og der var udsugning under loftet, men ikke indblæsning af frisk erstatningsluft.

Arbejdstilsynet vurderede, at der jævnligt blev røget i lokalerne, at røgen virkede generende eller irriterende på slimhinderne, at den etablerede udsugning var utilstrækkelig til at give et tilstrækkeligt luftskifte, og at de ansatte blev udsat for betydelig grad af passiv rygning, der kan give allergi og på længere sigt risiko for kræft.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om at etablere tilstrækkelig ventilation i lokalet så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes så meget som det er teknisk muligt ved at etablere et passende luftskifte i lokalet. Desuden skal der være tilførsel af friskluft svarende til den udsugede luftmængde, samt at tilførslen af friskluft skal kunne ske uden træk og med mulighed for opvarmning (j.nr. 5900222-06).

Ophævelse af påbud om adgangsveje til en rampe, idet en adgangsvej kunne benyttes uden at chauffører hopper ned fra rampen

Hvor virksomhedens lastbiler blev af- og pålæst, var der indrettet en rampe, der er 63 meter lang. Lastbilerne bakkede op til rampen, når der skulle læsses af og på. I den ene ende af rampen var der en trappe. I den anden ende var der en sliske, som blev benyttet til truckkørsel.

Indretningen af rampen medførte, at de chauffører, som ikke havde trin på bilen, hoppede ned fra rampen, hvis lastbilen var anbragt et stykke fra trappen. Rampen var 1,33 meter høj.

Arbejdstilsynet havde vurderet, at der kunne ske skade på ryg og knæ, når der blev hoppet ned fra rampen, og påbød virksomheden at indrette tilstrækkelige adgangsveje til og fra den 63 meter lange rampe.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke grundlag for et påbud og ophævede afgørelsen. Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at rampen var indrettet således, at man kunne komme ned uden at skulle hoppe ned, idet der var en trappe, som kunne benyttes. Færdsel på stedet kunne derfor forgå uhindret og uden fare for sikkerhed og sundhed (j.nr. 5900080-07)

Ophævelse af påbud om opvarmning af lagerbygninger, men fastholdelse af påbud om foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger

Arbejdstilsynet gav påbud om opvarmning af lagerbygninger samt forebyggelse af træk- og kuldepåvirkninger.

Lagerhallerne var opdelt i to sammenhængende lagerhaller på henholdsvis ca. 2800 kvm. og ca. 1000 kvm. og var stort set uisolerede og uden opvarmning. Temperaturen indendørs var stort set lig med udetemperaturen og 4 portåbninger, stod åbne i forskelligt omfang ved af- og pålæsning.

Der var beskæftiget seks ansatte og arbejdet bestod i "plukkearbejde". Der var ikke bestemte steder, hvor de ansatte opholdt sig mere end andre steder.

De ansatte var forsynet med bl.a. termokedeldragt.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet om opvarmning af lagerbygningerne og fastholdt påbudet om foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet på lageret var "plukkearbejde", hvilket indebærer, at arbejdet foregik over hele lageret, og at der ikke var faste arbejdssteder. Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte havde adgang til ekstra pauser i et opvarmet lokale og fik termokedeldragt til rådighed.

Nævnet fandt på baggrund af bygningernes størrelse og arbejdets art det ikke rimeligt at stille krav om opvarmning.

Vedrørende forebyggelse af træk- og kuldepåvirkninger lagde nævnet vægt på, at der kunne opstå træk i hallerne (j.nr. 5900158-06).

Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i et pizzeria at den mekaniske ventilation ikke var forsynet med en kontrolanordning, der med lys og/eller lyd angiver utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget (alarm).

Virksomhedens indehaver oplyste, at der jævnligt grilles, steges og frituresteges i køkkenet, men fandt at en eksisterende lampe måtte kunne opfylde kravet til alarm.

Det er Arbejds miljøklagenævnets opfattelse, at Arbejdstilsynets afgørelse er truffet på et mangelfuldt grundlag, idet der manglede oplysninger om hvorvidt og i hvilket omfang den eksisterende lampe havde funktion som kontrolanordning, herunder om denne udløste en alarm i form af et lyssignal (j.nr. 5900077-07).

D. TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Kranførercertifikat til læssetruck med løfteåg

Virksomheden havde spurgt Arbejdstilsynet om, hvorvidt der kræves kranførercertifikat til virksomhedens læssetruck med løfteåg.

Læssetrucken havde hverken støtteben eller krankrog, men et fast monteret løfteåg.

Alle virksomhedens truckførere havde gaffeltruckførercertifikat.

Arbejdstilsynet meddelte, at læssetrucken med løfteåg krævede kranførercertifikat.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ligeledes, at læssetrucken med løfteåg krævede kranførercertifikat, men hjemviste spørgsmålet om dispensation til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling hertil (j.nr. 5900111-07).

Hjemvisning af sag om afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om sikring af elevatorstols adgangsåbning, idet der ikke konkret var taget stilling til ansøgerens løsningsforslag

Arbejdstilsynet havde tilset en elevator i et privat hjem og konstateret, at der ikke var etableret inderdør eller lystæppe, der kunne forhindre, at man kunne komme i klemme mellem elevatorstolens adgangsåbning og skaktvæg.

Elevatoren blev benyttet af beboeren til personlig transport og aflastning.

Arbejdstilsynet afviste at give dispensation med henvisning til, at klemningsfaren ikke effektivt blev forhindret ved udførelse af det stillede forslag, og at Arbejdstilsynet normalt anså stoldøre eller lysgitter som værende nødvendig for at forhindre klemningsfare.

Arbejdstilsynet henviste til, at der normalt ikke blev givet dispensation, uanset opstillingssted eller hvem, der er bruger.

I klagen havde ansøgeren foreslået en tredje måde til sikring mod klemningsfaren. Arbejdstilsynet havde ikke taget stilling til denne løsning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet konkret skulle tage stilling til om en foreslået løsning kunne sikre mod klemningsfaren. Sagen blev derfor hjemvist til Arbejdstilsynet (j. nr. 5900121-07).

E. STOFFER OG MATERIALER

Arbejdspladsbrugsanvisning for faremærkede stoffer og materialer

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for en række konkrete faremærkede stoffer og materialer.

Virksomheden ønskede længere frist og mente generelt, at der ikke var behov for ændringer.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, fordi alle de anvendte stoffer og materialer var faremærkede, men ændrede efterkommelsesfristen, som Arbejds miljøklagenævnet fandt, var for kort.

Arbejds miljøklagenævnet kritiserede Arbejdstilsynet for ikke at have begrundet afgørelsen (j.nr. 5900302-06).

Ophævelse af påbud om udsugning ved limning af finér samt påbud om brug af autoriseret rådgiver

Virksomheden anvendte i forbindelse med limning af finér 2 typer limpulver som Arbejdstilsynet bl.a. lagde til grund, indeholdt formaldehyd og at de ansatte blev udsat for unødigt, sundhedsskadelig og generende påvirkning fra stoffer og materialer, og at formaldehyd er mistænkt for at være kræftfremkaldende.

Der var ikke etableret udsugning noget sted i produktionslokalet.

På denne baggrund påbød Arbejdstilsynet virksomheden effektivt at fjerne forureningen på udviklingsstedet.

Samtidig gav Arbejdstilsynet påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af problemet.

Under sagens behandling i Arbejds miljøklagenævnet fremsendte virksomheden en vurdering af påbudet fra et konsulentfirma indenfor arbejds miljørådgivning til Arbejdstilsynet som på baggrund heraf indstillede, at påbudet blev ophævet, dels på grund af lavt indhold af formaldehyd, dels at der blev anvendt små mængder af den pågældende lim.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudene.

Nævnet lagde vægt på, at den mængde lim der blev anvendt var lille, at indholdet af formaldehyd i limen var meget lille, at lokalerne var meget store, at der var naturlig ventilation med et luftskifte på ca. 3000 m³/time, at der ikke blev udført andre processer i lokalerne der kunne bidrage med forurening til lokalerne, og at den overflade hvor limen blev lagt på og hvorfra der kunne fordampe formaldehyd, var lille (j.nr. 5900007-07, 5900076-07).

F. UNGES ARBEJDE

Afslag på generel dispensation fra reglerne om unges arbejde

To lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationen søgte Arbejdstilsynet om en generel dispensation fra forbudet i bekendtgørelsen om unges arbejde, så unge i forpraktik sidestilles med unge i en erhvervsuddannelse.

Arbejdstilsynet meddelte afslag og begrundede afslaget med, at begrebet ”erhvervsuddannelse” i det direktiv, der ligger til grund for bekendtgørelsen om unges arbejde, er defineret som ”erhvervskompetencegivende uddannelse, der er reguleret ved lov eller i henhold til lov”, og at forpraktik ikke er ”erhvervskompetencegivende uddannelse, der er reguleret ved lov eller i henhold til lov”.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at klagen omfattede et principielt spørgsmål om bekendtgørelsens § 10 var i overensstemmelse med Rådets direktiv 94/33/EØF og behandlede derfor klagen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke kan gives en generel dispensation fra bekendtgørelsens forbud om unges arbejde med værktøj, maskiner og arbejdsprocesser til forpraktikanter, fordi forpraktik ikke kan sidestilles med erhvervskompetencegivende uddannelse, som giver den, der har gennemgået uddannelsen, kompetence til at udføre et bestemt erhverv på egen hånd (j.nr. 5900213-06).

Afslag på konkret dispensation fra reglerne om unges arbejde til betjening af rillefræser, søm- og boltpistol, mobile personløftere og arbejdsplatforme samt vibrerende håndværktøj

To lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationen klagede over afslag på dispensation fra forbudet mod unges arbejde med

Rillefræser,
 Vinkelsliber,
 Søm- og boltepistoler,
 Fører eller operatør af mobile personløftere og arbejdsplatforme, og arbejde fra disse, hvis det forudsætter brug af faldsikringsudstyr,
 Brug af vibrerende håndværktøj med et vibrationsniveau over 130 db længere end 30 minutter pr. dag,
 Slagboremaskine i mere end 30 minutter om dagen, og
 Vinkelsliber

De 3 organisationer ønsker dispensation til unge, der er fyldt 15 år, så de kan deltage i forpraktik med henblik på at virksomheden og den unge kan vurdere, om der var basis for at indgå i et egentligt lærlingeforhold.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke kunne gives dispensation til at unge der er fyldt 15 år kan arbejde med de nævnte tekniske hjælpemidler (j.nr. 5900203-06).

Unge arbejde med tunge løft fra lager til transportkasser samt fra transportkasser til lager

Ved Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed, blev det oplyst, at virksomheden beskæftiger 3 unge, som er fyldt 16 år og som går i 10. klasse. De unge arbejdede i gennemsnit 5 timer ugentligt med udpakning af ruder samt placering af ruderne i lagerreoler.

De unges arbejdsopgaver indebærer:

- Løft af ruder op fra kasser med en kant på 100-120 cm.
- Bæring af ruder fra kasserne til reoler. Bærefstanden kan variere fra få meter op til 20 m.
- Manuel isætning af ruder på hylder i reolerne fra gulvniveau, eller
- Løft af ruder op af trappestiger med henblik på at sætte ruderne på plads i reolerne.
- Ruderne kan veje fra få kg. op til 35 kg.

Arbejdstilsynet vurderede, at de unge udsættes for belastninger, der kan være sundhedsskadelige, da manuelt løft og bæring af ruder er kraftbetonet arbejde, som på kort eller langt sigt kan medføre gener i muskler, led og sener og som specielt kan give gener i ryg, nakke, skuldre og arme.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at træffe foranstaltninger, der sikrer, at unge under 18 år, ikke udsættes for tunge løft af ruder, herunder unødige fysiske belastninger samt u hensigtsmæssige arbejdsstillinger i forbindelse med løft af ruder fra kasser, bæring af ruder samt placering af ruder i reoler. Arbejdet skal ske efter gældende bestemmelse om unges arbejde.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud, idet dels enkelte løft overstiger 12 kg., dels af løftene i øvrigt ikke kan foregå symmetrisk tæt på kroppen, og at der bæres over afstande, som betyder der skal ske en reduktion af byrdevægten (j.nr. 5900286-06).

Hjemvisning af Arbejdstilsynets strakspåbud angående unges arbejde med feje-/rengøringsmaskine, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at unge under 18 år ikke måtte anvende en batteridrevet feje/rengøringsmaskine. Påbudet blev afgivet som et strakspåbud.

Arbejdstilsynet vurderede, at unge under 18 år ikke måtte beskæftiges med feje- og rengøringsmaskiner. Arbejdstilsynet henviste til, at de maskiner, anlæg og arbejdsprocesser, der er nævnt i bilag 1 (bekendtgørelse om unges arbejde), ansås for at være farlige for unge at arbejde med, og at der derfor ikke skal foretages en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Nævnet hjemviste sagen til fornyet behandling og afgørelse.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at den omhandlede maskine var omfattet af bilag 1A i bekendtgørelsen om unges arbejde, og at de tekniske hjælpemidler, som er nævnt i bilag 1 som udgangspunkt må anses for farlige. Nævnet fandt samtidig, at Arbejdstilsynet som 1. instans skulle overveje om der kunne gives dispensation, jf. bekendtgørelsens § 47.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at Arbejdstilsynet ikke nærmere havde beskrevet og dokumenteret, hvorfor maskinen var farlig at arbejde med (j.nr. 5900069-07).

Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler

En golfklub havde søgt om dispensation til, at unge mellem 16 og 18 år, der havde erhvervet traktorkørekort, måtte betjene klubbens boldopsamler, under forudsætning af, at der var installeret sædekontakt, således at motoren stoppede, når sædet ikke blev benyttet.

Arbejdstilsynet havde meddelt afslag på ansøgningen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt at unge mellem 16 og 18 år kan betjene golfklubbens boldopsamler under forudsætning af, at den unge har traktorkørekort, at maskinen forsynes med sædekontakt, således at motoren stopper, når sædet ikke benyttes, og at brændstof påfyldes af en person over 18 år (j.nr. 5900006-07).

G. AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER FOR EN PERIODE

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle benytte autoriseret rådgiver i en periode på 2 år.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden var omfattet af pligten til brug af autoriseret rådgiver i en periode, da Arbejdstilsynet havde givet påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg samtidig med, at der var givet påbud om 6 overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle arbejdsmiljøregler.

Nævnet henviste til, at varigheden for en virksomheds brug af autoriseret rådgiver er 2 år, hvis virksomheden beskæftiger 20 ansatte eller derover, og at der ved opgørelsen af antallet af ansatte benyttes samme retningslinjer som ved vurderingen af, om en virksomhed har pligt til at oprette et sikkerhedsudvalg.

Nævnet lagde vægt på, at ansatte i virksomhedens to produktionsenheder skulle medregnes ved opgørelsen af antallet af ansatte, da den juridiske enhed ifølge CVR-registret bestod af de 2 produktionsenheder.

Nævnet fandt, at følgende personer skulle medregnes i opgørelsen af antallet af ansatte: 12 gartnere, 1 deltidsansat sekretær (20 timer ugentligt), 1 deltidsansat rengøringsassistent, 2 organister, 2 kordegne og 2 kirketjenere, hvilket var i alt 20 ansatte.

Nævnet fandt, at følgende ikke skulle medregnes: kirkegårdslederen, idet denne er arbejdsleder, 3 præster, idet disse ikke er ansat af menighedsrådet, samt 2 korister og ca. 40 kordrenge, idet disse blev ansat fra gang til gang og ikke var i et egentligt ansættelsesforhold, da de ikke havde pligt til at møde.

Nævnet fandt ikke, at der kunne gives dispensation herfra (j.nr. 5900312-06).

H. KLAGEFRIST

Rettidig klage varslet af underafdeling

Arbejdstilsynet gav et strakspåbud om psykisk arbejdsmiljø og alenearbejde vedrørende en statslig myndigheds underafdeling.

Underafdelingen meddelte efterfølgende i et brev, at afdelingen i lang tid havde levet op til de krav som Arbejdstilsynet havde stillet, og at det samtidigt kunne forventes at Arbejdstilsynets strakspåbud ville blive påklaget af den juridiske enhed. Den juridiske enhed klagede efter klagefristens udløb.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at klagen var rettidig.

Nævnet lagde vægt på, at underafdelingen havde tilkendegivet, at man ikke var enig i Arbejdstilsynets påbud, og at det kunne forventes, at den juridiske enhed ville klage til Arbejds miljøklagenævnet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at underafdelingen som en afdeling hørte under den juridiske enhed og i øvrigt måtte anses for at have klaget på vegne af den juridiske enhed (j.nr. 5900039-07).

Behandling af for sen klage trods fristoverskridelse på grund af uens praksis

Virksomheden fik strakspåbud om at sikre, at de ansatte ikke blev udsat for fare i forbindelse med arbejde ved maskiner.

Der blev klaget over afgørelsen efter klagefristens udløb, og klageren erkendte, at klagen var indgivet for sent, men fandt, at klagen burde behandles af Arbejds miljøklagenævnet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse var principiel. Klageren henviste til, at kun et tilsynscenter gav strakspåbud i den aktuelle situation, og selv inden for tilsynscentrets område, var praksis ikke ensartet.

Arbejds miljøklagenævnet besluttede at realitetsbehandle klagen, fordi en undersøgelse viste, at der var holdepunkt for klagerens anbringender (j. nr. 5900305-06).

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, videregives klagen til Arbejds miljøklagenævnet.

Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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 Arbejds miljøklagenævnet beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

Information om nævnet

Arbejds miljøklagenævnets nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejds miljøklagenævnet", udkommer ca. 1 gang i kvartalet. Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.ama.dk, hvor diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejds miljøklagenævnet havde den 31. december 2007 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Stedfortræder chefkonsulent Alice Bagger.

Beskikkede medlemmer og stedfortrædere:

3 medlemmer er udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Konsulent Erik Nygaard, Forbundet af Offentligt Ansatte.

Miljøkonsulent 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, LO.

1 medlem er udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd:

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL.

Suppleant:

Arbejdsmiljøkonsulent Niels Bang Hansen, BUPL.

1 medlem er udpeget af Akademikernes Centralorganisation:

Sten Larsen, Akademikernes Centralorganisation.

Suppleant:

Juridisk konsulent Gitte Evy Frigioni, Akademikernes Centralorganisation.

1 medlem er udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Torben A. Sørensen, DA.

Suppleant:

Advokat Thomas Rønnow, DA.

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:

Erhvervspolitisk konsulent Carsten Jensen, Dansk Landbrug.

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, Danske Regioner samt Finansministeriet i fællesskab:

Chefkonsulent Preben Meier Pedersen, Kommunernes Landsforening.

Suppleanter:

Fuldmægtig Mogens Dam, Personalestyrelsen.

Chefkonsulent Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner.

1 medlem er udpeget af Ledernes Hovedorganisation:

Kontorchef Lars Andersen, Ledernes Hovedorganisation.

Suppleant:

Miljøkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Ledernes Hovedorganisation.

1 medlem er udpeget af Justitsministeriet:

Fuldmægtig Anne Fode, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Stine Maria Tolstrup Christensen, 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 Ministeriet for Sundhed og forebyggelse:

Overlæge Lilli Kirkeskov Jensen, Arbejdsmedicinsk Afd. i Skive.

Suppleant:

Overlæge Anette Kærgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejds miljøklagenævnet blev pr. 31. december 2007 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. Per Anthony

Fuldmægtig cand.jur. Lise Peltola

Fuldmægtig cand. jur. Marie Bjørn

Fuldmægtig cand. jur. Sofie Sehestedt Juul

Afdelingsleder Nina Steenberg

Overassistent Gitte Møller

7. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Sikkerhedsarbejde	8	5	63%
Bedriftssundhedstjeneste/aut. Rådgiver	39	9	23%
Arbejds miljø	17	7	41%
Arbejdets udførelse	52	10	19%
Arbejdsstedets indretning	32	4	13%
Tekniske hjælpemidler	28	4	14%
Stoffer og materialer	3	1	33%
Unge under 18 år	2	1	50%
Forvaltningsret	2	1	50%
Efterkommelsesfrist	2	0	0%
Klageberettigelse	0		
Hviletid	0		
Opsættende virkning	1	0	0%
Sanktionsvalg	0		
Diverse	1	0	0%
Total	187	42	22%
Klagefrist	13		
Nævnets kompetence	4		
Total	204		

Bemærkninger til tabel 1: Tallene viser, at nævnets afgørelser fortrinsvist har angået arbejdets udførelse, autoriseret arbejdsmiljørådgiver, arbejdsstedets indretning og tekniske hjælpemidler.

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2007 22 %.

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	174
Genoptagelsessager	9
Ombudsmandssager	0
Total	183

Bemærkninger til tabel 2: Tallene viser, at der blev oprettet 183 sager i 2007. 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	196
Formandsafgørelser	8
Total	204

Bemærkninger til tabel 3: Tallene viser, at 196 af de i alt 204 afgørelser i 2007 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 4 % 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	204
Klage trukket/bortfaldet o.l.	5
Total	209

Bemærkninger til tabel 4: Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 97,6 % af de i alt 209 afsluttede sager. 2,4 % 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	228
Formandsafgørelse	133
Klage trukket/bortfaldet o.l.	101
Total	222

8. Emneregister 2000 - 2007

(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 Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.ama.dk under publikationer.)

Sikkerhedsarbejde

Valg i sikkerhedsorganisationen ledelsens ansvar

5900086-07.Valg i sikkerhedsorganisationen ledelsens ansvar – Ingen ansatte vil være sikkerhedsrepræsentant- Løbende proces. (2007.31)

Dispensation fra reglerne om sikkerhedsorganisation

2000-10-0067. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at det arbejde klienterne på et forsorghjem udførte var omfattet af arbejds miljølovens bestemmelser om organisering af sikkerhedsarbejde, men at der kunne gøres dispensation fra bestemmelserne. (2002.24)

2004-10-0010. Arbejds miljøklagenævnet 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

5900227-05 Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en aftenskole – sæsonbetonet virksomhed. (2007.29)

5900063-06 Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en kro – mindre end 10 ansatte. (2007.29)

5900225-06. Ophævelse af påbud til restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation. Ikke 10 ansatte eller derover. Løsarbejdere. (2007.30)

5900005-07. Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte. (2007.31)

2003-10-0028. Arbejds miljøklagenævnet 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

5900164-06. Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation, hvor billetsælgerne er omfattet af undtagelsen om butiksansattes arbejde. (2007.30)

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

5900269-06. Sikkerhedsorganisation for aktiverede i kommune. (2007.29)

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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle oprette selvstændig sikkerhedsorganisation for hver juridisk enhed i en koncern. (2006.11)

Sikkerhedsudvalgsformands kompetence

2001-10-0067. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt tilsynets afgørelse om, at en restaurant skulle lave en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Nævnet forlængede dog efterkommelsesfristen med 1 måned. (2001.42)

5900046-05. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om arbejdspladsvurdering, fordi den eksisterende arbejdspladsvurdering opfylder de formelle krav. (2005.18)

Hvad skal arbejdspladsvurderingen omfatte

2004-10-0111. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 arbejdspladsvurdering for alle ansatte på hele arbejdspladsens arbejdsområde, herunder ansatte, der også arbejdede i udlandet. (2005.19)

5900140-07. Arbejdspladsvurdering for ansatte handicaphjælpere i privat hjem. (2007.17)

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

5900312-06 Fastholdelse af påbud om brug af rådgiver for en periode. (2007.42)

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

5900287-06 og 5900122-07. Tunge løft og bæring af uhåndterlige ruder - Brug af autoriseret rådgiver. (2007.26)

5900282-06. Undersøgelse af den daglige samlede løftemængde. (2007.27)

5900295-06 Hjemvisning af påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvask og brug af autoriseret rådgiver. (2007.27)

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. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et straks påbud 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. Arbejds miljøklagenævnet 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 trykrenngøring

2001-10-0100. En arbejdsgiverforening anmodede under henvisning til en undersøgelse af eksponeringen for rengøringsmidler i aerosol ved trykrenngøring Arbejds miljøklagenævnet om genoptagelse af en sag. Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke grundlag for, at tilsidesætte sin tidligere afgørelse i sagen, idet nævnet fortsat var enig med Arbejdstilsynet. (2002.36)

Støv

2002-10-0050. Arbejds miljøklagenævnet 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 bølge- eternitplader 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

5900156-07. Påbud om hindring af unødig støj fra server hos praktiserende læge placeret i et rum, hvor en ansat udførte arbejde i meget af sin arbejdstid. (2007.23)

5900135-07. Påbud om nedsættelse af støjen ved ringning med kirkeklokker. (2007.24)

2002-10-0055. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at støjbelastningen ved kimning skulle nedbringes. (2002.40)

2003-10-0070. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om nedbringelse af støjbelastning i et produktionslokale, hvor der blev håndteret og bearbejdet fisk. (2004.38)

5900007-05. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse om, at buskørslen på en bestemt rute var tilrettelagt på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforvarlig måde. (2003.26)

2003-10-0011. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 rendegraver, 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 uddannelseskra-
vet på stilladsområdet i forhold til systemstilladser, fordi nævnet fandt, at der forelå særlige forhold. (2005.74)

Psykiske arbejdsmiljø

5900260-06 og 5900267-06. Hjemvisning af påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet. (2007.21)

5900261-06 og 5900265-08. Ophævelse af påbud om fængselsfunktionæreres psykiske arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver. (2007.21)

5900026-07 og 5900027-07. Tiltrædelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet. (2007.22)

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)

Skub og træk

5900290-06 Skub og træk af palleløfter læsset med 600 kg. (2007.25)

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

5900222-06. Tilstrækkelig ventilation i restaurationslokale så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes ved et passende luftskifte i lokalet. (2007.35)

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)

2000-10-0109. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afslag på anmodning om dispensation fra forbudet mod recirkulation af procesluft. (2001.70)

2001-10-0076. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden skulle etablere procesventilation ved 10 plastsprøjtemaskiner til fjernelse af dampe fra den opvarmede plast. (2001.80)

2001-10-0079. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 rensesvæske med kodenr. 1-3. (2003.52)

2002-10-0032. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at der ikke kunne dispenseres fra recirkulationsforbudet ved recirkulering af udsugningsluft fra el-kirurgi på hospital. (2002.84)

2002-10-0048. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse og traf afgørelse om, at dækcenteret ikke skulle etablere rumventilation. (2003.56)

2003-10-0007. Arbejdsmiljøklagenævnet 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

5900077-07. Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning på grund af mangelfulde oplysninger. (2007.36)

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

5900158-06 ophævelse af påbud om opvarmning af lagerbygninger, men fastholdelse af foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger. (2007.35)

2000-10-0033. Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at temperaturen i et fast arbejdssted skulle tilpasses den menneskelige organisme. (2001.72)

Belysning på byggeplads

5900124-06 Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om belysning på en byggeplads, da belysningen skulle være etableret, inden arbejdet på pladsen startede. (2006.29)

Skærmarbejdspladser

5900058-07. Arbejdsstillinger ved indretning af skærmarbejdsplads, herunder plads til skærm, tastatur, mus og understøttelse af armene, samt benplads. (2007.26)

2002-10-0014. Arbejds miljøklagenævnet 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. 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.

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)

2002-10-0069. Arbejds miljøklagenævnet 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 tastatur/musen. (2002.50)

5900133-06. Arbejds miljøklagenævnet 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)

Højderegulering af borde

2002-10-0035. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at biblioteksarbejdspladserne skulle indrettes med borde, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. (2002.68)

2002-10-0043. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om højdejusterbare pusleborde i legestuer, da bleskift kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2006.45)

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)

Udendørs arbejde

2001-10-0093. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at vask af busser i vinterhalvåret skal foregå i forsvarlige arbejdsrum. (2004.32)

Rumhøjde

2002-10-0038. Arbejdsmiljøklagenævnet 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, gennemstyrning

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 gennemstyrning. (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 revisionsgrav

5900255-06 Sikring af revisionsgrav mod risiko for nedkørsel/nedstyrning af genstande. (2007.19)

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 nedstyrning. En fjederbelastet bøjle i 30 cm's højde ikke var tilstrækkelig. (2005.83)

Indretning af adgangsvej til rampe

5900080-07. Ophævelse af påbud om adgangsveje til en rampe. (2007.35)

Indretning af velfærdsforanstaltninger

5900041-07. Velfærdsforanstaltninger – toilet, håndvask og spiseplads (2007.34)

5900064-07. Påbud om adgang til håndvask ved håndtering af kloakslam og spildevand. (2007.34)

5900038-05. Badeværelserne var indrettet således, at personer med ”væsentligt plejebenhov” 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)

Elevator

5900121-07. Hjemvisning af sag om afslag på dispensation fra reglerne om sikring af adgangsåbning. (2007.37)

Leverandørpåbud

5900288.06. Strakspåbud til leverandør om udbedring af allerede leverede maskiner til forebygger ulykker. (2007.18)

2001-10-0056. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynet 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.

5900116-07. Hjemvisning af strakspåbud om afskærmning af maskine, idet den særlige konkrete risiko ikke var oplyst. (2007.8)

5900118-07. Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst. (2007.9)

5900115-07. Strakspåbud om afskærmning af maskine, idet der var særlig konkret risiko for operatøren. (2007.9)

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 samlehæfter 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 påbudet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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 Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdsgiveren skulle instruere den ansatte, og føre et effektivt tilsyn med anvendelsen af en fejmaskine. (2006.24)

Nedstyrtningsfare

2003-10-0041. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet stigen havde udgjort en betydelig fare for de ansattes sikkerhed. (2003.74)

Arbejde på tag

5900131-06 Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet 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

5900218-06. Forpligtelsen til eftersyn af hejseredskab påhviler både udlejer og den virksomhed, som har lejet redskabet. (2007.15)

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)

Certifkatkrav

5900111-07. Kranførecertifikat til læsetruck med løfteåg. (2007.37)

Stoffer og materialer*Arbejdspladsbrugsanvisning for færemærkede stoffer og materialer*

5900302-06. Arbejdspladsbrugsanvisning for færemærkede stoffer og materialer. (2007.38)

Asbestreovering – Strakspåbud mod asbestforurering

5900131-07 Arbejdsgiverbegreb – Instruktionsbeføjelse ved påbud om hindring af asbestpåvirkning. (2007.14)

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 sprøjtetekabine, at der ikke måtte være uvedkommende til stede i lokalet under sprøjtelakering. (2002.96)

Limning og formaldehyd

5900007-07. Ophævelse af påbud om udsugning ved limning af finer. (2007.38)

Trichloretylen

2002-10-0062. Arbejdsmiljøklagenævnet 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. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden skal indføre dokumentationsmålinger for styren som en del af kontrollen med arbejdsmiljøet. (2005.122)

Krav om særlig epoxyuddannelse

2004-10-0011. Arbejdsmiljøklagenævnet 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)

Krav om at ansatte skal vaccineres

5900065-07. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at en arbejdsgiver skal sikre sig at de ansatte, som arbejder med håndtering af kloakvand og lignende, er effektivt vaccineret. (2007.32)

Fare for forurening med kræftfremkaldende stoffer

5900133-05. Arbejds miljøklagenævnet 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)

Højtryksrensning af maskine

5900256-06. Rengøring af kyllingefangermaskine – højtryksrensning. (2007.32)

Unge under 18 år

5900213-06. Afslag på generel dispensation fra reglerne om unges arbejde. (2007.39)

5900069-07. Hjemvisning af Arbejdstilsynets strakspåbud angående unges arbejde med feje-/rengøringsmaskine, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst. (2007.40)

5900203-06. Afslag på konkret dispensation fra reglerne om unges arbejde til betjening af rillefræser, søm- og bolt pistol, mobile personløftere og arbejdsplatforme samt vibrerende håndværktøj. (2007.39)

5900286-06. Unges arbejde med tunge løft fra lager til kasser. (2007.40)

5900006-07 Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler. (2007.41)

Dispensation fra reglerne om unges arbejde

2000-10-0106. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om unges alenearbejde i kiosker mv. (2001.44)

2004-10-0003. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at ung under 18 år ikke måtte betjene en plæneklipper af typen Stiga Park Comfort. (2003.82)

Forvaltningsret

Afgørelsestidspunkt

5900143-06. Påbud om APV ophævet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse blev truffet efter at Arbejdstilsynet i høringsfasen havde noteret sig at virksomheden opfyldte kravet om at udarbejde APV. (2007.11)

Aktindsigt

2001-10-0048. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet truffet afgørelse med den begrundelse, at denne var juridisk uholdbar. (2003.86)

2003-10-0077. Arbejds miljøklagenævnet genoptog en sag med den begrundelse, at der var fremkommet nye oplysninger. (2004.66)

Hjemvisning

5900077-07. Hjemvisning på grund af mangelfulde oplysninger. (2007.7)

5900164-06. Hjemvisning på grund af mangelfulde oplysninger. (2007.7)

5900069-07. Hjemvisning på grund af manglende afgørelse om dispensation. (2007.7)

5900111-07. Hjemvisning på grund af manglende afgørelse om dispensation. (2007.7)

Ligebehandlingsprincippet

2000-10-0097. Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet genoptog en sag ud fra et ligebehandlings synspunkt med den begrundelse, at der var fremkommet nye oplysninger. (2004.67)

Partshøring - Afgørelsestidspunkt

5900143-06. Påbud om APV ophævet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse blev truffet efter at Arbejdstilsynet i høringsfasen havde noteret sig at virksomheden opfyldte kravet om at udarbejde APV. (2007.11)

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)

5900012-05. Afgørelsen var ikke ugyldig på grund af manglende høring af handlingsselskaberne, som ejede bagagevognene. (2005.110)

Partsrepræsentation

5900043-07 og 5900191-07. Partsrepræsentation – En afgørelse får først retsvirkning når partsrepræsentanten modtager afgørelsen. (2007.5)

Ugyldighed

5900080-05. I forbindelse med en sag om håndtering af øl- og sodavandskasser traf Arbejds miljøklagenævnet afgørelse om, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke var ugyldig, selv om Arbejdstilsynets vejledning var mangelfuld. (2005.132)

5900094-05. Arbejds miljøklagenævnet 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, herunder strakspåbud og påbud med frist

Begrundelse for strakspåbud og påbud med frist

5900116-07. Hjemvisning af strakspåbud om afskærmning af maskine, idet den særlige konkrete risiko ikke var oplyst. (2007.8)

5900118-07. Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst. (2007.9)

5900115-07. Strakspåbud om afskærmning af maskine, idet der var særlig konkret risiko for operatøren. (2007.9)

Kortere efterkommelsesfrist end klagefrist

2001-10-0050. Arbejds miljøklagenævnet 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)

5900140-07. Arbejdspladsvurdering for ansatte handicaphjælpere i privat hjem. (2007.17)

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)

Kontrol af efterkommelse af påbud.

5900120-07. Reaktion efter kontrol af påbud. Krav til afgørelse ikke opfyldt. (2007.12)

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*Behandling af for sen klage på grund af uens praksis*

5900305-06. Realitetbehandling af klage, fordi praksis viste sig at være uens. (2007.43)

Rettidig klage varslet af underafdeling

5900039-07. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt klage fra underafdeling rettidig. (2007.43)

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 hjemmelmæssige 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/ 2007

Arbejds miljøklagenævnet har i perioden oktober 2006 - til og med december 2006 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	79
Sag nr. 1 80	
Klagefrist, modtagelse af afgørelse, partsrepræsentant.....	80
Sag nr. 2 80	
Påbud om indretning af skærmarbejds- og kontorarbejdspladser	80
Sag nr. 3 81	
Påbud om særlig uddannelse af folkeskoleelever, der udfører svejsning, skal behandles selv om klagefristen var overskrevet.....	81
Sag nr. 4 81	
Aktindsigt i Arbejdstilsynets elevatordatabase	81
Sag nr. 5 82	
Klageadgang for udenlandsk producent.....	82
Sag nr. 6 82	
Sikkerhedsorganisation skal etableres i hver juridisk enhed i en koncern.....	82
Sag nr. 7 82	
Sikkerhedsorganisation i fitnesscenter	82
Sag nr. 8 83	
Påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver - hjemvist	83
Sag nr. 9 83	
Ophævelse af påbud om sikring ved maskinel håndtering af gods i mere end 2 meters højde	83
Sag nr. 10 84	
Arbejdspladsvurdering - psykologisk rådgivning - frivillige ulønnede rådgivere	84
Sag nr. 11 85	
Sikkerhedsorganisation - psykologisk rådgivning - frivillige ulønnede medarbejdere.....	85

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1**Klagefrist, modtagelse af afgørelse, partsrepræsentant**

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et strakspåbud vedrørende brug af friskluftforsynet åndedrætsværn. 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 høringsbrev 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 i 2006 opmærksom på, at Arbejdstilsynet har truffet en endelig afgørelse og påklagede herefter afgørelsen.

Arbejdstilsynet har anført, at klagen ikke er rettidig.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at klagen var rettidig. Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet var vidende om, at advokaten var indtrådt som partsrepræsentant for virksomheden. Klagenævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle være sendt til advokaten. Da advokaten først modtog afgørelsen længe efter ansås afgørelsen først at have retsvirkning fra dette tidspunkt.

Advokaten ansås derfor at have klaget rettidigt (j.nr. 5900157-06).

Sag nr. 2**Påbud om indretning af skærmarbejds- og kontorarbejdspladser***Påbud om indretning af skærmarbejds- og kontorarbejdspladser*

Arbejds miljøklagenævnet 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 er tilstrækkelig plads ved tastaturet, og at der var tilstrækkelig fri plads til benene og fødderne under bordet.

Ved afgørelsen lagde klagenævnet 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.

Klagenævnet 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).

Sag nr. 3**Påbud om særlig uddannelse af folkeskoleelever, der udfører svejsning, skal behandles selv om klagefristen var overskredet**

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg i en folkeskoles metalsløjdløkkale, at der var svejseplads med dertil hørende svejseudstyr. Eleverne på 8., 9. og 10. klassetrin gennemgik i forbindelse med undervisningen et svejsekursus, der blev forestået af en lærer.

Arbejdstilsynet gav ultimo juni måned påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at de elever, som udførte svejsning mv. gennemgik den særlige uddannelse, som omhandler sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og foranstaltninger i forbindelse med svejsearbejde m.v.

Skolen klagede over Arbejdstilsynets påbud ultimo august, og dermed efter klagefristens udløb.

Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen skulle behandles, selvom klagefristen på 4 uger var overskrevet, da sagen indeholdt spørgsmål af principiel karakter, herunder 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 klagenævnet Arbejdstilsynet om på ny at tage stilling til, om tilsynets afgørelse skulle fastholdes (j.nr. 5900249-06).

Sag nr. 4**Aktindsigt i Arbejdstilsynets elevatordatabase**

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

Arbejdstilsynet meddelte afslag med de begrundelser, at

- ansøgeren ikke havde identificeret de konkrete sager, som han ønskede aktindsigt i,
- videregivelse af oplysningerne ikke kunne begrundes i offentlige interesser, der oversteg de interesser, der begrundede hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angik,
- oplysningerne ikke kunne udleveres af konkurrencemæssige grunde, og
- databasen indeholdt fortrolige oplysninger om såvel følsomme økonomiske driftsforhold for ejere og reparatører af elevatore, oplysninger om tilskadekomster og strafbare forhold.

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

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

Sag nr. 5

Klageadgang for udenlandsk producent

Arbejdstilsynet havde meddelt påbud til en dansk leverandør af gaffelstablere om at gaffelstablere straks skulle indrettes, således at det effektivt blev forhindret, at operatøren af gaffeltrucken blev slynget ud under kørsel med høj hastighed. Arbejdstilsynet påbød leverandøren at tilbyde alle kunder, der har 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den udenlandske producent havde en direkte, væsentlig og individuel interesse. Producenten fik derfor tillagt klageadgang (j.nr. 5900149-06).

Sag nr. 6

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 afd. 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle oprette selvstændig sikkerhedsorganisation, og et sikkerhedsudvalg, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan planlægges og koordineres (j.nr. 5900159-06).

Sag nr. 7

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 (j.nr. 5900093-06).

Sag nr. 8

Påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver - hjemvist

I virksomheden blev der foretaget undersøgelser og observationer af psykisk belastede personer. I forbindelse med undersøgelsen 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 til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om hjemvisning af sagerne til Arbejdstilsynet. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde vurderet virksomhedens vilje og evne til at løse problemet.

Klagenævnet 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.

Klagenævnet 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).

Sag nr. 9

Ophævelse af påbud om sikring ved maskinel håndtering af 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 færd for ansatte på arbejdspladsen (j.nr. 5900110-06).

Sag nr. 10

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).

Sag nr. 11**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).

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 specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

Nyhedsbrev nr. 2 / 2007

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden januar 2007 - til og med marts 2007

truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	87
Sag nr. 1 87	
Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en aftenskole – sæsonbetonet virksomhed	87
Sag nr. 2 87	
Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en kro – mindre end 10 ansatte	87
Sag nr. 3 87	
Rettidig klage varslet af underafdeling	87
Sag nr. 4 88	
Sikkerhedsorganisation for aktiverede i kommune	88
Sag nr. 5 88	
Undersøgelse af løftarbejde	88
Sag nr. 6 89	
Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation i biograf, hvor billetsælgerne er omfattet af undtagelsen om butiksansattes arbejde	89
Sag nr. 7 89	
Afslag på generel dispensation fra reglerne om unges arbejde	89
Sag nr. 8 90	
Afslag på konkret dispensation fra reglerne om unges arbejde til betjening af rillefræser, søm- og bolt pistol, mobile personløftere og arbejdsplatforme samt vibrerende håndværktøj	90
Sag nr. 9 90	
Tilstrækkelig ventilation i restaurationslokale så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes ved et passende luftskifte i lokalet	90
Sag nr. 10 91	
Ophævelse af påbud om krav til stopfunktion på gevindskæremaskiner. Tilbagekaldelse af afgørelse	91
Sag nr. 11 91	
Ophævelse af påbud om eftersyn af lejet hejseredskab, idet hejseredskabet havde været eftersat indenfor 2 måneder. Forpligtelsen til eftersyn af hejseredskabet påhviler både udlejer og virksomheden	91
Sag nr. 12 92	
Ophævelse af påbud om opvarmning af lagerbygninger, men fastholdelse af påbud om foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger	92

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1**Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en aftenskole – sæsonbetonet virksomhed**

Arbejdstilsynet meddelte påbud om, at aftenskolen skulle oprette en sikkerhedsorganisation. Begrundelsen var, at skolen havde over 9 ansatte. Flere af underviserne var ansat til at undervise i ganske få timer.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om påbud om etablering af en sikkerhedsorganisation, idet nævnet fandt, at aftenskolen kunne karakteriseres som en sæsonbetonet virksomhed.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at aftenskolen kun havde åbent i kortere perioder om året, og at mindre end 10 af underviserne i undervisningsåret samtidig var beskæftiget i mindst 3 måneder (j.nr. 5900227-06).

Sag nr. 2**Ophævelse af påbud om sikkerhedsorganisation for en kro – mindre end 10 ansatte**

Arbejdstilsynet afgav påbud om oprettelse af en sikkerhedsorganisation for en kro, fordi kroen efter det oplyste havde 20 ansatte.

Der var hovedsageligt tale om arrangementer om fredagen, lørdagen og søndagen, og at der skulle bruges eksempelvis 3- 4 personer, som blev ansat fra gang til gang. Den eneste der var ansat på fuld tid var kokken.

Nævnet fandt ikke, at kroen skulle oprette en sikkerhedsorganisation, idet der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne sige nej til tilbud om arbejde, hvorfor de ikke kunne betragtes som ansatte for en længere periode. Med undtagelse af kokken var der tale om enkeltstående af hinanden i princippet uafhængige arbejdsforhold (j.nr. 5900063-06).

Sag nr. 3**Rettidig klage varslet af underafdeling**

Arbejdstilsynet gav et strakspåbud om psykisk arbejdsmiljø og alenearbejde vedrørende en statslig myndigheds underafdeling.

Underafdelingen meddelte efterfølgende i et brev, at afdelingen i lang tid havde levet op til de krav som Arbejdstilsynet havde stillet, og at det samtidigt kunne forventes at Arbejdstilsynets strakspåbud ville blive påklaget af den juridiske enhed. Den juridiske enhed klagede efter klagefristens udløb.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at klagen var rettidig.

Nævnet lagde vægt på, at underafdelingen havde tilkendegivet, at man ikke var enig i Arbejdstilsynets påbud, og at det kunne forventes, at den juridiske enhed ville klage til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at underafdelingen som en afdeling hørte under den juridiske enhed og i øvrigt måtte anses for at have klaget på vegne af den juridiske enhed (j.nr. 5900039-07).

Sag nr. 4

Sikkerhedsorganisation for aktiverede i kommune

Arbejdstilsynet gav påbud om, at der skulle etableres sikkerhedsorganisation ved P, og at der skulle oprettes sikkerhedsudvalg.

P beskæftiger 20-25 aktiverede kontanthjælpsmodtagere i et kursus-/oplæringsforløb.

Et forløb varer som hovedregel 3 måneder. Forløbet bliver individuelt tilrettelagt og målet var at få den enkelte i arbejde. Nogle kommer i arbejde efter få dage. Andre fik forlænget forløbet flere gange. Den enkelte skal som udgangspunkt deltage i forløbet 37 timer om ugen, men der kunne være tale om deltid. De aktiverede modtager kontanthjælp og er forpligtet til at stille deres arbejdskraft til rådighed ved at deltage i strandrensning, havearbejde for pensionister eller pakkearbejde.

Arbejdstilsynet havde ikke taget stilling til spørgsmålet om dispensation fra reglerne.

Påbudet var meddelt A Kommune, men pr. 1. januar 2007 var A Kommune blevet en del af B Kommune.

P var dermed blevet en afdeling af B Kommune.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der som udgangspunkt var pligt til at oprette sikkerhedsorganisation ved P. Sagen blev dog hjemvist, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der kunne gives dispensation.

Desuden fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at P var omfattet af kommune B's eksisterende sikkerhedsudvalg (j. nr. 5900269-06).

Sag nr. 5

Undersøgelse af løftarbejde

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden skulle foretage en undersøgelse af løftarbejdet for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Arbejdstilsynet kunne ikke umiddelbart indsamle fornøden dokumentation til beregning af den samlede daglige løftemængde.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke var en konkret mistanke om arbejdsmiljøproblemer med løftarbejde. Arbejdstilsynet kunne derfor ikke stille krav om at virksomheden skulle foretage en undersøgelse efter lovens § 21 (j.nr. 5900282-06).

Sag nr. 6

Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation i biograf, hvor billetsælgerne er omfattet af undtagelsen om butiksansattes arbejde

Arbejdstilsynet havde givet en biograf påbud om at oprette sikkerhedsorganisation, da der var mere end 10 ansatte. De ansatte var hovedsagelig unge mennesker, der havde arbejdet ved siden af studier/skole.

Billetsælgerens arbejde bestod i billetsalg, samt salg af slik og opfyldning af varer.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at spørgsmålet om etablering af sikkerhedsorganisation beror dels på virksomhedens branchekode og dels på en vurdering af hvilket arbejde de ansatte udfører.

Billetsælgerens arbejde ligner butiksarbejde og skal derfor kun tælle med, hvis arbejdstiden er 10 timer pr. uge eller derover.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen med henblik på, at Arbejdstilsynet skulle undersøge billetsælgerens arbejdstid, og derefter træffe en ny afgørelse (j.nr. 5900164-06).

Sag nr. 7

Afslag på generel dispensation fra reglerne om unges arbejde

To lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationen søgte Arbejdstilsynet om en generel dispensation fra forbudet i bekendtgørelsen om unges arbejde, så unge i forpraktik sidestilles med unge i en erhvervsuddannelse.

Arbejdstilsynet meddelte afslag og begrundede afslaget med, at begrebet ”erhvervsuddannelse” i det direktiv, der ligger til grund for bekendtgørelsen om unges arbejde, er defineret som ”erhvervskompetencegivende uddannelse, der er reguleret ved lov eller i henhold til lov”, og at forpraktik ikke er ”erhvervskompetencegivende uddannelse, der er reguleret ved lov eller i henhold til lov”.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at klagen omfattede et principielt spørgsmål om bekendtgørelsens § 10 var i overensstemmelse med Rådets direktiv 94/33EØF og behandlede derfor klagen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke kan gives en generel dispensation fra bekendtgørelsens forbud om unges arbejde med værktøj, maskiner og arbejdsprocesser til forpraktikanter, fordi forpraktik ikke kan sidestilles med erhvervskompetencegivende uddannelse, som giver den der har gennemgået uddannelsen, kompetence til at udføre et bestemt erhverv på egen hånd (j.nr. 5900213-06).

Sag nr. 8

Afslag på konkret dispensation fra reglerne om unges arbejde til betjening af rillefræser, søm- og bolt pistol, mobile personløftere og arbejdsplatforme samt vibrerende håndværktøj

To lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationen klagede over afslag på dispensation fra forbudet mod unges arbejde med

Rillefræser,
Vinkelsliber,
Søm- og bolt pistoler,
Fører eller operatør af mobile personløftere og arbejdsplatforme, og arbejde fra disse, hvis det forudsætter brug af faldsikringsudstyr,
Brug af vibrerende håndværktøj med et vibrationsniveau over 130 db længere end 30 minutter pr. dag,
Slagboremaskine i mere end 30 minutter om dagen, og
Vinkelsliber

De 3 organisationer ønsker dispensation til unge, der er fyldt 15 år, så de kan deltage i forpraktik med henblik på at virksomheden og den unge kan vurdere, om der var basis for at indgå i et egentligt lærlingeforhold.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke kunne gives dispensation til at unge der er fyldt 15 år kan arbejde med de nævnte tekniske hjælpemidler (j.nr. 5900203-06).

Sag nr. 9

Tilstrækkelig ventilation i restaurationslokale så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes ved et passende luftskifte i lokalet

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i et restaurationslokale konstateredes tæt røg i lokalet med mange kunder. Restaurationslokalet var under 100 m² og der var udsugning under loftet, men ikke indblæsning af frisk erstatningsluft.

Arbejdstilsynet vurderede, at der jævnligt blev røget i lokalerne, at røgen virkede generende eller irriterende på slimhinderne, at den etablerede udsugning var utilstrækkelig til at give et tilstrækkeligt luftskifte, og at de ansatte blev udsat for betydelig grad af passiv rygning, der kan give allergi og på længere sigt risiko for kræft.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om at etablere tilstrækkelig ventilation i lokalet så belastningen af skadelig tobaksrøg nedbringes så meget som det er teknisk muligt ved at etablere et passende luftskifte i lokalet. Desuden skal der være tilførsel af frisk-

luft svarende til den udsugede luftmængde, samt at tilførslen af friskluft skal kunne ske uden træk og med mulighed for opvarmning (j.nr. 5900222-06).

Sag nr. 10

Ophævelse af påbud om krav til stopfunktion på gevindskæremaskiner. Tilbagekaldelse af afgørelse

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at gevindskæremaskiner, der blev leveret fremover, skulle indrettes således, at de under brug kunne bringes til standsning på betryggende vis ved anvendelse af 3-positions fodkontakt i stedet for 2-positions fodkontakt.

Virksomheden klagede over påbudet, og Arbejdstilsynet ophævede påbudet.

Arbejdstilsynet trak ophævelsen af påbudet tilbage.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde hjemmel til at tilbagekalde sin afgørelse om ophævelse af påbudet og lagde vægt på, at Arbejdstilsynets tilbagekaldelse alene hvilede på en ændret vurdering og et andet skøn, men på samme faktiske og retlige oplysninger, som afgørelsen om ophævelse af påbudet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke med hverken påbud eller ophævelse af påbud, sås at have fremlagt dokumentation for risikoen for anvendelse af 2-positions fodkontakt set i forhold til 3-positions fodkontakt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbudet ikke fremstod som åbenbart forkert. Nævnet lagde vægt på, at der ikke herskede tilstrækkelig klarhed over ulykkesrisikoen, især for en gevindskæremaskine med 2-positions fodkontakt set i forhold til en tilsvarende maskine med 3-positions fodkontakt (j.nr. 5900188-06).

Sag nr. 11

Ophævelse af påbud om eftersyn af lejet hejseredskab, idet hejseredskabet havde været eftersat indenfor 2 måneder. Forpligtelsen til eftersyn af hejseredskabet påhviler både udlejer og virksomheden, der har lejet redskabet

En virksomhed, som anvendte en lejet truck med påmonteret kranarm var ved Arbejdstilsynets besøg ikke i besiddelse af dokumentation for, at hejseredskabet havde fået hovedeftersyn inden for de sidste 12 måneder.

Virksomheden fremsendte en eftersynsrapport, hvoraf det fremgik, at der var foretaget eftersyn inden for de sidste 12 måneder.

Arbejdstilsynet fastholdt påbudet om hovedeftersyn.

Virksomheden klagede over at påbudet var rettet mod virksomheden og ikke mod ejeren af redskabet.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet, da der havde været foretaget eftersyn af hejseredskabet inden for de sidste 12 måneder, da Arbejdstilsynet besøgte virksomheden og be-

mærkede at forpligtelsen til at gennemføre hovedeftersyn af hejseredskab, også påhviler brugeren. Det vil sige den virksomhed, som har ansvaret for, at de tekniske hjælpemidler, som de ansatte anvender, er i forsvarlig stand (j.nr. 5900218-06).

Sag nr. 12

Ophævelse af påbud om opvarmning af lagerbygninger, men fastholdelse af påbud om foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger

Arbejdstilsynet gav påbud om opvarmning af lagerbygninger samt forebyggelse af træk- og kuldepåvirkninger.

Lagerhallerne var opdelt i to sammenhængende lagerhaller på henholdsvis ca. 2800 kvm. og ca. 1000 kvm. og var stort set uisolerede og uden opvarmning. Temperaturen indendørs var stort set lig med udetemperaturen og 4 portåbninger, stod åbne i forskelligt omfang ved af- og pålæsning.

Der var beskæftiget seks ansatte og arbejdet bestod i "plukkearbejde". Der var ikke bestemte steder, hvor de ansatte opholdt sig mere end andre steder.

De ansatte var forsynet med bl.a. termokedeldragt.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet om opvarmning af lagerbygningerne og fastholdt påbudet om foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet på lageret var "plukkearbejde", hvilket indebærer, at arbejdet foregik over hele lageret, og at der ikke var faste arbejdssteder. Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte havde adgang til ekstra pauser i et opvarmet lokale og fik termokedeldragt til rådighed.

Nævnet fandt på baggrund af bygningernes størrelse og arbejdets art det ikke rimeligt at stille krav om opvarmning.

Vedrørende forebyggelse af træk- og kuldepåvirkninger lagde nævnet vægt på, at der kunne opstå træk i hallerne (j.nr. 5900158-06).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve, statistik m.v. om AMA og AMK", "Nyhedsbreve fra AMK" med start på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

Nyhedsbrev nr. 3 / 2007

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden april 2007 - til og med juni 2007

truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	94
Sag nr. 1 94	
Hjemvisning af påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvasken og påbud om brug af autoriseret rådgiver. Fastholdelse af påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 2 år.....	94
Sag nr. 2 95	
Hjemvisning af Arbejdstilsynets strakspåbud angående unges arbejde med feje-/rengøringsmaskine, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst.....	95
Sag nr. 3 95	
Arbejdspladsbrugsanvisning for faremærkede stoffer og materialer	95
Sag nr. 4 95	
Påbud om udbedring af maskine, leverandørpåbud, strakspåbud	95
Sag nr. 5 96	
Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet	96
Sag nr. 6 96	
Ophævelse af påbud om fængselsfunktionærenes psykiske arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver	96
Påbudet om brug af autoriseret rådgiver bortfaldt, da nævnet havde ophævet påbudet vedrørende fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø (j.nr. 5900261-06, 5900265-06).....	97
Sag nr. 7 97	
Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i en periode på 2 år	97
Sag nr. 8 98	
Ophævelse af påbud til restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation. Ikke 10 ansatte eller derover. Løsarbejdere.....	98
Sag nr. 9 98	
Ophævelse af påbud om udsugning ved limning af finér samt påbud om brug af autoriseret rådgiver.....	98
Sag nr. 10 99	
Træk og skub af palleløfter læsset med 600 kg.....	99
Sag nr. 11 99	
Sikring af revisionsgrav	99
Sag nr. 12 100	
Rengøring af maskine – højtryksrensning.....	100

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1**Hjemvisning af påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvasken og påbud om brug af autoriseret rådgiver. Fastholdelse af påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 2 år**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud vedrørende tunge løft ved arbejde i opvasken samt påbud om brug af autoriseret rådgiver til Arbejdstilsynet til fornyet behandling.

Nævnet fandt, at der ikke forelå tilstrækkelige oplysninger om tunge løft i forbindelse med arbejde i opvasken, og at der derfor ikke kunne træffes afgørelse på det foreliggende grundlag.

Nævnet lagde vægt på, at der dagligt blev båret og løftet minimum 10 fyldte opvaskebakker, at der endvidere blev løftet tallerkenstakke, at en fastansat opvasker varetog opvasken i ca. 5 timer dagligt, og at afløsere på skift arbejdede i opvasken om eftermiddagen, aftenen og i weekender. Endvidere var det oplyst, at opvaskebakkerne havde en anslået vægt på 8-14 kg.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkeligt omfang havde undersøgt og beskrevet omfanget af enkeltløftene, ligesom der manglede en nærmere redegørelse for hvor mange afløsere der var, hvor meget opvask det var i løbet af en dag, samt en nærmere redegørelse for fordelingen af opvaskebakkernes vægt og antal løft af disse, samt håndteringen af tallerkenstakkene.

Som konsekvens af hjemvisningen af påbudet vedrørende tunge løft, blev påbudet om brug af autoriseret rådgiver tillige hjemvist.

Samtidig fastholdt nævnet påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 2 år, idet Arbejdstilsynet udover nævnte påbud vedrørende tunge løft havde givet virksomheden påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg samtidig med 4 påbud om overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle overtrædelser, ligesom 3 overtrædelser vedrørte forskellige materielle arbejdsmiljøregler.

Nævnet lagde ved denne afgørelse vægt på, at virksomheden var omfattet af pligten til brug af autoriseret rådgiver i en periode, da Arbejdstilsynet havde givet påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg, samtidig med at der var givet påbud om 4 overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle arbejdsmiljøregler, ligesom 3 overtrædelser tillige vedrørte forskellige materielle arbejdsmiljøregler.

Det var oplyst, at der var 24 ansatte i virksomheden (j.nr. 5900295-06, 5900297-06, 5900308-06).

Sag nr. 2**Hjemvisning af Arbejdstilsynets strakspåbud angående unges arbejde med feje-/rengøringsmaskine, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst**

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at unge under 18 år ikke måtte anvende en batteridrevet feje/rengøringsmaskine. Påbudet blev afgivet som et strakspåbud.

Arbejdstilsynet vurderede, at unge under 18 år ikke måtte beskæftiges med feje- og rengøringsmaskiner. Arbejdstilsynet henviste til, at de maskiner, anlæg og arbejdsprocesser, der er nævnt i bilag 1 (bekendtgørelse om unges arbejde), ansås for at være farlige for unge at arbejde med, og at der derfor ikke skal foretages en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Nævnet hjemviste sagen til fornyet behandling og afgørelse.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at den omhandlede maskine var omfattet af bilag 1A i bekendtgørelsen om unges arbejde, og at de tekniske hjælpemidler, som er nævnt i bilag 1 som udgangspunkt må anses for farlige. Nævnet fandt samtidig, at Arbejdstilsynet som 1. instans skulle overveje om der kunne gives dispensation, jf. bekendtgørelsens § 47.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at Arbejdstilsynet ikke nærmere havde beskrevet og dokumenteret, hvorfor maskinen var farlig at arbejde med (j.nr. 5900069-07).

Sag nr. 3**Arbejdspladsbrugsanvisning for faremærkede stoffer og materialer**

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for en række konkrete faremærkede stoffer og materialer.

Virksomheden ønskede længere frist og mente generelt, at der ikke var behov for ændringer.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, fordi alle de anvendte stoffer og materialer var faremærkede, men ændrede efterkommelsesfristen, som Arbejds miljøklagenævnet fandt, var for kort.

Arbejds miljøklagenævnet kritiserede Arbejdstilsynet for ikke at have begrundet afgørelsen (j.nr. 5900302-06).

Sag nr. 4**Påbud om udbedring af maskine, leverandørpåbud, strakspåbud**

Arbejdstilsynet gav leverandøren til en maskine importeret fra Tyskland påbud om straks:

1. at sikre at maskinen ved fremtidig levering skulle indrettes så den kunne anvendes sikkert, og

2. at kunder som havde fået leveret en maskine, der var produceret efter 1. august 2001, skulle tilbydes en udbedring af den ikke sikre indretning af maskinen.

Baggrunden for påbudet var en arbejdsulykke, hvor en operatør havde fået amputeret et led på en finger.

Virksomheden klagede alene over den del af påbudet, som vedrørte de tidligere leverede maskiner.

Arbejds miljøklagenævnet stadfæstede påbudet, som vedrørte de tidligere leverede maskiner.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at maskinen ikke opfyldte kravene til indretningen, da det var muligt at række ind i de bevægelige maskindele.

Afskærmningen levede således ikke op til de krav, der er nævnt i bekendtgørelsen om indretning af tekniske hjælpemidler, bilag 1, punkt 1.3.7, idet enhver risiko for kontakt, der frembyder fare, skal undgås (j. nr. 5900288-06).

Sag nr. 5

Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet

Arbejdstilsynet havde siden 2001 ført tilsyn med et arresthus om det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne.

Arbejdstilsynet kontrolbesøgte igen arresthuset i 2006, hvor man foretog gruppeinterview med fængselsfunktionærerne og interview med ledelsen og gav påbud om, at der skulle træffe effektive foranstaltninger til at imødegå

- vold, trusler og traumatiske hændelser, herunder alenearbejde i værksted
- arbejde med mennesker under særlige vilkår

således at arbejdet for fængselsfunktionærerne i arresthuset kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt på såvel kort som langt sigt.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om brug af en autoriseret rådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om påbud om det psykiske arbejdsmiljø, fordi Arbejdstilsynet ikke havde vurderet om nye tiltag havde haft en effekt på fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Som følge af hjemvisningen af det materielle påbud, bortfaldt påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900260-06, 5900267-06).

Sag nr. 6

Ophævelse af påbud om fængselsfunktionæreres psykiske arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver

Arbejdstilsynet havde siden 2001 ført tilsyn med fængslet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne.

Arbejdstilsynet besøgte fængslet for at kontrollere om de foranstaltninger, der var gennemført for at efterkomme Arbejdstilsynets tidligere stillede krav om forbedring af fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, havde ført til de nødvendige forbedringer.

Arbejdstilsynet gennemførte interviews med fængselsfunktionærere, den daglige sikkerhedsleder og fængselsinspektøren og gav påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå de psykiske arbejdsmiljøbelastninger, således at arbejdet for fængselsfunktionærerne kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om brug af autoriseret rådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudene.

Nævnet fandt det ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at der fortsat var risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed hos fængselsfunktionærerne, idet Arbejdstilsynets undersøgelse ikke var tilstrækkelig systematisk og ikke indeholdt tilstrækkelige objektive målepunkter til vurdering af fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Nævnet lagde herved vægt på, at de beskrevne interviews ikke alene i tilstrækkelig grad viste, at de foranstaltninger, der var iværksat for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ikke havde haft den nødvendige effekt, ligesom det ikke klart fremgik, hvorledes og under hvilke forhold interviewene fandt sted, herunder hvad Arbejdstilsynet ønskede at undersøge for at kunne vurdere effekten af den indsats, der var foretaget.

Påbudet om brug af autoriseret rådgiver bortfaldt, da nævnet havde ophævet påbudet vedrørende fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø (j.nr. 5900261-06, 5900265-06).

Sag nr. 7

Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i en periode på 2 år

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle benytte autoriseret rådgiver i en periode på 2 år.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden var omfattet af pligten til brug af autoriseret rådgiver i en periode, da Arbejdstilsynet havde givet påbud om oprettelse af sikkerhedsudvalg samtidig med, at der var givet påbud om 6 overtrædelser, hvoraf mindst 2 vedrørte materielle arbejdsmiljøregler.

Nævnet henviste til, at varigheden for en virksomheds brug af autoriseret rådgiver er 2 år, hvis virksomheden beskæftiger 20 ansatte eller derover, og at der ved opgørelsen af antallet af ansatte benyttes samme retningslinjer som ved vurderingen af, om en virksomhed har pligt til at oprette et sikkerhedsudvalg.

Nævnet lagde vægt på, at ansatte i virksomhedens to produktionsenheder skulle medregnes ved opgørelsen af antallet af ansatte, da den juridiske enhed ifølge CVR-registret bestod af de 2 produktionsenheder.

Nævnet fandt, at følgende personer skulle medregnes i opgørelsen af antallet af ansatte: 12 gartnere, 1 deltidsansat sekretær (20 timer ugentligt), 1 deltidsansat rengøringsassistent, 2 organister, 2 kordegne og 2 kirketjenere, hvilket var i alt 20 ansatte.

Nævnet fandt, at følgende ikke skulle medregnes: kirkegårdslederen, idet denne er arbejdsleder, 3 præster, idet disse ikke er ansat af menighedsrådet, samt 2 korister og ca. 40 kordrenge, idet disse blev ansat fra gang til gang og ikke var i et egentligt ansættelsesforhold, da de ikke havde pligt til at møde.

Nævnet fandt ikke, at der kunne gives dispensation herfra (j.nr. 5900312-06).

Sag nr. 8

Ophævelse af påbud til restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation. Ikke 10 ansatte eller derover. Løsarbejdere

Arbejdstilsynet havde givet påbud til en restaurant om etablering af sikkerhedsorganisation.

Restauranten havde en person ansat på fuld tid, der var beskæftiget i køkkenet. Derudover var der 4 unge ansat, der var beskæftiget med opvask.

Herudover var ca. 12 løsarbejdere pr. måned tilknyttet restauranten. Disse var beskæftiget med serveringsarbejde. De havde varierende timetal, og meldte sig ind på vagter, når der var selskaber.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet fandt, at der ikke var tale om 10 ansatte eller derover i restauranten.

Nævnet lagde vægt på, at der med undtagelse af den fuldtidsansatte, der var beskæftiget i køkkenet og de 4 opvaskere, var tale om enkeltstående og uafhængige arbejdsforhold, hvor der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne takke nej til tilbud om arbejde, hvorfor disse ikke skulle medregnes i opgørelsen over antallet af ansatte.

Nævnet fandt derfor ikke, at restauranten var omfattet af reglerne om pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation (j.nr. 5900225-06).

Sag nr. 9

Ophævelse af påbud om udsugning ved limning af finér samt påbud om brug af autoriseret rådgiver

Virksomheden anvendte i forbindelse med limning af finér 2 typer limpulver som Arbejdstilsynet bl.a. lagde til grund, indeholdt formaldehyd og at de ansatte blev udsat for unødigt, sundhedsskadelig og generende påvirkning fra stoffer og materialer, og at formaldehyd er mistænkt for at være kræftfremkaldende.

Der var ikke etableret udsugning noget sted i produktionslokalet.

På denne baggrund påbød Arbejdstilsynet virksomheden effektivt at fjerne forureningen på udviklingsstedet.

Samtidig gav Arbejdstilsynet påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af problemet.

Under sagens behandling i Arbejds miljøklagenævnet fremsendte virksomheden en vurdering af påbudet fra et konsulentfirma indenfor arbejdsmiljørådgivning til Arbejdstilsynet som på baggrund heraf indstillede, at påbudet blev ophævet, dels på grund af lavt indhold af formaldehyd, dels at der blev anvendt små mængder af den pågældende lim.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudene.

Nævnet lagde vægt på, at den mængde lim der blev anvendt var lille, at indholdet af formaldehyd i limen var meget lille, at lokalerne var meget store, at der var naturlig ventilation med et luftskifte på ca. 3000 m³/time, at der ikke blev udført andre processer i lokalerne der kunne bidrage med forurening til lokalerne, og at den overflade hvor limen blev lagt på og hvorfra der kunne fordampe formaldehyd, var lille (j.nr. 5900007-07, 5900076-07).

Sag nr. 10

Træk og skub af palleløfter læsset med 600 kg

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at virksomheden skulle sikre at træk og skub af varer var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skulle bruge hensigtsmæssige tekniske hjælpemidler og indrette arbejdspladsen, således at sundhedsskadelige belastninger blev undgået.

Arbejdstilsynet havde ved et tilsynsbesøg i et supermarked konstateret, at en ansat trak/skubbede en palleløfter med 30 kasser øl og en samlet vægt på 600 kg.

Dette arbejde blev udført 1-6 gange om ugen.

Ved besøget foregik flytningen af paller på et lager, hvor gangen var 1,3 m. bred med et fri-rum på 25 cm på hver side af pallen. Pallen skulle drejes to gange i sving på 90° for at komme fra en vareelevator og hen på plads.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at håndtering af en palleløfter med en byrde på 600 kg kunne indebære en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt derfor påbudet (j.nr. 5900290-06).

Sag nr. 11

Sikring af revisionsgrav

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle træffe foranstaltninger, der sikrede mod risiko for nedkørsel/nedstyrtning og nedstyrtende genstande i virksomhedens revisionsgrav.

Arbejdstilsynet vurderede, at graven indebar risiko for ulykke, idet

- der var fare for nedkørsel i graven, fordi køretøjers hjul ikke blev afvist ved skæv indkørsel
- løse genstande på værkstedgulvet kunne utilsigtet falde ned i graven
- personer kunne falde ned i graven, fordi der ikke var opmærksomhedsskabende foranstaltninger ved gravens kant.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skulle sikre mod risikoen for at personer faldt ned i graven.

Nævnet fandt derimod ikke, at sagen var tilstrækkelig oplyst for så vidt angik risikoen for nedstyrtende genstande i revisionsgraven og risikoen for nedkørsel i revisionsgraven. Nævnet hjemviste derfor denne del af påbudet til Arbejdstilsynet (j.nr. 5900255-06).

Sag nr. 12

Rengøring af maskine – højtryksrensning

Ved et tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomhedens ejer selv rengjorde maskinerne efter endt arbejdsdag. Maskinerne blev rengjort ved brug af højtryksrensning uden brug af åndedrætsværn.

Arbejdstilsynet vurderede, at højtryksrensningen uden brug af åndedrætsværn udgjorde en sundhedsmæssig risiko, hvorfor virksomheden fik påbud om, at arbejdet med rengøring udføres, så påvirkning fra biologiske agenser så vidt muligt undgås, herunder at der iværksættes effektive foranstaltninger, så indånding af aerosoler indeholdende frigjort materiale undgås.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet vurderede, at det beskrevne arbejde med højtryksrensning udgjorde en sundhedsmæssig risiko.

Nævnet lagde herved vægt på, at der ved højtryksrensning af maskinerne blev frigjort materialer i form af afføring, fjer og snavs, som ville kunne indeholde mikroorganismer i form af bakterier, svampesporer og endotoxiner.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ved højtryksrensning dannedes aerosoler, dvs. tåger af mikroskopiske vanddråber, som ved indånding kunne trænge ned i luftvejene (j.nr. 5900256-06).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve, statistik m.v. om AMA og AMK", "Nyhedsbreve fra AMK" med start på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

Nyhedsbrev nr. 4 / 2007

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden juli 2007 - til og med september 2007 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	102
Sag nr. 1 102	
Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet	102
Sag nr. 2 102	
Unge arbejde med tunge løft fra lager til transportkasser samt fra transportkasser til lager	102
Sag nr. 3 103	
Påbud om tunge løft og bæring, og brug af autoriseret rådgiver.....	103
Sag nr. 4 104	
Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte.....	104
Sag nr. 5 104	
Sikkerhedsorganisation, ledelsens ansvar, løbende proces	104
Sag nr. 6 105	
Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst	105
Sag nr. 7 105	
Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler	105
Sag nr. 8 106	
Kranførecertifikat til læssetruck med løfteåg	106
Sag nr. 9 106	
Kontrol af efterkommelse af påbud. Nævnets kompetence	106
Sag nr. 10 107	
Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger	107
Sag nr. 11 107	
Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet	107
Sag nr. 12 108	
Velfærdsforanstaltninger for graveren ved en kirke	108

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1

Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet

Arbejdstilsynet har den 4. september 2006 givet påbud om løsning af det psykiske arbejdsmiljø og anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i et arresthus.

Påbudene er givet efter en længere proces, der startede med Arbejdstilsynets besøg i perioden 20. maj 2003 til 27. februar 2004 med rapport om psykisk arbejdsmiljø og afgørelse om vilje/evne til selv at løse problemerne.

Arbejdstilsynets undersøgelse blev gennemført som interviews med rundvisning i arresten.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet ikke fandt at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde taget stilling til hvilken samlet effekt de gennemførte foranstaltninger indtil tilsynsbesøget den 24. april 2006 havde haft på det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne i arresthuset. Arbejdstilsynet havde således ikke dokumenteret, at de ansatte i arresthuset herefter fortsat havde et særligt behov for kurser i konflikt-håndtering o.lign., idet der dels ikke var en tilstrækkelig dokumentation i sagen for en øget risiko, f.eks. i form af flere episoder med vanskelige og måske voldelige indsatte, dels at det ikke var dokumenteret, hvorvidt de gennemførte forbedringer havde haft indvirkning herpå.

Ud fra en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger fandt nævnet, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der fortsat var en risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed hos fængselsfunktionærerne i arresthuset (j.nr. 590000045-07 + 5900046-07).

Sag nr. 2

Unge arbejde med tunge løft fra lager til transportkasser samt fra transportkasser til lager

Ved Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed, blev det oplyst, at virksomheden beskæftiger 3 unge, som er fyldt 16 år og som går i 10. klasse. De unge arbejdede i gennemsnit 5 timer ugentligt med udpakning af ruder samt placering af ruderne i lagerreoler.

De unges arbejdsopgaver indebærer:

- Løft af ruder op fra kasser med en kant på 100-120 cm.
- Bæring af ruder fra kasserne til reoler. Bæreaftstanden kan variere fra få meter op til 20 m.
- Manuel isætning af ruder på hylder i reolerne fra gulvniveau, eller
- Løft af ruder op af trappestiger med henblik på at sætte ruderne på plads i reolerne.
- Ruderne kan veje fra få kg. op til 35 kg.

Arbejdstilsynet vurderede, at de unge udsættes for belastninger, der kan være sundhedsskadelige, da manuelt løft og bæring af ruder er kraftbetonet arbejde, som på kort eller langt sigt kan medføre gener i muskler, led og sener og som specielt kan give gener i ryg, nakke, skuldre og arme.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at træffe foranstaltninger, der sikrer, at unge under 18 år, ikke udsættes for tunge løft af ruder, herunder unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger i forbindelse med løft af ruder fra kasser, bæring af ruder samt placering af ruder i reoler. Arbejdet skal ske efter gældende bestemmelse om unges arbejde.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud, idet dels enkelte løft overstiger 12 kg., dels af løftene i øvrigt ikke kan foregå symmetrisk tæt på kroppen, og at der bæres over afstande, som betyder der skal ske en reduktion af byrdevægten (j.nr. 5900286-06).

Sag nr. 3

Påbud om tunge løft og bæring, og brug af autoriseret rådgiver

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg oplyst at 11 medarbejdere samt 3 unge ansatte manuelt pakker autoruder ud og placerer ruderne på lagerhylderne.

Følgende blev oplyst:

- At der foregår ud — og/eller pakning af ruder i 4 af ugens 5 arbejdsdage.
- At der årligt pakkes ca. 60.000 ruder på hovedlageret. Ruderne varierer i størrelse og vægt fra små sidespejle på få kg. til store busruder på 30 - 35 kg. i gennemsnit pakker hver medarbejder 100 ruder ugentligt.
- At en bagrude typisk vejer mellem 3 - 5 kg.
- At en forrude til almindelige personbiler typisk vejer mellem 5-10 kg.
- At forruder til andre typer køretøjer kan veje mellem 12 - 20 kg.
- At de ruder, der går flest af forsøges placeret indenfor midtlår og skulderhøjde på lageret.
- At det er meget normalt, at der dagligt for en ansat er 10-15 udpakninger - eller pakninger af de store ruder på 12-15 kg. foruden mange andre ruder.
- At der ikke anvendes tekniske hjælpemidler til udpakning eller pakning af ruderne.

Arbejdstilsynet konstaterede, at pakning af ruder foregik ved, at medarbejderen hentede ruder placeret forskellige steder på lagerhylderne, hvorefter ruderne blev placeret i transportkasser opstillet i mellemgangen.

Arbejdstilsynet vurderede, at ansatte på lageret, der er beskæftiget med udpakning samt pakning af ruder udsættes for belastninger, der kan være sundhedsskadelige. Manuelle løft og bæring af store ruder er kraftbetonet arbejde, som på kort eller langt sigt kan medføre gener i muskler, led og sener og som specielt kan give gener i ryg, nakke, skuldre, arme og fingerled. Desuden var der forværende faktorer.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden, at arbejdet med udpakning og placering af ruder i lagerreolerne samt pakning af ruder i transportkasser skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

- Der skal anvendes egnede tekniske hjælpemidler.
- Arbejdspladsen skal være hensigtsmæssigt indrettet.
- Byrden skal kunne håndteres forsvarligt.

Derudover skulle virksomheden bruge en autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Nævnet fastholdt påbudene, idet der foregik pakning af ruder i 4 af ugens 5 dage, at ruderne varierer i størrelse og vægt, at der pakkes i gennemsnit 100 ruder ugentligt, at en ansat dagligt har 10-15 udpakninger – eller pakninger af de store ruder på 12-15 kg., at håndteringen foregår med uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, såsom vrid i ryggen ved asymmetrisk løft/bæring ved udtagning og isætning af ruder fra lagerreoler til transportkasser opstillet 15-20 meter fra reolerne, ved nedstigning/opstigning på trappestiger med ruder samtidig med løft og bæring af ruder, herunder at løftene foregår i underarmafstand-3/4 arms afstand. Desuden var der forværende faktorer, idet rudernes form og størrelse gør dem uhåndterlige og ustabile, så løft ved bæring er asymmetrisk og der foregår enhåndsbæring, løft over skulderhøjde ved placering af ruder i transportkasse, bæring over mere end 2 meter, bæring på uhensigtsmæssigt underlag i form af trappestiger med smalle trin og manglende skridhæmmende belægning samt gelænder (j.nr. 5900287-06 + 5900122-07).

Sag nr. 4

Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte

Under tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at en restaurant beskæftigede i alt 3 heltidsansatte i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten. Herudover var tilknyttet ca. 30 personer, som var beskæftiget med servering. De pågældende var løstansatte (tilkaldevikarer).

Arbejdstilsynet traf afgørelse om at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation. Arbejdstilsynet lagde ved afgørelsen vægt på, at det følger af arbejdsmiljøloven at virksomheder med 10 ansatte eller derover skal etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden oplyste, at tilkaldevikarerne havde mulighed for at takke nej til arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet.

Nævnet fandt ikke, at der var tale om 10 ansatte eller derover i virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at der med undtagelse af de 3 fuldtidsansatte, der var beskæftiget i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten, var tale om enkeltstående og uafhængige arbejdsforhold, hvor der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne takke nej til tilbud om arbejde, hvorfor disse ikke skulle medregnes i opgørelsen over antallet af ansatte (j. nr. 5900005-07).

Sag nr. 5

Sikkerhedsorganisation, ledelsens ansvar, løbende proces

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med et tilsynsbesøg oplyst, at en virksomhed beskæftigede i alt 20 personer.

Under besøget blev det oplyst, at der ikke var nogen ansatte, der ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Arbejdstilsynet afgav påbud, om at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden havde i forlængelse af besøget sendt et brev til de ansatte, hvori man anmodede de ansatte om at oplyse om de ønskede at være sikkerhedsrepræsentant eller ikke. Alle oplyste, at de ikke ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Nævnet fandt at virksomheden havde pligt til at etablere en sikkerhedsorganisation. Nævnet bemærkede, at pligten til at etablere en sikkerhedsorganisation betød, at arbejdsgiveren skal gøre en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i en sikkerhedsorganisation. Nævnet fandt ikke, at virksomheden med brevene til de enkelte ansatte havde gjort en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i sikkerhedsorganisationen (j.nr. 5900086-07).

Sag nr. 6

Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst

Arbejdstilsynet vurderede i forbindelse med et tilsynsbesøg på en grafisk virksomhed, at virksomhedens to falsemaskiner ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige, idet det var muligt at række ind til falseknivene under maskinernes drift med risiko for skade/amputation af fingre/hænder som mulig følge.

Arbejdstilsynet gav påbud om at maskinerne skulle sikres. Påbudet blev givet som et strakspåbud.

I klagen blev det bl.a. anført, at der ikke var grundlag for udstedelse af et påbud, idet maskinen skønnedes at være sikret tilstrækkeligt, og at medarbejderne var instrueret, og at strakspåbudet var i strid med praksis.

Arbejds miljøklagenævnet ændrede delvist Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomhedens to falsemaskiner skal sikres, således at de medarbejdere, der betjente maskinerne ikke kom i berøring/kontakt med falseknivene.

Arbejds miljøklagenævnet fandt derimod ikke med de foreliggende oplysninger at der var grundlag for at give et strakspåbud. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til om strakspåbud var i strid med praksis, herunder Arbejdstilsynets praksis i lignende sager.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste derfor spørgsmålet, om der var grundlag for at udstede et strakspåbud til fornyet behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet (j.nr. 5900118-07).

Sag nr. 7

Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler

En golfklub havde søgt om dispensation til, at unge mellem 16 og 18 år, der havde erhvervet traktorkørekort, måtte betjene klubbens boldopsamler, under forudsætning af, at der var installeret sædekontakt, således at motoren stoppede, når sædet ikke blev benyttet.

Arbejdstilsynet havde meddelt afslag på ansøgningen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt at unge mellem 16 og 18 år kan betjene golfklubbens boldopsamlere under forudsætning af, at den unge har traktorkørekort, at maskinen forsynes med sædekontakt, således at motoren stopper, når sædet ikke benyttes, og at brændstof påfyldes af en person over 18 år (j.nr. 5900006-07).

Sag nr. 8

Kranførercertifikat til læssetruck med løfteåg

Virksomheden havde spurgt Arbejdstilsynet om, hvorvidt der kræves kranførercertifikat til virksomhedens læssetruck med løfteåg.

Læssetrucken havde hverken støtteben eller krankrog, men et fast monteret løfteåg.

Alle virksomhedens truckførere havde gaffeltruckførercertifikat.

Arbejdstilsynet meddelte, at læssetrucken med løfteåg krævede kranførercertifikat.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ligeledes, at læssetrucken med løfteåg krævede kranførercertifikat, men hjemviste spørgsmålet om dispensation til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling hertil (j.nr. 5900111-07).

Sag nr. 9

Kontrol af efterkommelse af påbud. Nævnets kompetence

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger der sikrer, at arbejdet ved automatisk styret palleretteanlæg kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden meldte tilbage til Arbejdstilsynet med oplysninger om, hvad der var gjort for at efterkomme påbudet.

Arbejdstilsynet besøgte igen virksomheden for at kontrollere efterkommelsen af ovennævnte påbud.

Arbejdstilsynet udfærdigede efterfølgende en afgørelsesskrivelse. Arbejdstilsynet mente, at da der var mulighed for at komme i kontakt med klemningszoner i automatisk styrede palleretteanlæg, var påbuddet ikke effektivt efterkommet med hensyn til forebyggelse mod klemningsfare.

Klagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets vurdering af at påbuddet ikke var efterkommet, ikke er en afgørelse i henhold til arbejdsmiljøloven, og klagenævnet har derfor ikke kompetence til at behandle klagen herover.

Efter arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1 kan klagenævnet behandle klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven (j.nr. 5900120-07).

Sag nr. 10**Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i et pizzeria at den mekaniske ventilation ikke var forsynet med en kontrolanordning, der med lys og/eller lyd angiver utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget (alarm).

Virksomhedens indehaver oplyste, at der jævnligt grilles, steges og frituresteges i køkkenet, men fandt at en eksisterende lampe måtte kunne opfylde kravet til alarm.

Det er Arbejds miljøklagenævnets opfattelse, at Arbejdstilsynets afgørelse er truffet på et mangelfuldt grundlag, idet der manglede oplysninger om hvorvidt og i hvilket omfang den eksisterende lampe havde funktion som kontrolanordning, herunder om denne udløste en alarm i form af et lyssignal (j.nr. 5900077-07).

Sag nr. 11**Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet**

Den 19. april 2006 besøgte Arbejdstilsynet arresthuset, hvor man afholdt et indledende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget, efterfulgt af en gruppesamtale med ansatte. Herefter blev der foretaget en rundgang. På et afsluttende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget blev Arbejdstilsynets indtryk og vurderinger drøftet og formidlet.

Den 1. november 2006 gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå de i afgørelsen anførte psykiske arbejdsmiljøbelastninger for fængselsfunktionærerne ved arresthuset.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle bruges en autoriseret rådgiver til løsning af de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved arresthuset.

Påbudene er givet efter en længere proces, der startede med tilsynsbesøg i 2003 med rapport om psykisk arbejdsmiljø og afgørelse om vilje/evne til selv at løse problemerne.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at de høje krav til arbejdet sammenholdt med manglende instruktion og et antal indsatte, der konstant ligger over de fastsatte mål, på kort sigt medfører risiko for stress og psykisk træthed og på langt sigt risiko for udbrændthed og depression som følge af psykisk udmattelse.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt samtidig den efterkommelsesfrist, der var fastsat for påbudet samt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900026-07 + 5900027-07).

Sag nr. 12**Velfærdsforanstaltninger for graveren ved en kirke**

Ved en kirke med tilhørende kirkegård var der ikke velfærdsfaciliteter, i form af toilet, håndvask og bedefaciliteter til rådighed for graveren. Der var heller ikke spiseplads i et egnet lokale.

I kirkens kapel var et rum med toilet og håndvask med koldt vand, som kunne benyttes. Der var offentlig adgang til dette rum.

Graverarbejdet ved kirken havde et omfang svarende til 11,1 timer ugentligt og omfattede bl.a. egentligt graverarbejde.

I samme pastorat, men under et andet menighedsråd, var yderligere en kirke, som havde fuldt udbyggede velfærdsfaciliteter.

Der var indgået en aftale mellem de to menighedsråd om, at velfærdsforanstaltningerne ved den anden kirke frit kunne benyttes. Afstand mellem kirkerne var oplyst til at være ca. 5 km.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at menighedsrådet skulle træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der var spisepause under arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet der efter reglerne på arbejdsstedet skal være toilet og håndvask, samt spiseplads, hvis der er spisepauser under arbejdet. Arbejds miljøklagenævnet lagde dels vægt på at arbejdet for graveren er kirken, kirkegården, kapel m.v. under menighedsrådet som arbejdsgiver, og at graveren alene har mulighed for at benytte toilet og håndvask uden varmt vand, ligesom der kræves bademulighed for graveren, da arbejdet som graver er tilsmudsende på grund af jord og ligrester, samt arbejdet kan være fysisk anstrengende og vådt på grund af vejrforhold (j.nr. 5900041-07).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve, statistik m.v. om AMA og AMK", "Nyhedsbreve fra AMK" med start på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

Arbejdsmiljøklagenævnet
og sekretariatet kan kontaktes på følgende adresse:

Ankestyrelsen
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K
T: 33 41 12 00
F: 33 41 14 00
01kontor@ast.dk
www.ast.dk



Ankestyrelsen

Udgivet af Ankestyrelsen,
sekretariat for
Arbejdsmiljøklagenævnet,
oktober 2008