

Arbejdsmiljøklagenævnet Årsberetning 2009



Arbejdsmiljø-
klagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet - Årsberetning 2009

Indholdsfortegnelse

1. Forord.....	3
2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet.....	4
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	5
A. NÆVNETS KOMPETENCE.....	5
B. RETSVIRKNINGEN FOR IKKE AT MEDDELE AFGØRELSE.....	9
C. EFTERKOMMELSESFRIST.....	10
D. KLAGEFRIST.....	12
E. HJEMVISNING OG OPHÆVELSE (ANNULLATION).....	16
F. RØGFRI MILJØER.....	28
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året	36
A. PSYKISK ARBEJDSMILJØ	36
B. BYGGE- OG ANLÆG.....	38
C. ARBEJDETS UDFØRELSE	41
D. STOFFER OG MATERIALER.....	46
E. KONTROLANORDNING.....	49
F. VELFÆRDSFORANSTALTNINGER	50
G. HVILETID OG FRIDØGN.....	52
H. SIKKERHEDSORGANISATION	54
I. BRUG AF AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER	56
5. Fakta om arbejdsmiljøklagenævnet	58
6. Statistik.....	62
Bilag - Nyhedsbreve nr. 1 - 4 / 2009	65

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2009 steg til 417 i forhold til 289 sager i 2008. Det er en stigning på 44 % nye oprettede sager. Antallet af afgjorte sager steg i 2009 til 308 i forhold til 215 i 2008.

Omgørelsesprocenten steg i 2009 til 41 % i forhold til 35 % i 2008. Dette er en historisk høj omgørelsesprocent. Denne årsberetning fokuserer derfor på nævnets hjemvisning og ophævelse (annullation) af afgørelser i forhold til, hvad der er årsagen. Desuden fokuseres på, hvad der i praksis har betydning for, at nævnet kan rette op på de fejl og mangler, som afgørelserne har på afgørelsestidspunktet. Fejl i påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver er stadig også en del af årsagen.

Desuden er medtaget resumé af en række forskellige eksempler på hjemviste og annullerede afgørelser, som kan tydeliggøre hvilke vanskeligheder nævnet arbejder med i de enkelte sagstyper.

Lov om røgfri miljøer trådte i kraft den 15. august 2007, og antallet af sager er steget lidt, nemlig fra 10 sager i 2008 til 14 i 2009. Det ses at sagerne hovedsagligt vedrører restauranter, cafeer og værtshuse, hvor der ryges, og hvor undtagelsesbestemmelsen om små værtshuse mindre end 40m² volder problemer for værtshusene ved beregningen af serveringsarealets størrelse.

Desuden skal en enkelt sag om rygepolitik fremhæves, idet det kan have almen interesse, hvilke krav der stilles til en rygepolitik.

Der er i årsberetningen for 2009 således fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende: A) Nævnets kompetence i forhold til bygningsmyndighederne B) Retsvirkningen for ikke at meddele en afgørelse til den rette, C) Efterkommelsesfrist, D) Klagefrist, E) Hjemvisning og ophævelse (annullation), og G) Røgfri miljøer.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: Psykisk arbejdsmiljø, bygge- og anlæg, arbejdets udførelse, stoffer og materialer (kodenummerede produkter), kontrolanordning, velfærdsforanstaltninger, hviletid og fridøgn, sikkerhedsorganisation og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2009 udsendt 4 Nyhedsbreve. Nyhedsbrevene blev i 2009 udgivet ca. 4 gange årligt. Nyhedsbrevene fra 1. januar 2010 er udsendt ca. 14 dage efter hvert nævns-møde.

Nyhedsbrevene udsendes elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk sammen med øvrige oplysninger om nævnet.

De refererede afgørelser bliver lagt ind i Retsinformation, hvor de kan læses i anonymiseret stand.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2009 været 5,6 måneder set i forhold til 6,1 måneder i 2008.

København, juli 2010

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet

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

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen og lov om røgfri miljøer, 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 og afgørelse.

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

Nævnet består af en formand og 13 beskikkede medlemmer. De 10 beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter. 3 af de beskikkede medlemmer er sagkyndige og har ingen stemmeret. De udpeges efter indstilling fra henholdsvis Justitsministeriet, Indenrigs- og Sundhedsministeriet og Danmarks Tekniske Universitet. Ved en lovændring pr. 1. august 2009 er det fastsat, at formanden skal være ansat i Ankestyrelsen.

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

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

A. NÆVNETS KOMPETENCE

Ifølge § 42 i arbejdsmiljøloven skal et arbejdssted indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt, og anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges. Efter lovens § 43 fastsætter beskæftigelsesministeren nærmere regler herom.

Ved bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning er fastsat hvilke krav, der nærmere skal være opfyldt, herunder hvorledes forholdet er til anden lovgivning.

Det er kommunerne, der som bygningsmyndighed, behandler byggesager og giver byggetilladelser i henhold til byggeloven.

Byggeloven formulerer de overordnede regler på byggeområdet, og Bygningsreglementet fastsætter de krav, der kræves efter byggeloven, og som skal sikre, at et byggeri udføres og indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt tilfredsstillende.

I forbindelse med byggesagsbehandlingen skal kommunalbestyrelsen undersøge, om et byggeri er i strid med anden lovgivning. Bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning er derfor et bilag til Bygningsreglementet.

Allerede ved lovbemærkningerne fra 1977 til lovens § 43 ses at spørgsmålet om en hensigtsmæssig administration har været drøftet bl.a. for at undgå dobbeltadministration og ulejlighed for dem, der bygger, og at der i den forbindelse kunne blive tale om at overføre beføjelser til bygningsmyndigheden.

Arbejdsmiljølovens § 74 bemyndiger beskæftigelsesministeren til at bestemme, at Arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang Arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.

Forholdet til anden lovgivning er herefter reguleret i kapitel 12 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning. Her fastslås i § 59, at foruden bekendtgørelsens regler gælder tillige sådanne regler, som i medfør af anden lovgivning måtte være fastsat om arbejdssteders indretning.

Ifølge § 60 udgør Bygningsreglementet, gældende på det tidspunkt, hvor et arbejdssted er indrettet, de mindstekrav, som efter bekendtgørelsen stilles til arbejdsstedets bygningsmæssige udformning og indretning. Efter væsentlig ombygning udgør Bygningsreglementet på ombygnings-tidspunktet mindstekravene.

Ifølge § 61 stilles der ikke bygningsmæssige krav udover mindstekravene til arbejdssteder inden for de erhvervs-kategorier, hvor arbejdsprocessen ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning eller dens indretning, hvis byggeriet er gennemført efter byggetilladelse udstedt efter 1. maj 1986.

Afgrænsningen af hvilke erhvervsgrupper, der er omfattet af ovenstående, er fastsat i aftale mellem Arbejdsministeriet og By- og Boligministeriet efter forhandling med de kommunale organisationer.

Forudsætningen for, at der efterfølgende - efter indretningen af et arbejdssted - kan stilles krav om foranstaltninger er, at der konstateres forhold, der væsentligt afviger fra Bygningsreglementet, eller forhold, der ikke er truffet bestemmelser om i Bygningsreglementet, og at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige. Det fremgår af § 62 i bekendtgørelsen.

Sammenfattende kan det således konstateres, at Arbejdstilsynets adgang til efterfølgende at stille krav vedrørende det bygningsmæssige er begrænset, jf. § 62 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, til forhold, der væsentligt afviger fra Bygningsreglementet, eller forhold, der ikke er truffet bestemmelser om i Bygningsreglementet, og der skal være tale om forhold, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2009 behandlet sager, hvor det afgørende har været, om forholdene har kunnet karakteriseres som sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige.

Sagerne er refereret nedenfor:

Sag om dagslystilgang

Ophævelse af påbud om at sikre tilgang af dagslys til køkkenet i en kælder, idet Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at give påbud, når manglende dagslys ikke kan betegnes uforsvarligt.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var dagslystilgang i køkkenet i en kælder og gav påbud om at sikre dagslys for de ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet der er meddelt byggetilladelse i 1994.

Arbejds miljøklagenævnet fandt derfor ikke, at Arbejdstilsynet kan påbyde foranstaltninger til imødegåelse af manglende dagslys, da manglende dagslys ikke kan betegnes som sikkerheds- og sundhedsmæssig uforsvarlig.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der ikke foreligger lægevidenskabelig dokumentation for, at dagslys har en direkte væsentlig sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning.

Restauranter hører til den erhvervskategori, hvor arbejdsprocessen efter reglerne ikke har en afgørende betydning for bygningens udførelse. Reglerne henlægger Arbejdstilsynets opgave i forhold hertil til bygningsmyndighederne. (j.nr.5900124-08).

Sager om flugtvej

Strakspåbud om flugtvej ugyldig da Arbejdstilsynet efter konkret vurdering ikke fandt forholdene uforsvarlige.

Ved et tilsynsbesøg på en skole vurderede Arbejdstilsynet manglende flugtveje fra to af skolens undervisningslokaler, dels i stueetagen dels 1. sal. Arbejdstilsynet vurderede, at der var en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko for de ansatte på grund af den manglende flugtvej.

De pågældende lokaler var ifølge byggetilladelsen godkendt til undervisningsbrug, og en foreliggende dispensation vedrørende flugtveje omfattede alene brug til øvelokaler. Arbejdstilsynet vurderede det sådan, at flugtvejsforholdene i relation til den aktuelle benyttelse var i strid med Bygningsreglementet, og at Arbejdstilsynet dermed havde kompetence til at træffe afgørelse på området.

Arbejdstilsynet gav herefter et strakspåbud om ikke at benytte de to lokaler til undervisning, og skolen oplyste, at lokalerne blev taget ud af brug som undervisningslokaler.

I forbindelse med behandlingen af ombygningsprojektet på skolen gjorde kommunens byggemyndighed opmærksom på, at afgørelsen (strakspåbuddet) var truffet på urigtige forudsætninger, og at Arbejdstilsynets kompetence var tvivlsom. Arbejdstilsynet besluttede herefter at genoptage sagen.

I forbindelse med sagens genoptagelse blev det oplyst, at man ikke ønskede at benytte lokalet på 1. sal til undervisningslokale, mens der fortsat var ønske om, at lokalet i stueetagen kunne anvendes til undervisning.

Efter sagens genoptagelse blev Arbejdstilsynet opmærksom på, at det afgivne påbud ikke var i overensstemmelse med Arbejdstilsynets sædvanlige praksis, idet Arbejdstilsynet ved undervisningslokaler uden særlig risiko for brandudvikling normalt accepterer, der kun er én udgang til en gang med flugtvej i begge retninger. Arbejdstilsynet tilbagekaldte derfor strakspåbuddet.

Tilbagekaldelsen blev begrundet med, at flugtvejsforholdene både før og efter ombygningen levede op til de krav, som Arbejdstilsynet normalt stiller til denne type arbejdsrum, og at strakspåbuddet derfor ikke var i overensstemmelse med normal praksis.

Arbejdstilsynet tilbagekaldte således afgørelsen, allerede fordi der ikke forelå en overtrædelse af Arbejdstiljøloven, og der blev ikke taget stilling til spørgsmålet om forholdenes overensstemmelse med Bygningsreglementet og dermed heller ikke til det kompetencespørgsmål, som var årsagen til, at Arbejdstilsynets genoptog sagen.

En ansat klagede over, at Arbejdstilsynet tilbagekaldte strakspåbuddet, fordi pågældende fandt, at de ansatte dermed var forpligtet til at arbejde i et lokale, der i brandtilfælde vil kunne udgøre en brandfælde, hvorfra flugt og anskrig ikke vil være mulig.

Arbejdstiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at Arbejdstilsynet ikke har hjemmel til at træffe afgørelse med strakspåbud. Flugtvejen i lokalet i stueetagen var ikke en overtrædelse af arbejdstiljølovgivningen, når forholdene ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssig uforsvarlige. Da der ikke var hjemmel til afgørelsen, kunne afgørelsen ikke tilbagekaldes, men var ugyldig.

Nævnet bemærkede, at Arbejdstilsynet efter §§ 60-62 i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning har overdraget kompetencen til kommunen til at træffe afgørelser i forhold til de erhvervskategorier som fremgår af bekendtgørelsens bilag 1.

Af bekendtgørelsens bilag 1 fremgår, at bl.a. skoler hører til de erhvervskategorier, hvor arbejdsprocessen ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning. Kommunen har således kompetencen til at træffe afgørelser om bygningsmæssige krav i forhold til Bygningsreglementet, og klager over kommunens afgørelse herom kan rettes til Statsforvaltningen.

Folketingets Ombudsmand har efter klage fra den ansatte oplyst, at han ikke iværksætter en undersøgelse på grund af sagens karakter set i forhold til det ressourceforbrug en undersøgelse vil kræve. Folketingets Ombudsmand foretog sig derfor ikke mere i anledning af henvendelsen. (j.nr.5900106-08).

Afslag på anmodning om forlængelse af efterkommelsesfrist for påbud om flugtvej på en skole.

Ved tilsynsbesøg på en skole konstaterede Arbejdstilsynet, at 1. salen ikke var indrettet med tilstrækkelig flugtvej til at sikre, at ansatte og andre havde en passende flugtmulighed fx i tilfælde af brand.

Kommunen var netop ved at udarbejde en større skoleplan for hele den nye kommune. Hensigten var, inden sommerferien 2008, at få godkendt planen politisk. For at undgå at foretage uhenigtsmæssige dispositioner/investeringer på skolen ønskede fristen udsat 1 år.

Problemerne med flugtveje og pladsproblemer ville så blive endeligt løst i forbindelse med ombygninger, og i den mellemliggende periode var det hensigten at etablere brandslukningsmateriel på den berørte etage i samarbejde med Beredskabscentret.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at der ikke var oplyst om forhold, som kunne give anledning til en forlængelse af fristen, da anmodningen om fristforlængelse alene var begrundet i økonomiske hensyn, som ikke i sig selv udløser en fristforlængelse.

Arbejds miljøklagenævnet tog kun stilling til efterkommelsesfristens længde og ikke til selve påbuddet. (j.nr. 5900072-09)

- 0 -

Forskellen på de to sager er, at forholdene i den først nævnte sag, hvor holdet drejede sig om et lokale i stueetagen, ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarligt, mens forholdene i den sidstnævnte var sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige.

B. RETSVIRKNINGEN FOR IKKE AT MEDDELE AFGØRELSE

Et påbud skal meddeles til den adressat, som afgørelsen retter sig til.

Ved tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der var et meget støjende arbejde i fællesområderne. Byggepladsens plan for sikkerhed og sundhed (PSS) havde nogle mangler i forhold hertil.

Arbejdstilsynet udfærdigede derfor et strakspåbud rettet til bygherren efter reglerne om bygherrens pligter. Arbejdstilsynet sendte påbudet til forretningsføreren for en række boligforeninger med krav om, at bygherren skulle udbedre manglerne i PSS for den nævnte byggeplads. Arbejdstilsynet gav desuden påbud om, at bygherren skal bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Advokaten for forretningsføreren klagede over påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og anførte bl.a., at bygherre på byggeriet er en selvstændig og uafhængig juridisk enhed.

En forvaltningsretlig afgørelse skal meddeles til afgørelsens adressat, og afgørelsen kan først få virkning, når den er meddelt. Et mere eller mindre tilfældigt kendskab til afgørelsen, som en part har fået ad omveje, kan ikke gøre det ud for en meddelelse om afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at retsvirkningen af, at afgørelsen ikke var meddelt, er, at afgørelsen er ugyldig, idet meddelelsen er en grundlæggende betingelse for, at afgørelsen kan få retsvirkning efter dens indhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den korrekte adressat for Arbejdstilsynets påbud var en boligforening, men Arbejdstilsynets påbud var dels stilet til en anden boligforening dels til det forretningsførende boligselskab.

Nævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets påbud var ugyldigt, fordi en forvaltningsretlig afgørelse skal meddeles til afgørelsens adressat. (j.nr. 5900219 -08).

C. EFTERKOMMELSESFRIST

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

Der findes ingen regler om fastsættelse af efterkommelsesfrister. Fristen fastsættes derfor efter en afvejning af bl.a. faren ved de arbejdsmiljømæssige forhold samt en vurdering af den tid, som efterkommelsen med rimelighed kan tage.

Ifølge nævnets praksis indgår følgende kriterier i vurderingen:

- dokumentation
- hvor lang tid, løsningen af arbejdsmiljøproblemet skønnes at tage
- alvorligheden af problemet
- eventuelle særlige omstændigheder
- om Arbejdstilsynet eller de ansatte har indvendinger mod en forlængelse
- forhold, som virksomheden ikke selv er herre over.

Det er ikke tilstrækkeligt at begrunde med strukturændringer eller usikre økonomiske betingelser efter en fusion, hvis den af Arbejdstilsynets fastsatte frist i forvejen har været tilstrækkelig lang til at problemet med rimelighed må kunne forventes løst inden for fristen.

Nævnet tager desuden den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning i betragtning, således at der søges fastsat ensartede frister inden for samme branche, hvis de konkrete forhold er ens.

Der henvises til årsberetning 2008, Afsnit C. ”Efterkommelsesfrist”.

Sager om efterkommelsesfristen har oftest drejet sig om klage over afslag på en arbejdsgivers anmodning om fristforlængelse.

I 2009 har nævnet behandlet en klage, dels fra ansatte på en virksomhed over en yderligere frist til etablering af foranstaltninger mod dieselforurening, dels en sag om anmodning om en yderligere frist til efterkommelse af nævnets egen afgørelse om oprettelse af sikkerhedsorganisation.

Klage fra ansatte over at Arbejdstilsynet forlænger fristen på et påbud.

I 2009 har nævnet behandlet en sag, hvor klagen drejer sig om klage over, at Arbejdstilsynet har givet fristforlængelse på et påbud.

I sagen klagede de berørte ansatte over, at Arbejdstilsynet forlængede et påbud om at sikre, at de ansatte ikke udsættes for påvirkning af sundhedsskadelig dieselos.

Hvem, der kan anses for klageberettiget, har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetning 1999 og årsberetning 2008.

Hvem, der kan anses for klageberettiget beror således på en konkret vurdering af, om klageren har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald.

I sagen var de berørte ansatte ikke alene klageberettiget, men burde også, som efter normal praksis ved fristforlængelser, have været hørt af Arbejdstilsynet inden fristforlængelsen blev givet.

Det var imidlertid nævnets vurdering, at den manglende høring ikke havde betydning, da de ansatte efterfølgende havde haft lejlighed til at udtale sig, og at der i klagerne fra de ansatte ikke var kommet nye oplysninger frem, der ville have ført til en anden afgørelse.

Imidlertid fandt nævnet alligevel, at Arbejdstilsynet havde givet en for lang yderligere frist, og nævnet fastsatte derfor en kortere fristforlængelse end givet af Arbejdstilsynet.

Sagerne er refereret nedenfor.

Ad. Sagen om ansattes klage over forlængelse af efterkommelsesfrist.

En virksomhed, som udførte rundvisning, fik påbud om at sikre, at de ansatte ikke udsættes for påvirkning af sundhedsskadelig dieselos fra en anden virksomheds brug af lokaliteterne.

Lokaliteterne fungerer som turistattraktion med guidede ture mv., samtidig med at en anden virksomhed anvender de samme lokaliteter til lager for varer.

Sidstnævnte virksomhed fragter varerne ind og ud af lokaliteterne i lastbiler, som køres ind til et specielt lagerrum. Lastbilerne kører i lokaliteterne flere dage ugentligt og op til 30 gange. Herved bliver en masse dieselos hængende i lokaliteterne, hvorved de ansatte indånder dieselosen, når de udfører rundvisning.

Den virksomhed, som kørte med lastbiler i lokaliteterne havde fremlagt en tids- og handlingsplan, således at virksomheden kunne efterkomme påbuddet fra Arbejdstilsynet. Tidsplanen indebar undersøgelse og specialbygning af en hybridlastbil, hvilket medførte, at Arbejdstilsynet forlængede fristen. Arbejdstilsynet havde ikke forinden hørt de ansatte.

Nævnet traf afgørelse om at forkorte efterkommelsesfristen med 3 måneder, i forhold til det tidspunkt Arbejdstilsynet havde udsat fristen til.

Nævnet kritiserede Arbejdstilsynet for, at de ansatte ikke var blevet hørt forud for Arbejdstilsynets fristudsættelse. (j.nr. 5900139-09).

Ad. Sagen om yderligere frist til efterkommelse af nævnets afgørelse om at oprette sikkerhedsorganisation.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf den 27. maj 2009 afgørelse om, at flere virksomheder skulle etablere selvstændig sikkerhedsorganisation. Fristen blev fastsat til den 17. august 2009.

Virksomhederne søgte samlet om at få fristen udsat til den 1. november 2010 og begrundede ansøgningen med, at afgørelserne medfører en større omorganisering af arbejdsmiljøindsatsen. Samtidig krævede den daglige drift ekstra opmærksomhed i den aktuelle økonomiske situation.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at de krav, der blev stillet i nævnets afgørelser af 27. maj 2009 ville kunne efterkommes inden for 3 måneder. Da den oprindelige frist løb over sommeren, hvor der blev afholdt ferie, fandt nævnet det rimeligt at give en yderligere frist til 30. november 2009. (j.nr. 5900282-09, 5900283-09 og 5900284-09).

D. KLAGEFRIST

Klagefristen er efter arbejdsmiljøloven 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Efter Arbejdsmiljøklagenævnets praksis betyder det, at en klage er rettidig, hvis den er poststempet senest 2 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af underinstansens afgørelse.

Nævnet følger en restriktiv praksis på området. Det betyder, at selv en mindre overskridelse af klagefristen ikke kan accepteres, og at en klage derfor afvises.

For sent indkomne klager vil derfor blive afvist, med mindre der er særlige grunde til at behandle klagen.

Klagefristen, herunder de særlige grunde har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetninger sidst i 2008.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2009 igen taget stilling spørgsmålet om for sen klage, eller om der i øvrigt er en særlig grund til at behandle sagen trods fristoverskridelsen.

Særlig grund til fristoverskridelsen.

1) En længere klagefrist ved en fejl

I 2009 ses en sag behandlet, fordi Arbejdstilsynet ved ej fejl har givet en længere klagefrist end lovens fastsatte frist på 4 uger.

Arbejdstilsynet traf afgørelse den 9. december 2008. I afgørelsen er oplyst, at ”klagen skal sendes til Arbejdstilsynet senest den 22. januar 2009”.

Efter loven - og nævnets praksis - bevirker Arbejdstilsynets afgørelsesdato, at sidste frist for modtagelse af en rettidig klage var den 8. januar 2009.

Klagen blev sendt pr. e-post til Arbejdstilsynet den 22. januar 2009, kl. 16.03 (og modtaget af Arbejdstilsynet samme dag kl. 16.04). Arbejdstilsynet journaliserede klagen den 23. januar 2009.

Dette gav anledning til, at Arbejdsmiljøklagenævnet har anført kritik af, at Arbejdstilsynet ved en fejl har givet en længere klagefrist end 4 uger.

Særlig grund til at behandle sagen trods fristoverskridelse.

2) En sag af principiel karakter

I en sag besluttede Arbejdsmiljøklagenævnet at realitetsbehandle en sag til trods for, at der først blev klaget ca. 10 måneder efter, at afgørelsen var blevet sendt til virksomheden. Nævnet fandt sagen principiel.

Sagen drejede sig om et påbud givet i forbindelse med en række tilsyn på virksomheder med spånsiloer.

Baggrunden var, at Arbejdstilsynet gennemførte en særlig indsats på området, som er særligt belastet af alvorlige sundhedsmæssige (ergonomi) og sikkerhedsmæssige (ulykker, herunder flere dødsulykker) arbejdsmiljøproblemer.

Der er tale om særlige problemstillinger som følge af, at det er arbejdssteder, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre. Således tømmes spånsiloer af andre virksomheder end de virksomheder som producerer træspåner som et spildprodukt.

Tømningsvirksomheder kører således rundt til disse virksomheder, og chaufførerne tømmes siloerne. Uanset hvordan arbejdet planlægges af chaufførernes arbejdsgiver, vil der stadig være problemer, som relaterer sig til siloen og dermed en anden arbejdsgiver.

Arbejdstilsynet fandt det ikke muligt direkte at stille indretningsmæssige krav til siloejerne. Arbejdstilsynet fandt derfor, at løsningerne på arbejdsmiljøproblemerne må ske i form af et samarbejde.

Arbejdstilsynet havde derfor stillet krav om, at siloejeren skal samarbejde om sikkerhed og sundhed samtidig med, at der er stillet materielle krav til tømningsvirksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt derfor, at sagen skulle realitetsbehandles og bad Arbejdstilsynet om en udtalelse.

Sagen er senere behandlet af nævnet, og er nævnt i denne årsberetning under afsnit ”4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året”.

3) En sag hvor påstand om manglende partshøring fik betydning for klagefristen

Arbejdstilsynet sendte en virksomhed en række påbud, og Arbejdstilsynet modtog først klagen ca. 3 uger efter klagefristens udløb. Der blev primært klaget over manglende skriftlige partshøring af virksomheden, samt at klager også fandt det tvivlsomt, om der foreligger en sundhedsskadelig påvirkning af de ansatte, for så vidt angår nogle af påbudene.

Klager henholdt sig til, at der var tale om en klage over sagsbehandlingen, hvor det ikke er et krav, at klagen er sendt 4 uger efter modtagelse af afgørelsen. Klager anførte desuden, at klagen er principiel, fordi Arbejdstilsynet ikke har foretaget skriftlig partshøring, inden der blev truffet afgørelse.

Spørgsmålet var herefter om 1) nævnet har kompetence til at træffe afgørelse i sagen, 2) om klagen skal behandles.

Nævnets kompetence.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1, behandler Arbejdsmiljøklagenævnet klager over afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af nævnets forretningsorden § 1, stk. 1, at det også omfatter forvaltningsretlige spørgsmål der knytter sig hertil.

Det fremgår af den juridiske litteratur (Forvaltningsret. Hans Gammeltoft-Hansen m.fl. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 2002, 2. udgave, Side 994), at særlige klageorganer (fx Arbejdsmiljøklagenævnet) ikke kan tage stilling til klager over underinstansens (fx Arbejdstilsynets) sagsbehandling, som ikke fremsættes samtidig med en klage over underinstansens afgørelse, eller som dog efter sin art ikke har betydning for afgørelsens indhold.

Ifølge praksis tager nævnet også stilling til fx manglende partshøring, når dette rejses i forbindelse med en klage over sagens materielle indhold, fordi dette især er tæt knyttet til spørgsmålet om, hvorvidt afgørelsens materielle indhold er korrekt.

Derimod er det nævnets praksis at afvise at behandle spørgsmål, der drejer sig om myndighedens faktiske udøvelse, også selv om spørgsmålet er rejst i forbindelse med en materiel klage.

Nævnet havde derfor kompetence i denne sag, hvor der bl.a. blev rejst spørgsmål om Arbejdstilsynets manglende partshøring, og lovens klagefrist var derfor gældende.

Fristoverskridelsen.

Nævnet kan efter lovens § 81, stk. 4 behandle en klage, der er modtaget for sent, hvis der er særlige grunde til det.

Nævnet ser bort fra overskridelse af klagefristen, når sagen har principiel karakter.

Nævnet tog stilling til virkningen af manglende partshøring, herunder at Arbejdstilsynet i det konkrete tilfælde skulle have foretaget skriftlig partshøring.

På den baggrund fandt nævnet at sagen skulle behandles, da sagen havde principiel karakter.

De nævnte afgørelser i øvrigt refereres nedenfor:

Ad. 1) En længere klagefrist ved en fejl er kritisabel, men kan forlænge klagefristen.

En kommune havde klaget over Arbejdstilsynets påbud om at skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der var givet samtidig med et påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljølovens klagefrist på 4 uger var ikke overholdt, da Arbejdstilsynet ved en fejl havde givet en længere klagefrist. Nævnet behandlede sagen, men gav kritik af Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at kommunen skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et strakspåbud havde konstateret et problem med det psykiske arbejdsmiljø. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var klaget over Arbejdstilsynets påbud om det psykiske arbejdsmiljø. (j.nr.5900042-09 og 590246-09).

Ad. 2) En sag af principiel karakter.

En virksomhed, som ejer en spånsilo, klagede for sent over Arbejdstilsynets afgørelse om at samarbejde om sikkerhed og sundhed ved en anden virksomheds tømning af siloen. Virksomheden anførte, at påbuddet er efterkommet og var efterkommet i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg, men var ikke opmærksom på, at grundlaget for Arbejdstilsynets påbud ikke var til stede. Virksomheden klagede derfor for sent.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen rummer principielle aspekter om, hvorvidt der kan gives påbud efter arbejdsmiljølovens §§ 20 og 38, stk. 1, om, at den virksomhed, der har en spånsilo, skal samarbejde om sikkerhed og sundhed ved en anden virksomheds tømning af siloen. (j.nr. 5900250-08).

Ad. 3) En sag hvor påstand om manglende partshøring fik betydning for klagefristen.

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed en række påbud.

Virksomheden havde klaget efter klagefristen på 4 uger og anført, at Arbejdstilsynet ikke havde foretaget partshøring inden afgørelsen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at nævnet har kompetence til at behandle klager over sagsbehandlingen, hvis manglen kan have betydning for afgørelsens materielle indhold. Det gælder fx klager over manglende partshøring. Klagen blev derfor anset for principiel, og sagen blev behandlet. (j.nr. 5900362-09).

E. HJEMVISNING OG OPHÆVELSE (ANNULLATION)

Nævnet har i 2009 hjemvist og ophævet flere afgørelser på grund af hjemmelsmangel, manglende oplysning og sundhedsmæssig vurdering.

Om årsagerne til hjemvisning og hvilken betydning det efter nævnets praksis har for sagens parter og Arbejdstilsynet, henvises til afsnittet "Hjemvisning" i årsberetningen 2007.

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

Der er imidlertid behov for at se på årsagerne til hjemvisning og ophævelse (annullation).

Hjemvisning vælges

- 1) Hvor der er fremkommet nye oplysninger, som ændrer på grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelse,
- 2) Afgørelsen lider af væsentlige formelle mangler, fx manglende korrekte retsregler,
- 3) Hvis der mangler oplysninger om faktiske forhold, eller
- 4) Hvis der mangler oplysninger som underbygger Arbejdstilsynets sikkerheds- og sundhedsmæssige vurdering.
- 5) Hvis der mangler en sundhedsfaglig vurdering i forhold til en arbejdsmiljøpåvirkning.

Ophævelse (annullation) vælges, hvor afgørelsen er ugyldig på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Ad. 1 Nye oplysninger kan fremkomme under sagens behandling i nævnet.

Nye oplysninger kan fremkomme i forbindelse med de bemærkninger, som virksomheden har til den kopi af Arbejdstilsynets oversendelsesbrev, som nævnet sender til virksomheden sammen med bekræftelse af sagens modtagelse.

Ad. 2 Hvis årsagen til hjemvisningen er en hjemmelsmangel, som nævnet ikke kan rette op på.

Det er bl.a. tilfældet hvor en manglende hjemmel kræver udøvelse af et skøn, og Arbejdstilsynet ikke af sagens natur har udøvet et sådant i forhold til de faktiske oplysninger.

Nævnet kan i sådanne tilfælde ikke træffe afgørelse, da nævnet kan komme til at træffe afgørelse som første instans og herved fratage parten en klagemulighed.

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

Det kan have betydning for vurderingen heraf, hvis Arbejdstilsynet over for virksomheden har berigtiget en eventuel hjemmelsmangel, eller hvis Arbejdstilsynet senest i forbindelse med oversendelsen til nævnet gør opmærksom på manglen, og berigtiger denne, samt husker at udøve det eventuelle nødvendige skøn i forhold til reglen og de faktiske forhold. Nævnet vil da i nogle tilfælde kunne rette op på den oprindelige hjemmelsmangel og træffe afgørelse i sagen.

Dette har en særlig betydning i de sager, hvor det klart fremgår af sagens oplysninger, at ansatte udsættes for en betydelig ulykkesrisiko eller sundhedsskadelig påvirkning, men hvor der i Arbejdstilsynets afgørelse ikke er angivet en korrekt hjemmel.

Ad. 3 Hvis der mangler faktiske oplysninger i sagen i forhold udøvelse af det skøn den anvendte regel forudsætter.

Hvis reglen f. eks. kræver en samlet konkret vurdering af et arbejde, herunder tilstedeværelsen af en eller flere forværende faktorer kan nævnet ikke træffe afgørelse, hvis ikke sagen indeholder f.eks. vægtangivelser, beskrivelse af håndteringen, herunder præcise rækkeafstande i forhold hertil, samt konkret beskrivelse af tilstedeværelsen af eventuelle forværende faktorer.

Ad. 4 Hvis der mangler oplysninger som underbygger Arbejdstilsynets sikkerheds- og sundhedsmæssige vurdering.

Hvis reglerne f.eks. siger, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger skal undgås, er det nødvendigt, at sagen indeholder både konkrete oplysninger om arbejdsstillingerne, og oplysninger som kan belyse, hvorfor arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Konkrete eksempler på hjemvisninger i 2009:

Hjemvisning af påbud om unødigt påvirkning af udstødningsgasser fra gasdrevne og dieseldrevne trucks med trevejskatalysatorer.

En virksomhed havde kørsel med truck i 3 af virksomhedens haller. I en af hallerne kørte gastruck, og der var lugt af udstødning fra gastrucks. Det blev oplyst, at virksomheden undgik at anvende dieseltruck i hallerne, og der blev ikke set dieseldrevne trucks i hallen ved besøget.

Arbejdstilsynets traf afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for unødigt påvirkning fra udstødningsgasser fra trucks i virksomhedens haller.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet ikke fandt det tilstrækkeligt belyst, hvilken betydning det havde, at virksomheden havde forsynet alle trucks med trevejskatalysatorer. Det var således ikke oplyst, hvor meget katalysatorerne havde reduceret udledningen af sundhedsskadelige gasser og partikler. (j.nr.5900234-08).

Hjemvisning af påbud om at forebygge faldulykker ved at fjerne kabelbakker på autoværksted.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste i to sager Arbejdstilsynets påbud om at forebygge faldulykker ved at fjerne kabelbakker.

Arbejdstilsynet havde konstateret, at der på autoværkstederne ved autoløfterne samt andre steder var fastmonterede kabelbakker på gulvet, og at kabelbakkerne var steder, hvor der arbejdedes hele dagen samt ved hyppigt anvendte færdselsområder.

Arbejdstilsynet begrundede begge påbud med, at færden ved arbejdspladserne og de øvrige områder, hvor der er kabelbakker, ikke foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet begrundede også begge påbud med, at virksomheden ikke, så vidt det er muligt, havde sikret, at gulvet er i samme niveau, samt at de ansatte dermed udsættes for en unødigt risiko for fald og snublen med risiko for personskader.

Ifølge den anvendte § 26, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning skal der foretages et konkret skøn, idet det efter bestemmelsens formulering fremgår, at et gulv ”så vidt det er muligt” skal være i samme niveau og uden buler.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste begge sager, idet Arbejdstilsynet ikke havde udøvet det konkrete skøn, som bestemmelsen kræver.

Arbejdstilsynet havde således ikke konkret begrundet, i hvilket omfang det er muligt at fjerne kabelbakkerne. Desuden havde Arbejdstilsynet ikke svaret eller begrundet overfor klager om og i hvilke situationer, der accepteres kabelbakker inden for branchen. (j.nr. 5900077-09) og (j.nr. 5900109-09).

Hjemvisning af påbud om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger ved arbejdsbord i prøverum.

I en tøjbutik lagde en ansat tøj sammen og hængte tøj på bøjler ved et arbejdsbord ved prøverum. Arbejdsbordet var for højt til den ansatte, og den ansatte arbejdede med løftede skuldre, når tøj blev sat på bøjler. Arbejdsbordet kunne ikke justeres i højden.

Der arbejdede skiftende personale ved arbejdsbordet op til 3 timer ad gangen. En ansat under 18 år arbejdede dog 1½ time ad gangen ved arbejdsbordet.

Arbejdstilsynet fandt at højden på arbejdsbordet i prøverummet ikke passer til de forskellige personer, samt at arbejdet dermed er forbundet med uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser.

Arbejdstilsynet havde ved et senere besøg observeret, at en ansat satte 3 bikinier på bøjle. Arbejdet blev udført over bordet og med hævede skuldre. Det var Arbejdstilsynets vurdering, at bordet var for højt i forhold til den ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag, da der mangler flere konkrete oplysninger af betydning for vurdering af sagen.

Således manglede antallet af ansatte i butikken, hvor mange af de ansatte var under 18 år, om de ansatte, der arbejdede i prøverummet, kun var ansat til dette arbejde, eller om de også havde andre funktioner, hvor mange vagter hver af de ansatte havde i prøverummet pr. uge, og højden på de ansatte, der arbejdede ved arbejdsbordet i prøverummet. (j.nr.5900148 - 08).

Hjemvisning af påbud med krav om udsugning ved dampstrygning.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at en virksomhed, der arbejdede med pelsværk skulle sikre de ansatte mod unødigt luftvejspåvirkning ved arbejdet med dampstrygning.

Arbejdstilsynet havde vurderet, at der var risiko for, at de ansatte blev udsat for unødigt luftvejspåvirkning .

Der var således damp med eventuelle indholdsstoffer i forbindelse med dampstrygning, og at der var risiko for afgivelse af kemiske stoffer, når tekstilerne blev strøget med anvendelse af damp. Et eksempel på et sådant kemisk stof var formaldehyd.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at oplysningerne i sagen om indholdet af kemiske stoffer i tekstilerne var tilstrækkelige til at nævnet kunne tage stilling til, om der er tale om generende forurening fra damp, eller om der forekom unødigt påvirkning fra stoffer og materialer. Sagen blev derfor hjemvist til Arbejdstilsynet. (j.nr.5900187-08).

Hjemvisning af krav om straks at bruge af høreværn ved støjbelastning over 80 dB (A).

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg i en produktionsvirksomheds tre afdelinger, at der var problemer med et højt støjniveau.

Den tilsynsførende fandt, at der i alle tre afdelinger blev udført arbejde, som er høreskadelig for de ansatte, idet støjbelastninger over 80 dB (A) kan give blivende høreskader.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden strakspåbud om, at de ansatte skal anvende høreværn i hver af de tre afdelinger.

Arbejdstilsynet anførte som begrundelse, ”at medarbejderne udførte arbejde, der er høreskadelig, idet støjbelastninger over 80 dB(A) kan give blivende hørenedsættelse.”

Ifølge § 10, i bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet fremgår, at arbejdsgiveren kun må lade arbejdet udføre, såfremt der stilles høreværn til rådighed, hvis støjbelastningen overskrider 80 dB(A) eller i øvrigt er skadelig eller stærkt generende.

Ifølge § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse fremgår, at ingen må udsættes for støjbelastning over 85 dB(A).

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste de tre strakspåbud, idet der i afgørelserne manglede angivelse af de konkrete forhold i de tre afdelinger, der bevirker, at de ansatte er udsat for en høreskadelig påvirkning.

Nævnet fandt således ikke, at der med hjemmel i bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet kan stilles krav om, at de ansatte skal anvende høreværn ved en støjbelastning på under 85 dB (A). Der er i disse regler alene krav om, at der skal ske udlevering af tilpasset høreværn ved et støjniveau mellem 80 dB (A) og op til 85 dB (A). (j.nr. 5900113-09, 5900114-09 og 5900115-09).

Hjemvisning af forbud mod arbejde på grund af manglende faldsikring ved elementmontage.

Arbejdstilsynet havde standset et arbejde med montering af betonelementer, fordi der manglede sikkerhedsforanstaltninger.

Ifølge reglerne skal der være sikkerhedsforanstaltninger i form af stilladser, rækværker, skærme, overdækninger, tagstiger, transportable personløftere med arbejdsplatform (lift), sikkerhedsnet eller sikkerhedsbælte med line, når faldhøjden er mere end 2 meter. Undtaget er imidlertid elementmontage.

Arbejdstilsynet havde ikke taget stilling til, om arbejdet var omfattet af undtagelsen.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste derfor sagen til ny behandling i Arbejdstilsynet. (j.nr. 5900193-09).

Hjemvisning af sag om alarmering ved medicinudlevering.

Arbejdstilsynet havde været på tilsyn i en kommune, der havde forskellige tilbud til psykisk syge i form af kollektivboliger og opgangsfællesskab. De psykisk syge var beboere i et opgangsfællesskab, og medicinudlevering sker i de individuelle lejligheder.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om en sygeplejerskes udlevering af medicin, da der havde været en episode med trusler om vold og risiko for vold, hvor den ansatte havde haft brug for at tilkalde hjælp.

Ved episoden var sygeplejersken alene, men kommunen oplyste, at der som hovedregel altid er andet personale til stede, når der gives medicin.

Kommunen anførte, at Arbejdstilsynet havde blandet de to forskellige tilbud – Kollektivboligerne og Opgangsfællesskabet – sammen.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet sagen ikke er tilstrækkelig oplyst, idet det ikke er klart, om afgørelsen vedrører medicinudleveringen i opgangsfællesskabet eller i kollektivboligerne.

Arbejds miljøklagenævnet fandt desuden behov for en præcisering af, hvorved beboerne adskiller sig fra andre i eget hjem, der har behov for medicinudlevering, om der som hovedregel er to ansatte ved medicinudleveringen, om der er udlevering af medicin i aftentimer og i weekender, og hvordan medicinudleveringen foregår. (j.nr.5900199-08).

Hjemvisning af sag om psykisk arbejdsmiljø ved arbejde for menighedsråd/kirke.

Arbejdstilsynet var i april 2008 og maj 2008 på tilsynsbesøg i en kirke. De ansatte følte, at de mødte uklare krav i arbejdet, at der var dårlig kommunikation, at de fik utilstrækkelig information, og at de manglede støtte og opbakning fra ledelsen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at arbejdet med at sikre den daglige drift i kirken skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt, herunder at sikre at uklare krav i arbejdet er forebygget tilstrækkeligt.

Menighedsrådet klagede over afgørelsen, da menighedsrådet kendte til utilfredsheden blandt de ansatte, og at der havde været konflikter. Derfor havde menighedsrådet foretaget tiltag og planlagt yderligere tiltag til at forbedre situationen. Tiltagene til at forbedre forholdene for de ansatte foregik løbende fra november 2007 og fortsatte henover foråret og sommeren 2008, hvor der bl.a. skete to udskiftninger i personalegruppen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til hvert enkelt af de kommentarer, der blev anført af menighedsrådet i forbindelse med klagen, herunder ikke har taget stilling til, hvornår tiltagene til forbedringer var blevet sat i gang i forhold til tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse. (j. nr. 5900273-08).

Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da det ikke var oplyst om virksomheden havde ansatte.

Arbejdstilsynet gav påbud om ergonomiske belastninger ved tømningen af en spånsilo og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet. Arbejdet blev udført af en chauffør, der også var medindehaver i virksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om ergonomiske belastninger, men nævnet fandt, at Arbejdstilsynet måtte undersøge relationerne mellem virksomheden og personen, der udførte arbejdet, fordi påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver forudsatte, at der var tale om et påbud til en arbejdsgiver. (j.nr.5900130-09).

Sagen for så vidt angår påbuddet om ergonomiske belastninger er refereret under beretningens afsnit om arbejdets udførelse.(j. nr. 5900120-09).

Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation i restaurant.

Arbejdstilsynet var på besøg i en mindre restaurant med tre ejere. Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomheden ikke havde en sikkerhedsorganisation, idet der ikke var valgt en sikkerhedsrepræsentant af og blandt de 15 personer, som havde beskæftigelse i restauranten.

Virksomheden oplyste, at de 15 personer, som var beskæftigede var unge studerende, som både var under 18 år, og over 18 år. De fleste af dem var kun beskæftigede i 1 til 2 måneder.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, da der manglede oplysninger om de beskæftigedes ansættelsesforhold, herunder hvilke former for arbejde, der blev udført, og om der var tale om et egentligt ansættelsesforhold. (j.nr.5900117-09).

Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod dårlige arbejdsstillinger og bevægelser på et lager.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre de ansatte mod dårlige arbejdsstillinger på et lager for frugt og grønt på grund af manglende oplysninger.

Arbejdstilsynet havde ikke tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere, om det observerede arbejde var repræsentativt for arbejdet på lagret, men havde spurgt de ansatte og ledelsen herom. I øvrigt manglede der fx en angivelse af vægten på de byrder, der blev håndteret. (j.nr. 5900037 - 09).

Hjemvisning af sag om forsvarlige adgangsveje på en byggeplads på grund af mangel på oplysning om virksomheden havde ansatte på stedet.

På en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at personer brugte kørearealet som adgangsvej til og fra arbejdsområder på byggepladsen. Personerne skulle krydse kørearealet, når de skulle fra skurbyen til bygningerne. Der var ikke en egnet adgangsvej, hvor personer kunne færdes sikkert og uden at skulle gå gennem et tykt lag opkørt jord.

I sagen var der tvivl om, hvorvidt de personer, som fremgår af beskrivelsen var ansatte i virksomheden. I beskrivelsen fremgik det, at virksomheden efter plan for sikkerhed og sundhed havde ansvaret for adgangsvejen i fællesområdet.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet Arbejdstilsynets afgørelse var truffet efter reglerne for en arbejdsgiver, og da det ikke var oplyst om virksomheden havde ansatte i området. (j.nr. 5900018-09).

Hjemvisning af påbud om projektering af arbejde i krybekældre.

Ved tilsynsbesøg på en byggeplads hvor der bl.a. blev arbejdet i krybekældre, konstaterede Arbejdstilsynet, at der var op til 48 meter mellem adgangsvejene, og at over halvdelen af åbningerne i adgangsvejen ikke kunne anvendes som adgangs-/flugtvej under arbejdet, da disse var blokeret af et tværgående fjernvarmerør.

Det fremgik ikke af udbudsmaterialet, at der ville blive etableret flere adgangs-/flugtveje til krybekældrene for at kunne overholde Arbejdstilsynets krav til adgangs- og flugtveje.

Arbejdstilsynet gav påbud om at den projekterende virksomhed skulle bringe bygge- og anlægsprojektet, herunder arbejdet i krybekældrene i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om krybekældre, fordi der var fremført nye væsentlige oplysninger, herunder at det af byggesagsbeskrivelsen fremgik, at entreprenøren i sin detailtidsplan skal indregne sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig udførelse af arbejdet i krybekældre med en højde på ca. 1,20 m, og at der af en plan for byggepladsens indretning skulle fremgå adgangsveje og brandveje, hvilket Arbejdstilsynet skulle have inddraget i vurderingen af sagen. (j.nr. 5900049-09).

Ophævelse af påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et plejecenter havde fået påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, fordi Arbejdstilsynet fandt, at de høje følelsesmæssigt krav i arbejdet ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Flere ansatte havde tilkendegivet at der manglede mulighed for at komme til orde på arbejdspladsen. De følte sig ikke hørt i forskellige sammenhænge, og det var svært at få snakket svære situationer igennem. Der mangler anerkendelse kolleger imellem, og der var ganske få, som blev hørt, og andre som "fyldte rigtig meget" ved gruppemøder og personalemøder.

Der var iværksat foranstaltninger, men der var uenighed i sikkerhedsorganisationen, hvorvidt det var blevet bedre.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt grundlag for påbuddet.

Nævnet fandt ud fra en samlet vurdering af belastningerne sammenholdt med de foranstaltninger, der var iværksat, at Arbejdstilsynet ikke har påvist en konkret begrundet mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet havde i øvrigt taget udgangspunkt i, at der alene var klaget over brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet gjorde i den forbindelse opmærksom på, at der ved et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø er nær sammenhæng med kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivere, således at der er tale om ét sammenhængende påbud. En klage over et påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø omfatter således hele Arbejdstilsynets afgørelse. (j.nr.5900177-08).

Manglende hjemmel til at give påbud om undersøgelse af vandskianlæg.

Arbejdstilsynet undersøgte et vandskianlæg, da en bruger var kommet til skade under anvendelse af anlægget.

Kabelanlægget var blevet leveret direkte fra en tysk virksomhed, og det tyske firma havde opstillet anlægget som ”nøglefærdigt”.

Arbejdstilsynet konkluderede efter undersøgelsen, at det ikke var muligt at finde ulykkesårsagen, men det kunne konstateres at anlæggets kuglewire under brug var knækket.

Nogle måneder efter blev Arbejdstilsynet igen oplyst om en ulykke, hvor en bruger var kommet til skade, og Arbejdstilsynet undersøgte igen anlægget.

Efter undersøgelse af den anden ulykke gav Arbejdstilsynet påbud med henvisning både til den første personulykken, og den sidst undersøgte og gjorde opmærksom på, at disse 2 personulykker gav anledning til bekymring, om anlægget er indrettet, drives og betjenes sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejdstilsynet påbød derfor, at virksomheden som importør af anlægget skulle lade foretage en undersøgelse af hele vandskianlægget efter reglerne om, at Arbejdstilsynet kan forlange en undersøgelse ved konkret mistanke.

Arbejdsmiljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets afgørelse, da Arbejdstilsynet ikke havde begrundet en sådan konkret mistanke, som krævet efter reglerne.

Den omstændighed, at der er sket en personulykke, kunne ikke begrunde en konkret mistanke, om at anlægget ikke er forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den sidste ulykke var sket ved, at en bruger blev ramt i vandet af en wire med håndtag, men der ved første ulykke alene blev fundet en knækket wire. Dette kunne ikke begrunde påbud, da der ikke var årsagssammenhæng mellem ulykkerne og anlæggets konstruktion.

Anlægget var omfattet af reglerne om tekniske hjælpemidler, da det blev betjent af ansatte, som en erhvervsmæssig aktivitet til brug for udøvelse af vandskisport. Den omstændighed, at anlæggets brugere udfører frivillig udøvelse af sportsaktiviteter, og at anlægget er et avanceret sportsmateriel, ændrer ikke herved.

Desuden bemærkede nævnet, at reglerne om tekniske hjælpemidler tilsigter både at beskytte de ansatte, andre beskæftigede i nærheden, samt tilfældigt forbigående, herunder således også de frivillige sportsudøvere. (j.nr. 5900249-08).

Ophævelse af påbud om samarbejde mellem flere virksomheder om sikkerhed og sundhed.

Arbejdstilsynet gav den virksomhed, som var ejer af en spånsilo, påbud om at samarbejde om sikkerhed og sundhed med den virksomhed, som tømte spånsiloen.

Grundlaget for påbuddet var beskrevet meget kort og ukonkret, idet Arbejdstilsynet sammen med påbuddet ”til orientering” havde vedlagt kopi af det påbud, som Arbejdstilsynet havde givet den virksomhed, som skulle tømme spånsiloen.

Ifølge § 20, i arbejdsmiljøloven skal flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet i påbuddet havde angivet forhold, som beskriver problemer med samarbejde om sikkerheds- og sundhedsproblemer ved tømning af virksomhedens spånsilo.

Nævnet fandt, at det virksomhederne skal samarbejde om på et arbejdssted, hvor flere virksomheder udfører arbejde, er de samme forhold, som virksomheden efter reglerne skal sørge for er i orden for egne ansatte. Der skal derfor samarbejdes om de pligter, der følger af arbejdsmiljølovgivningen i øvrigt. (j.nr.5900118-09).

Ophævelse af påbud om vaccination af ansatte efter kloakbekendtgørelsen.

En virksomheds ansatte udførte kloakarbejde ved en kloak tilhørende en erhvervsejendom.

Arbejdstilsynet gav med hjemmel i bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v. påbud om, at de ansatte skulle vaccineres.

Virksomheden anførte, at arbejdet normalt ikke var omfattet af kloakbekendtgørelsen, fordi virksomheden normalt kun arbejdede med ledninger og tilhørende brønde fra enfamiliehuse eller rækkehuse til offentlig kloak.

Ifølge kloakbekendtgørelsen omfatter denne ikke brønde og kloakledninger fra et enfamiliehus eller et rækkehus.

Ifølge reglerne i kloakbekendtgørelsen skal ansatte, hvis beskæftigelse primært eller for størstedelens vedkommende består i arbejde med håndtering af spildevand og kloakvand og lignende være vaccineret effektivt mod leverbetændelse, stivkrampe og børnelammelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet ved erhvervsejendommen var omfattet af bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v., idet der ikke var tale om arbejde på en brønd fra et enfamiliehus eller et rækkehus.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede dog påbuddet, fordi det ikke var oplyst i hvilket omfang de ansatte var beskæftiget med arbejde omfattet af reglerne. (j.nr. 5900058-09).

Ophævelse (annullation) af påbud om sikkerhedsforanstaltning ved skorstensfejning, fordi Arbejdstilsynet ikke konkret begrundede fare for nedstyrtning.

Arbejdstilsynet førte tilsyn med skorstensfejerarbejde. Arbejdet bestod i at feje skorstene fra ejendommens tag og derefter foretage rensning af ejendommens kedel i kælderen.

Skorstensfejersvenden kravler op gennem en lem og ud på ejendommens tag, der var fladt. Fra lemmen var der 1½ til 2 meter til tagets kant. Der var ikke rækværk ved tagets kant.

For at komme hen til skorstenen skulle svenden gå 8-10 meter fra tags lem til skorsten. Langs adgangsvejen var der ligeledes 1½ til 2 meter ud til tagkanten.

Arbejdstilsynet vurderede, at der er risiko for nedstyrtning, når en person arbejder 2 meter fra kanten på et fladt tag, fx hvis pågældende falder. Arbejdstilsynet henviste til reglerne om sikkerhedsforanstaltninger ved bygge- og anlæg.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt, at der var en sådan konkret fare for nedstyrtning, som reglerne om arbejdets udførelse kræver.

Nævnet lagde herved vægt på, at adgangsvejen var et fladt tag uden forhindringer, hvor der var 1½ til 2 meter til tagets kant, og at der alene er tale om færden i forbindelse med adgang til skorstensfejerarbejde og ikke et bygge- og anlægsarbejde, som anført af Arbejdstilsynet.

Et samtidigt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor også ophævet. (j.nr. 5900050-09 og 5900056-09).

Ophævelse (annullation) af påbud om indstillelige arbejdsborde hvor flere ansatte brugte det samme bord i kortere tid.

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der var 2 skærmarbejdspladser ved et skrivebord. Skrivebordet kunne ikke indstilles i højden. Højden på de ansatte (sygeplejerske og sekretær) varierede med 10 -15 cm.

Ifølge § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning fremgår, at arbejdsborde, der bruges af flere eller skiftende ansatte i fornødent omfang, skal være indstillelige.

I At - vejledningen om arbejdspladsens indretning og inventar beskrives en stationær arbejdsplads, som en arbejdsplads, hvor der arbejdes længere end få minutter ad gangen og samlet i mere end 1-2 timer dagligt.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbuddet, da der ikke er videnskabelig dokumentation for, at et arbejdsbords højde kan være årsag til arbejdsbetingede lidelser i nakke, skuldre, arme og hænder, hvis ansatte i kortere tid ad gangen bruger arbejdsbordet.

Nævnet lagde vægt på arbejdsgiverens oplysninger om, at de ansatte har varierende arbejdsopgaver. Nævnet lagde således vægt på, at sygeplejerskens hovedbeskæftigelse var konsultationer, mens sekretæren overvejende passede sekretariatet. (j.nr.5900116-09).

Ophævelse annullation) af påbud om undersøgelse af den daglige løftemængde.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde på et lager for frugt og grønt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der manglende konkret mistanke om, at løftarbejde ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Arbejdstilsynet havde ikke taget højde for, at byrder under 3 kg ikke tæller med ved opgørelsen af den daglige løftemængde, og at 3 ansatte var syge på tidspunktet for tilsynsbesøget. Desuden havde Arbejdstilsynet lagt oplysninger til grund, der var ændret før Arbejdstilsynets tilsyn. (j.nr. 5900005-09).

Ophævelse af påbud om at forbyde adgang for ændringer af antenne – programpakker på ikke asbestrengjort loft.

Ved Arbejdstilsynets tilsyn med vedligeholdelsesarbejder i boligkompleks konstateredes, at et tagrum var forurennet med asbest og skulle rengøres for asbest.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at ændringer af TV – programpakker ved udskiftning af bokse placeret i tagrummene ikke måtte ske, før loftrummet var rengjort, idet udskiftningerne ikke var nødvendige for bygningens drift. Arbejdstilsynets afgørelse var truffet med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 42, stk. 1.

Samtidig havde Arbejdstilsynet tilladt, at der kunne foretages rensning af faldstammer og vedligeholdelse af ventilationssystemet inden loftrummene blev asbestrengjort, men på betingelse af at visse særlige foranstaltninger efter asbestbekendtgørelsen blev iagttaget.

Klager havde anført, at arbejdet vil blive udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de krav, som asbestbekendtgørelsen stiller om brug af personlige værnemidler, vil blive fulgt ved arbejdet med ændring af programpakkerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet der ikke med hjemmel alene i lovens § 42 kan foretages en nødvendighedsvurdering af arbejde i et asbestforurennet rum, idet vurderingen af om et arbejde er forsvarligt og nødvendigt i forhold til en asbestforurening skal ske med hjemmel i asbestbekendtgørelsen. Efter lovens § 42 kan der alene foretages en vurdering af, om et arbejdssted er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (j.nr.5900137-08).

Ophævelse (annullation) af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af retlige mangler.

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et materielt påbud om høreskadende støj ved en blok-sav og gav samtidig påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Arbejdstilsynet havde efterfølgende i sin udtalelse oplyst, at det materielle påbud skulle have en anden formulering svarende til reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forhold til støj, og at der ligeledes skulle henvises til et andet hjemmelsgrundlag end det hjemmelsgrundlag, der var henvist til i den oprindelige afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der var hjemmel til at give påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet Arbejdstilsynet i sin udtalelse både havde

omformuleret det materielle påbud, ligesom Arbejdstilsynet havde henvist til et andet hjemmelsgrundlag. (j.nr.5900090-09).

Ophævelse af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver givet på grundlag af flere arbejdsmiljømæssige mangler.

Arbejdstilsynet konstaterede ved besøg, at en virksomhed havde flere arbejdsmiljømæssige mangler, og gav virksomheden 5 påbud samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede over rådgiverpåbuddet, idet virksomheden allerede havde løst flere af de arbejdsmiljømæssige mangler, der førte til påbuddene.

Under behandlingen i klagenævnet oplyste virksomheden, at nogle af de mangler, der førte til påbuddene, var løst inden virksomheden modtog Arbejdstilsynets afgørelse med påbud.

Arbejdstilsynet bekræftede oplysningen om at de tre ud af de 5 påbud var efterkommet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt på den baggrund ikke, at der var grundlag for at opretholde påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet nævnet lagde vægt på, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse ikke forelå mindst 5 overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Det bemærkes til denne sag, at en lovændring har ændret retstilstanden, således at det nu er tilsynstidspunktet, som er afgørende for, hvilke oplysninger der skal tages hensyn til i en sag. (j.nr.5900001-09).

F. RØGFRI MILJØER

Lov om røgfri miljøer, også kaldet rygeloven blev vedtaget i 2007 og trådte i kraft 15. august 2007.

Formålet med loven er at udbrede røgfri miljøer med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning samt at forebygge, at personer ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning.

Lovens formål er at forebygge den sundhedsskadelige passive rygning, som personer ufrivilligt kan blive udsat for i forskellige rygemiljøer.

Lovens finder således anvendelse på:

- 1) Alle offentlige og private arbejdspladser,
- 2) Institutioner og skoler for børn og unge, på øvrige uddannelsesinstitutioner,
- 3) Indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang (det offentlige rum),
- 4) I kollektive transportmidler og taxaer, og
- 5) Serveringssteder.

Hovedreglen er, at rygning ikke vil være tilladt indendørs disse steder. Loven nævner dog en række undtagelser fra dette rygeforbud.

Undtagelserne omfatter:

- Arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner, serveringssteder og indendørs hvor offentligheden har adgang. Disse steder er der mulighed for, at indrette rygekabiner og rygerum.
- Lokaler, som alene er arbejdsplads for en person. Disse steder kan en virksomhed beslutte, at den pågældende selv må ryge, hvis andre ikke udsættes for røgen.
- Små værtshuse med et serveringsareal på under 40 m²,
- Væresteder for socialt udsatte,
- Boliger eller værelser for beboere på plejehjem og lignende.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2009 behandlet 12 sager som drejer sig om følgende områder:

- Rygepolitik
- Serveringsareal for værtshuse, restaurant og diskotek
- Forbud mod rygning ved bankospil i spillehal, hvor der er servering
- Socialt værested
- Rygning under transport i bil

Reglerne i forhold til de nævnte områder er således:

Rygepolitik.

Ifølge § 5, stk. 1, i lov om røgfri miljøer skal den enkelte arbejdsgiver udarbejde en skriftlig rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere.

Ifølge lovens § 5, stk. 2, skal rygepolitikken som minimum indeholde oplysning om der må ryges på arbejdspladsen, samt oplysning om konsekvenserne af overtrædelse af arbejdspladsens rygepolitik.

Det er således lovbestemt, hvad en rygepolitik skal indeholde.

Serveringsareal for værtshuse, restaurant og diskotek.

Ifølge § 22, i lov om røgfri miljøer kan det besluttet, at rygning er tilladt indendørs på små værtshuse og udskænkingssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40 m², og hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

Små værtshuse og udskænkingssteder, der befinder sig under samme tag som et andet serveringssted, er omfattet af undtagelsen, hvis der er selvstændig indgang til værtshuset fra gaden, og hvis det for publikum fremstår som et selvstændigt værtshus.

Af lovens bemærkninger fremgår, at der med serveringsarealet menes det område, hvor der finder egentlig servering af drikkevarer sted. Baren og området bag ved denne, garderober, trapper, toiletter og lignende faciliteter for gæsterne medregnes ikke til serveringsarealet. Det samme gælder køkkenfaciliteter, personalerum, personalet toiletter, lagerlokaler og lignende.

Forbud mod rygning ved bankospil i spillehal, hvor der er servering.

Ved bankospil i spillehaller er der tale om en vurdering af 3 rygemiljøer efter lov om røgfri miljøer, som skal vurderes, nemlig:

Er spillehallen en arbejdsplads ?

Ifølge bemærkninger til loven fremgår, at der ved en indendørs arbejdsplads forstås lokaler, hvor en arbejdstager udfører sit arbejde.

Rygeforbuddet omfatter bl.a. arbejdslokaler, møderum, lagerrum, undervisningslokaler, kantiner, indgangspartier, vestibuler, trapper, korridorer, elevatorer og tilsvarende rum, hvor ansatte opholder sig i kortere eller længere tid.

Er spillehallen en lokalitet, hvor offentligheden har adgang?

Rygeloven omfatter det offentlige rum, dvs. alle indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang. Det er ikke afgørende, om det er en privat, en foreningsejet eller en offentlig lokalitet, men derimod om der er umiddelbar adgang for offentligheden – såvel gratis som mod betaling.

Er spillehallen et indendørs serveringssted?

Ifølge loven er et serveringssted en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet.

Af bemærkningerne til loven fremgår, at det er restauranter, bistroer, cafeer, barer og værtshuse.

Sportsklubber, idrætshaller, lokaler til bankospil og lignende er ligeledes omfattet, hvis der er servering af mad eller drikkevarer.

Serveringssteder med selvbetjening er tilsvarende omfattet af loven, ligesom salg af mad eller drikkevarer »ud af huset« (pizzeriaer, fast food o.lign.) er, i det omfang, der tillige finder servering sted i det pågældende forretningslokale.

Automatforhandling af mad- eller drikkevarer er således et serveringssted, hvis der er indrettet faciliteter – opstillet borde og stole m.v. - til kundernes brug.

Værested for socialt udsatte.

Ifølge § 13, i lov om røgfri miljøer kan det besluttes, at rygning er tilladt i væresteder, varmestuer og lignende tilbud til socialt udsatte, hvor der kun er ét opholdsrum for brugerne.

Af bemærkningerne til loven fremgår det, at der mulighed for, at der må ryges i væresteder, varmestuer og lignende tilbud for socialt udsatte, hvor der kun er ét opholdsrum for brugerne, idet et forbud mod rygning formentlig ville bevirke, at det ikke ville være muligt at gennemføre en social indsats for en målgruppe, hvoraf andelen af rygere formentlig er tæt på 100 %.

Rygning under transport i bil.

Efter lovens § 6, er det ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser.

Det fremgår af bemærkningerne til § 6, at man med indendørs arbejdspladser forstår lokaler, hvor en arbejdstager udfører sit arbejde, herunder også firmabiler, lastbiler og andre transportmidler, hvorfra arbejdstageren udfører sit arbejde.

Sagerne er refereret nedenfor:

En rygepolitik skal indeholde oplysning om konsekvenser ved at overtræde rygepolitikken.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en børneinstitution i rygepolitikken ikke oplyste om konsekvenserne af at overtræde rygepolitikken. Arbejdstilsynet gav derfor påbud om, at der skulle udarbejdes en rygepolitik.

Kommunen anførte i klagen, at der havde været rygeforbud siden den 1. januar 2007, og fra denne dato havde alle institutioner haft deres egen, skriftlige rygepolitik ud fra kravene i den overordnede rygepolitik, som var tilgængelig på kommunens intranet. Sanktioner ved overtrædelse af rygepolitikken fremgik ikke af kommunens overordnede rygepolitik på intranettet, men kommunen anførte, at ingen var i tvivl om, hvilke sanktioner, der var gældende.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at kommunen skulle udarbejde en rygepolitik, der som minimum skulle indeholde oplysninger om, hvorvidt og hvor der måtte ryges på arbejdspladsen, og om konsekvenserne af at overtræde rygepolitikken. (j.nr. 5900038-09).

Rygeforbud i Bingohal på grund af serveringssted.

I en bingohal, som besøges af 250 – 270 personer, blev der røget indendørs, mens der blev serveret mad og drikkevarer.

Bingohallen ejes af 6 sports- og kulturforeninger/klubber i fællesskab. Hver forening har bingo en aften om ugen, og foreningerne finder og instruerer selv opråbere, kontrollører og sælgere. Jobbene er ulønnede, men man har pligt til at møde op eller finde en afløser, hvis man bliver forhindret. Der aftales vagtplan for de enkelte.

Bingohallen fandt, at salg af øl, vand og pølser ikke kan betragtes som servering, at de frivillige ikke har pligt til at møde op, at der kun er adgang for medlemmer, og at der i hallen er installeret et nyt udsugningsanlæg.

Desuden fandt Bingohallen ikke, at der er tale om en arbejdsplads, da der hverken er arbejdsgiver eller ansatte, og at offentligheden ikke har adgang til bingohallen, da det kræver et medlemskab og betaling af kontingent.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at bingohallen var omfattet af rygelovens rygeforbud, da bingohallen er et serveringssted, hvor der kan købes øl, vand og pølser til indtagelse i eller ved bingohallen.

Nævnet henviste til rygeloven, hvorefter der ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikke til indtagelse på eller ved salgsstedet. (j.nr.5900132-08).

Rygeforbud i værtshus med et sceneareal, som medregnes i serveringsarealet.

På et værtshus blev der røget indendørs ved borde, da man efter opmåling af serveringsarealet havde vurderet at arealet var under 40m².

Det blev oplyst, at man ved opmålingen havde fraregnet et sceneareal på ca. 5m², samt et tilstødende billardlokale. Den del af serveringsarealet, der ikke omfattede det tilstødende billardlokale, blev oplyst til 42 m².

Klageren fandt, at scenearealet skulle fratrækkes, og at værtshuset havde til hensigt at adskille scenen fra serveringsarealet, så scenen ikke skal medregnes.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var grundlag for at afgive et strakspåbud om at sikre, at der ikke blev røget indendørs, allerede fordi serveringsarealet eksklusiv billardrummet ikke var under 40 m², idet scenen skulle medregnes serveringsarealet.

Nævnet lagde vægt på, at gæsterne på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse havde adgang til scenen og derfor skulle medregnes i serveringsarealet. Det forhold, at restauratøren ville ændre adgangsforholdene til scenen kunne efter nævnets vurdering ikke føre til et andet resultat.(j.nr. 5900142-08).

Rygeforbud i værtshus billardrum, som medregnes i serveringsarealet.

På et værtshus, som blev opmålt til ca. 60 m² blev der røget indendørs.

Lokalet var indrettet med spillemaskiner og var sammenhængende med et andet lokale, hvor der var indrettet billardspil. Der var ikke servering af mad, men kun udskænkning af drikkevarer.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt rygningen i strid med rygeloven, fordi der ryges indendørs, og lokalet ikke var under 40 m².

Nævnet lagde vægt på, at billardrummet skal medregnes i serveringsarealet, hvorved det samlede serveringsareal kommer op på ca. 60 m².

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at billardrummet må anses for en del af serveringsarealet, da billardrummet er et lokale, hvor gæsterne opholder sig med deres drikkevarer, og at lokalet dermed må betragtes som en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt det ikke afgørende, om der finder udskænkning sted i rummet eller i det tilstødende barlokale, fordi de to rum betragtes som et samlet serveringsareal.

Desuden fandt nævnet, at der ved to sammenhængende lokaler med et areal på over 40 m² er mulighed for indretning af rygerum eller rygekabiner.

Vedrørende et spørgsmål om der kunne gives et strakspåbud, og hvorvidt klagen ikke kunne få opsættende virkning henviste nævnet til, at det er Arbejdstilsynet, som varetager tilsynet med overholdelse af lov om røgfri miljøer, og at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven om røgfri miljøer, bringes i orden straks.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at der ikke er hjemmel til at tillægge en klage over et strakspåbud opsættende virkning. (j.nr. 5900135-08).

En restaurant ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen for værtshuse under 40 m².

På en restaurant blev der røget indendørs på et serveringsareal, der var over 40 m²

Klager anførte, at der i lokalet, hvor selve baren står, er et serveringsareal på 36 kvm², og i et tilstødende lokale et serveringsareal på 15 m².

Fraregnes baren på ca. 9,6 m² vil lokalerne tilsammen være 41,40 m². Klager ville bringe dette serveringsareal under 40 m² ved at lave et vindfang eller en garderobe.

Det blev desuden oplyst, at der er et gangareal til et andet lokale, som er en spillehal, som fra gården har egen indgang, der benyttes af både personale og kunder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at stedet både er en arbejdsplads og et serveringssted over 40 m², uanset om der var lavet en garderobe eller et vindfang i forbindelse med lokalet ved baren, da det samlede serveringsareal er større, idet der er tale om flere sammenhængende lokaler, som tilsammen danner serveringsstedet.

Nævnet fandt, at de tilstødende lokaler ikke findes at kunne anses for et selvstændigt serveringssted, selvom der findes en anden indgang hertil fra gården. Nævnet lagde herved vægt på, at der ikke er skilte til eller i gården, der viser vej til indgangen i gården, og at lokalerne under Arbejdstilsynets besøg fremstod som et samlet etablissement, hvor kunderne frit kunne bevæge sig mellem rummene.

Desuden fandt nævnet ikke, at det forhold, at spillemaskinerne opstillet i det tilstødende lokale ejes af et andet firma, ændrer ved, at spillehallen er en del af det samlede etablissement, da klager står som lejer af samtlige lokaler og har del i overskuddet fra og pasningen af spillemaskinerne. (j.nr. 5900114-08).

Forbud mod rygning i værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², da billardrum var en del af serveringsarealet.

Ved et tilsynsbesøg på et værtshus konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget indendørs ved bardisk og ved borde på serveringsstedet.

Virksomheden havde udarbejdet en arealoversigt over serveringsstedet, hvor det fremgik, at selve serveringsarealet ikke oversteg 40 m², idet området omkring billardbordet ikke var medregnet, som en del af serveringsarealet.

Ifølge arealoversigten var der et udskækningslokale med en bardisk og i åben forbindelse hermed to lokaler, hvor det ene lokale var indrettet med et billardbord og det andet lokale med spillemaskiner. Det samlede areal for de tre lokaler var opmålt til at være 81,33 m².

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke måtte ryges indendørs. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², idet billardrummet og gangarealer måtte anses for en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt, at billardrummet var et lokale, hvor gæsterne opholdt sig med deres drikkevarer, og at lokalet dermed måtte betragtes som en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt det ikke afgørende, om der fandt udskækning sted i rummet eller i det tilstødende lokale, fordi de to rum betragtes som et samlet serveringsareal, hvor der fandt servering sted.

Nævnet fandt desuden, at der ved de tre sammenhængende lokaler med et areal på over 40 m² var mulighed for indretning af rygerum eller rygekabiner. (j.nr. 5900043-09).

Forbud mod rygning i værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², da dansegulv og området omkring billardbord skal medregnes til serveringsarealet.

Ved tilsynsbesøg på et værtshus blev der røget indendørs ved bardisk og ved borde på serveringsstedet.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke må ryges indendørs på værtshuset, idet området omkring billardbordet og dansegulvet skulle medregnes til serveringsarealet.

Nævnet fandt, at der var tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², idet området omkring billardbordet/dansegulvet måtte anses for en del af serveringsarealet, da området omkring billardbordet/dansegulvet var et område, hvor gæsterne opholdt sig med deres drikkevarer og derfor måtte betragtes som en del af serveringsarealet. (j.nr.5900044-09).

Et diskoteks 1. sal opfyldte ikke kravene til et rygerum eller en rygekabine.

Ved et tilsynsbesøg på et diskotek oplyste ejeren, at det var tilladt at ryge på diskotekets 1. sal. Ejeren anførte, at diskotekets 1. sal var et rygerum eller en rygekabine, og at han således opfylder lovens betingelser om at måtte tillade rygning på 1. sal.

Ved besøget blev det konstateret, at der midt i lokalet var en åben etageadskillelse. Diskoteket var over 40 m².

Ejeren havde efter tilsynsbesøget skitseret et projekt til en anden indretning af 1. sal. og ønskede, at Arbejds miljøklagenævnet tog stilling til, om det lå inden for lovens rammer.

Ifølge reglerne er et rygerum et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation, og som ikke må tjene som gennemgangsrum eller indeholde funktioner, som anvendes af andre. En rygekabine er en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at diskotekets 1. sal med den konstaterede indretning hverken opfyldte lovens definition på et rygerum eller en rygekabine, da der hverken var tale om et lukket rum eller en fritstående enhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet kunne ikke tage stilling til indehaverens påtænkte projekt, fordi nævnet alene har kompetence til at behandle klager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse. (j.nr. 5900289-08).

Flugtvej i værtshus medregnet i serveringsareal.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på et værtshus blev der røget. Efter ejerens vurdering var det samlede serveringsareal på 34,5 m², idet lokalet efter ejerens vurdering var på 64 m², men at baren på 16m² og et areal på 13,5 m², som er en flugtvej, ikke skulle medregnes i serveringsarealet.

Arbejdstilsynet vurderede, at serveringsstedet var over 40 m², og meddelte et strakspåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt serveringsarealet over 40 m², idet alene arealet med baren kan fratrækkes det samlede areal. Nævnet lagde vægt på, at arealet til flugtvejen benyttes af gæsterne bl.a. til indtagelse af de drikkevarer, som udskænkes på stedet. Dette areal skal derfor medregnes, og det samlede serveringsareal udgør derfor 48 m².(j.nr. 5900011-09).

Ophævelse af forbud mod rygning på pub med særskilt servering af mad i en arkade.

Arbejdstilsynet besøgte en pub, som lå i en arkade, og derfor havde ind- og udgang til et strøg.

Indehaveren havde tilladt rygning i pubben, der havde ansatte. I pubben blev kun serveret drikkevarer.

Publikum havde adgang til pubben gennem døre til/fra arkaden, og pubben havde vinduer ud mod arkaden.

Indehaveren af pubben havde lejet arealet til pubben. Arbejdstilsynet skønnede at pubbens areal var under 40 m².

Indehaveren havde mulighed for at benytte en del af arkadens fællesareal uden for pubben.

I dette område havde indehaveren af pubben opstillet borde og stole, hvor der blev serveret mad fra pubben. Der var rygeforbud i arkaden.

Arbejdstilsynet vurderede, at pub med arkade ikke var omfattet af undtagelsen for små værtshuse og udskænkingssteder under 40 m², fordi der blev serveret mad. Arbejdstilsynet opfattede pubben og arkadeområdet som et samlet etablisement. Arbejdstilsynet fandt også, at etablisementet ikke fremstod for publikum som to forskellige serveringssteder med hver en selvstændig indgang fra gaden eller fra den øvrige del af arkaden.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at pubben opfyldte lovens betingelser om at kunne tillade rygning i værtshuse, der er for små til at kunne ind-

rette rygerum eller rygekabine, og idet pubben med egen facade og indgang fra arkaden fremstår som et selvstændigt værtshus. (j.nr. 5900084-09).

Forbud mod at ryge i et socialt værested uden rygekabine/rum.

Arbejdstilsynet besøgte et værested, hvor der var flere forskellige opholds- og aktivitetsrum. Brugere og de ansatte opholdt sig i rummene, mens der blev røget i et mindre rum i stueetagen, men kun uden for spisetiderne. Rummet var afskærmet fra et større foranliggende rum med mure, og der var udsugning. Der var desuden en åbning uden dør mellem det mindre og det større lokale.

På et personalemøde var man blevet enige om, at det af hensyn til brugere skulle være tilladt at ryge, og man fandt at have indrettet en rygepolitik efter retningslinier for rygepolitik for sociale væresteder.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at værestedet var en arbejdsplads med ansatte og som følge heraf omfattes af reglerne i lov om røgfri miljøer.

Nævnet fandt, at det ikke er tilladt at ryge i værestedets lokaliteter, og at afgørelsen skulle efterkommes straks. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der var flere opholdsrum for brugere, og at det mindre opholdsrum ikke opfyldte kravene til et rygerum, da det ikke var indrettet med henblik på rygning, og da det ikke var muligt at aflukke det mindre rum fuldstændig fra det foranliggende lokale. (j.nr.5900113-08).

Hjemvisning af rygeforbud i privat bil, som blev benyttet i forbindelse med transport mellem arbejdsopgaver, idet det ikke var oplyst om transporten var arbejdstid.

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med tilsynsbesøg i hjemmeplejen, at den ene af de to medarbejdere, der kørte i samme private bil mellem de enkelte hjemmeplejebesøg, røg i bilen.

Arbejdstilsynet meddelte rygeforbud og lagde vægt på, at der blev røget indendørs i en bil, der blev benyttet til fællestransport mellem flere arbejdssteder.

Klager anførte, at der blev røget i en privat bil i medarbejdernes tildelte pause og efter fælles beslutning, at begge var rygere, at der var rygeforbud i de udleverede firmabiler, og at det var medarbejdernes eget valg at køre i privat bil.

Sagen blev hjemvist, idet Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst i forhold til, at der i den konkrete situation var tale om en arbejdsplads, da det ikke var oplyst, om pausen/transporttiden var betalt som arbejdstid.(j.nr.5900277-08).

4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Bygge- og anlæg, C) Arbejdets udførelse, D) Stoffer og materialer, E) Kontrolanordning, E) Velfærdsforanstaltninger, F) Hviletid og fridøgn, G) Sikkerhedsorganisation og H) Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

A. PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forskellige forhold på arbejdspladsen. Det drejer sig således både om psykiske belastninger ved arbejdets organisering og indhold, arbejdsmængden, forholdet mellem kolleger og mellem ledelse og medarbejdere, og de belastninger ansatte udsættes for ved risikoen for chokerende begivenheder i arbejdet.

Ved arbejdets organisering fokuseres på de ansattes ressourcer i form af personlig og faglig viden og erfaring. Desuden har indflydelse på eget arbejde, hvor meget tid, der afsættes til arbejdet, og hvordan og med hvem arbejdet skal udføres, betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis der ikke er balance mellem den ansattes ressourcer og måden arbejdet skal udføres på, og det arbejde, som rent faktisk skal udføres, er arbejdet psykisk belastende.

Ved chokerende begivenheder i arbejdet drejer det sig bl.a. om fysisk vold, psykisk vold og traumatiserende hændelser.

- Fysisk vold kan være i form af f.eks. slag, spark, bid, kvælningsforsøg eller voldsomme hændelser, fx i forbindelse med et røveri.
- Psykisk vold kan være tilfælde, hvor medarbejderen udsættes for verbale trusler, krænkelser, truende adfærd, systematisk fornædelse, ydmygelse e.l. .
- Traumatiserende hændelser er hvor ansatte konfronteres med død, ulykker, eller stærkt tilskadekomne.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som bl.a. omfatter

- 1) Stor arbejdsmængde og tidspres i storkøkkenet i et plejecenter.
- 2) Vold, trusler og chikaner fra beboere på et plejehjem.

Der skal i øvrigt henvises til sagerne om psykisk arbejdsmiljø, som er gengivet under afsnittet ”Hjemvisning og ophævelse (annullation)”.

Ad. 1) Stor arbejdsmængde og tidspres i et storkøkken på et plejehjem.

Ved et tilsynsbesøg i storkøkkenet på et plejehjem undersøgte Arbejdstilsynet det psykiske arbejdsmiljø ved hjælp af såvel gruppesamtaler som observationer.

Køkkenet havde overtaget produktionen af mad til alle plejecentrene, hvilket indebærer, at der skal laves mad til ca. 100 mennesker flere end, hvad man tidligere har gjort. Der er i denne sammenhæng reelt ikke ansat flere medarbejdere, og der er heller ikke fjernet tilsvarende opgaver.

Køkkenet var normeret til tre ansatte ved opvasken, men der var ofte kun to, hvilket betyder, at opvasken hober sig op og fysisk står i vejen for og besværliggør de øvrige dele af madlavningen.

Pladsforholdene i køkkenet var uhensigtsmæssig og medførte besværlige og tidskrævende arbejdsgange med uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Arbejdstilsynet fandt, at arbejdet med fremstilling af mad i køkkenet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på grund af en for stor arbejdsmængde og tidspres.

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse om, at arbejdet med madlavningen skulle planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og langt sigt.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelsen, idet flere ansatte havde tilkendegivet, at arbejdet er psykisk belastende på grund af stor arbejdsmængde, og at pladsforholdene er en medvirkende årsag. Nævnet fandt desuden, at køkkenets leder havde påpeget problemerne overfor plejehjemmets ledelse og kommunen, men at der manglede lydhørhed og forståelse. (j.nr.5900166-08).

Ad. 2) Vold, trusler og chikaner fra beboere på et plejehjem.

Ved et tilsynsbesøg på et plejehjem undersøgte Arbejdstilsynet det psykiske arbejdsmiljø ved samtaler og observationer.

Der forekom konfliktepisoder, hvor borgere reagerer fysisk voldeligt, og der forekom jævnligt episoder, hvor borgere verbalt krænker de ansatte ved enten chikanerende, truende eller diskriminerende udsagn. Disse udsagn kan være vanskelige at håndtere følelsesmæssigt.

De adfærds- og følelsesmæssige reaktioner fra borgerne forekommer pludseligt og er forbundet med stor uforudsigelighed.

Arbejdspreset er dog særligt i situationer, hvor arbejdspreset er stort pga. fravær blandt de fastansatte. De verbale krænkelser forekommer ofte, når der er fysisk kontakt til borgerne. Dette er tilfældet ved de daglige arbejdsopgaver, såsom vask og påklædning af borgere samt spise- og forflytningssituationer. En del borgere er herved utrygge ved nyansatte og kan derfor reagere med trusler og skæld ud, hvis de modtager hjælp fra en ny medarbejder.

En del af de ansatte er af anden etnisk baggrund end dansk. Disse udsættes ofte for at blive skældt ud samt krænkende og nedladende bemærkninger om deres sprog, kultur eller hudfarve.

Visse af plejehjemmets borgere belaster både ansatte og andre borgere med aggressiv adfærd eller voldsomme følelsesmæssige udbrud.

Arbejdstilsynet vurderede herefter, at arbejdet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet fandt ikke, at de ansattes udsættelse for vold, trusler og chikane samt høje følelsesmæssige krav, var forebygget tilstrækkeligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering, idet forebyggelse af vold, trusler og chikane ikke var tilstrækkeligt indarbejdet, ligesom den efterfølgende bearbejdning af belastende oplevelser i arbejdet med beboerne heller ikke var tilstrækkeligt indarbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at de ansatte bl.a. havde givet udtryk for, at konflikt-håndtering ikke var en del af det daglige arbejde, og at der ikke var indarbejdet nogen form for debriefing eller systematisk supervision, hvor de ansatte har mulighed for at tale om de psykiske og følelsesmæssige belastninger, som de var udsat for. (j.nr.5900165-08).

B. BYGGE – OG ANLÆG

Arbejdsmiljøet på bygge- og anlægsområdet er afhængig af de mange aktører, som har pligt til at sikre at forholdene er arbejdsmiljømæssigt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det er således ikke alene arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at hele arbejdsmiljøloven overholdes.

Den projekterende/ rådgiveren har således forpligtelsen for at sørge for, at projektet/rådgivningen giver mulighed for, at arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes. Man må f.eks. ikke tegne et hus med nogle mærkelige faconer uden at have gjort sig klart, hvorledes man kan sikre de ansatte mod at komme til skade under byggeriet.

Bygherren for hvis regning, der udføres et bygge- og/eller anlægsarbejde, har desuden forpligtelsen til at sørge for afgrænsning af sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne, koordinere sikkerhedsarbejdet og sørge for en sikkerheds- og sundhedsplan (SSP).

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2009 behandlet flere sager inder for byggeanlægsområdet, og disse viser, at Arbejdstilsynet har sat fokus på ikke bare entreprenørernes ansvar, men også det ansvar arbejdsmiljøloven pålægger den projekterende og bygherren.

Sag om bygherrens ansvar.

Krav til bygherre om udbedring af mangler i plan for sikkerhed og sundhed (PSS) og brug af autoriseret rådgiver.

Ved tilsyn på en byggeplads med 13 beskæftigede konstaterede Arbejdstilsynet flere overtrædelser i form af nedstyrtningsfare og færdselsveje med kabler og el - ledninger i forhold til flere forskellige entreprenører.

Herefter konstaterede Arbejdstilsynet, at der var væsentlige mangler i forhold hertil i den udarbejdede plan for sikkerhed og sundhed (PSS).

Arbejdstilsynet havde derfor givet flere strakspåbud til nogle af de entreprenører, som arbejdede på byggepladsen. Disse strakspåbud vedrørte indretningen af byggepladsen, herunder nedstyrtningsfare og færdselsveje med kabler og ledninger.

Arbejdstilsynet gav et strakspåbud til bygherren om, at virksomheden skulle ajourføre planen for sikkerhed og sundhed, samt påbud om at bygherren skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelser, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde påvist flere væsentlige mangler i den udarbejdede plan for sikkerhed og sundhed, og idet Arbejdstilsynet i forhold til flere entreprenører havde konstateret overtrædelser vedrørende nedstyrtningsfare, og færdselsveje med kabler og el - ledninger.

Planen levede således ikke op til kravene til plan for sikkerhed og sundhed i bekendtgørelsen om bygherrens pligter, da planen havde mangler vedrørende samme forhold.

Virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da manglerne i virksomhedens plan for sikkerhed og sundhed måtte karakteriseres som væsentlige mangler, da Arbejdstilsynet havde konstateret flere overtrædelser af regler i bekendtgørelsen om indretning af en byggeplads og i øvrigt havde givet påbud til de virksomheder, som arbejdede på byggepladsen. (j.nr. 5900227-08 + 5900229-08).

Sager om den projekterendes ansvar.

Krav om hensyn til arbejdsmiljømæssige forhold ved projektering.

En virksomhed projekterede og byggede parcelhuse i et plan. Husene blev opført dels af virksomhedens egne murere, dels af andre virksomheders murere.

Projekteringen indebar, at husets tagkonstruktion, der havde et udhæng på 65 cm. skulle gøres færdigt inden det udvendige murerarbejde kunne afsluttes. Det betød, at de sidste 3-6 mureskift samt det afsluttende skift, skulle udføres med armene over skulderhøjde.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at ændre projektet i forbindelse med opmuring under tagudhæng.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, således at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med opmuring under tagudhæng kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der var en arbejdsmiljømæssig risiko forbundet med at arbejde med armene over skulderhøjde.

Desuden var det muligt at projektere arbejdet, således at det risikobetonede arbejde undgås. Påbuddets formulering ændredes dog således, at virksomheden har frihed til selv at vælge metoden til at undgå det belastende arbejde. (j.nr. 5900016-09).

Krav til projektering af arbejde med nedtagning af loftsplader, men hjemvisning af projektering af arbejde i krybekældre.

Ved tilsynsbesøg på en byggeplads hvor der bl.a. blev renoveret badeværelser, fik Arbejdstilsynet oplyst, at man ved nedbrydning af mere end 500 badeværelser i bebyggelsen ville nedtage lofterne i ét stykke, da de indeholdt asbest.

Det var planlagt, at lofterne skulle bæres ned ad trappen og videre til en container. Et loft vejede ca. 70 kg. Der er 4 etager i byggeriet.

Arbejdstilsynet bad derfor om at se projekt- og udbudsmaterialet fra den projekterende vedrørende dette arbejde.

Det fremgik ikke af projektet materialet, hvordan loftspladerne skulle transporteres ned fra etagerne, dog var det anført, at det ikke var tilladt at benytte vinduerne til materialetransport, hverken ved nedbrydning eller opførelse.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at den projekterende virksomhed skulle bringe bygge- og anlægsprojektet, herunder arbejdet med lofterne i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at påbuddet vedrørende transport af loftspladerne skulle fastholdes. Nævnet lagde vægt på, at der i projektet materialet ikke var taget højde for, at der skulle anvendes egnede tekniske hjælpemidler ved fjernelse af loftsplader. (j.nr. 5900049-09).

Sag om arbejdsgiverens ansvar.Påbud om straks at sikre tagarbejde mod risiko for nedstyrtning og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, men ophævelse af krav til adgangsvej.

Arbejdstilsynet konstaterede, at både arbejdsgiveren selv og en ansat arbejdede med på brænding og oplægning af tagpap helt ude ved kanten på en bygnings tag. Højden fra tagfod til terræn var ca. 15 meter.

Hverken arbejdsgiver eller den ansatte havde faldsikringsudstyr på, ligesom begge ikke var beskyttet af rækværk, idet der ikke var rækværker på gavlen, hvor arbejdsgiveren og den ansatte arbejdede.

Arbejdstilsynet påbød, at arbejdet skulle standses, indtil faren for personnedstyrtning er imødegået med effektive foranstaltninger i form af rækværker eller anden effektiv beskyttelse mod nedstyrtning overalt, hvor der arbejdes på taget.

Virksomheden blev desuden påbudt at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte, at arbejdet blev standset, og at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. (j.nr.5900028-08 og 5900029-08).

C. ARBEJDETS UDFØRELSE

Ifølge § 38 i arbejdsmiljøloven skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt, og anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Efter bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 39 er der udstedt en række bekendtgørelser, som nærmere fastsætter, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

Det kan dreje sig om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrning, nedstyrning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse indeholder således er række nærmere præciseringer af lovens § 38. Således stiller bekendtgørelsen en række krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdspladsvurdering, almene krav til arbejdets udførelse og særlige krav.

Under de særlige krav ses bl.a. en række bestemmelser om, at unødige arbejdsmiljøbelastninger skal undgås. Der drejer sig om §§ 14 – 17 om henholdsvis unødigt støjbelastning, unødigt påvirkning af stråling, unødigt påvirkning af stoffer og materialer, og unødige fysiske og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Der er desuden fastsat regler om særligt arbejdstøj og personlige værnemidler, som skal anvendes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det ses af bestemmelsernes formulering, at området for reglerne om arbejdets udførelse dækker et stort område, og ved vurderingen af en arbejdssituation skal reglen ofte sammenholdes med bestemmelserne om arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer.

Hertil kommer at lovens § 38 ifølge § 2, stk. 3, nr. 2, i arbejdsmiljøloven også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt arbejde der i øvrigt er undtaget fra lovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver.

Det drejer sig om privat husholdning, arbejdsgiverens familie, og egentlig militærtjeneste.

I det omfang de nævnte bestemmelser ikke omfatter arbejde for en arbejdsgiver, er arbejdet altid omfattet af lovens § 38 med krav om, at det efter en konkret vurdering skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det gælder f.eks. reglerne i bekendtgørelsen om unges arbejde, som kun gælder for arbejde for en arbejdsgiver. Der henvises i den forbindelse til de to sager nedenfor om elevers svejsning.

Endelig skal det nævnes, at § 38 præciserer, at de arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodeses, ikke blot under arbejdet, men allerede på det tidspunkt, da arbejdet planlægges og tilrettelægges, og indtil arbejdsprocessen er afsluttet. Dette som et udtryk for ønsket om at få forebygget uheldige arbejdsmiljøforhold på det tidligst mulige stadium.

Sagerne under dette afsnit spænder derfor vidt og kan i et vist omfang have lighedspunkter med sager afgjort efter andre bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

Nedenfor refereres et udsnit af de sager, som er afgjort efter lovens § 38 om arbejdets udførelse, og som ikke hører til beretningens andre hovedområder, såsom psykisk arbejdsmiljø og bygge- og anlæg.

Krav om forsvarlig tømning af spånsilo, da arbejdet betød en betydelig overhængende risiko for skader.

En spånsilo indeholdende ca. 56 kubikmeter træspåner med en vægt på ca. 7-8 ton blev tømt af en chauffør, der også var medindehaver i tønningsfirmaet.

Arbejdet bestod i med en greb at føre spånerne hen til munden af en slange, som suger spånerne ud. Pågældende stak med en greb mange gange i eller over hovedhøjde, hvilket medførte meget foroverbøjet, sidebøjet og vredet ryg. Der blev konstant arbejdet med den ene arm strakt ud fra kroppen, og i korte perioder stod pågældende fastlåst med benene på grund af spåner, der løber ned fra stakken. Arbejdet med greben foregik konstant og i højt tempo.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet var ergonomisk belastende og udsatte pågældende for en betydelig akut risiko for skader på muskler, sener og led i især arme, skuldre og ryg. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt derfor Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet med greben foregik kontinuerligt i højt tempo med foroverbøjet, sidebøjet og vredet ryg, hvor benene i perioder var fastlåst.

Nævnet fandt, at reglerne for området også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Derfor var det i den forbindelse uden betydning, om chaufføren var ansat eller indehaver af virksomheden. (j.nr. 5900120-09).

Kloakarbejde - Fastholdelse af påbud om vask af de ansattes tøj.

En virksomheds ansatte udførte fotooptagelser i brønde med kloakledning tilhørende en erhvervsjendom.

Arbejdstilsynet havde med hjemmel i bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v. udstedt påbud til virksomheden om en vaskeordning til vask af de ansattes tøj.

Virksomheden gjorde gældende, at arbejdet ikke var omfattet af kloakbekendtgørelsen, fordi virksomheden kun arbejdede med ledninger og tilhørende brønde fra enfamiliehus eller rækkehus til offentlig kloak.

Ifølge kloakbekendtgørelsen omfatter denne ikke brønde og kloakledninger fra et enfamiliehus eller et rækkehus.

Ifølge reglerne i kloakbekendtgørelsen skal ansatte, der arbejder med håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand), kloakslam og lignende bruge særligt arbejdstøj. Det brugte, særlige arbejdstøj skal på arbejdsgiverens foranledning vaskes og renses adskilt fra andet tøj m.m., så sundhedsskader ikke kan opstå.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejde med tv-inspektion i en brønd med kloakvand/kloakslam kan sidestilles med håndtering, behandling eller analyse heraf.

Arbejdet var derfor omfattet af bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v., fordi der hverken var tale om arbejde på en brønd fra et enfamiliehus eller et rækkehus, men derimod en erhvervsejendom.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt derfor Arbejdstilsynets påbud. (j.nr. 5900059-09).

Skoleelever må svejse som en del af undervisningen, hvis arbejdet i øvrigt er forsvarligt, herunder opfylder krav om bl.a. ventilation, og at eleverne har gennemført svejsekursus.

Ved tilsynsbesøg på en skole fik Arbejdstilsynet oplyst, at eleverne i erhvervsklasserne på 8. – 10. klassetrin foretager metalsvejsning. Eleverne anvender svejsekabine og de elever, som svejser, har forinden gennemført en svejseuddannelse i overensstemmelse med reglerne om arbejde med kræftfremkaldende stoffer. Svejsningen for den enkelte elev har maksimalt en varighed på 2 timer om ugen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt efter en konkret helhedsvurdering, at svejsearbejdet i undervisningen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt efter lovens § 38, stk. 1, om arbejdets udførelse og de regler som gælder for arbejde, som ikke udføres for en arbejdsgiver jf. lovens udvidede område i § 2, stk. 3, nr. 2 - 4.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således ikke, at der var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse med strakspåbud om, at elever ikke må svejse i undervisningen. Nævnet fandt derfor afgørelsen ugyldig og annullerede afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der ikke er tale om erhvervsmæssig svejsning, men en kortvarig undervisningssituation. Desuden foregår svejsningen under forhold, som i øvrigt opfylder kravene i arbejdsmiljølovgivningen. Svejsningen sker i en undervisningssituation, hvor undervisning og lærerens tilsyn træder i stedet for arbejdsmiljølovgivningens krav om en arbejdsgivers instruktion og tilsyn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke dokumentation for, at sundhedsfaren alene på grund af alder er større for unge, herunder at eleverne alene på grund af deres alder, er særligt modtagelige for kræftfremkaldende stoffer.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden ikke, at der er hjemmel i arbejdsmiljøloven til at betragte svejsning som et unødvendigt led i undervisningen. (j.nr. 5900291-08).

Ungdomsskoleelever må ikke svejse, hvis de ikke har § 26 svejsekursus.

Ved tilsynsbesøg på en ungdomsskole blev det oplyst, at skolens elever svejser i kurser på skolen.

Undervisningen bliver forestået af 1 lærer, som er uddannet maskinarbejder og mekaniker, samt en medhjælper, der er uddannet mekaniker. Eleverne er alle under 18 år, og eleverne har ikke gennemgået en svejseuddannelse.

I motorlærelokalet var der punktudsugning med kontrolanordning, der stod et CO₂ svejseudstyr med et skilt foran på væggen med bl.a. sikkerhedsanvisning om at bruge svejseskærm og punktudsugning ved svejsning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at ungdomsskolens elevers deltagelse i kursus indeholdende svejsning var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at eleverne ikke havde en svejseuddannelse efter § 26 i kræftbekendtgørelsen. (j.nr. 5900075-09).

Uforsvarlig transport med indkøbsvogn på rulletrappe.

Ansatte i en tøjbutik transporterede varer mellem 1. sal og stuen med en indkøbsvogn på en rulletrappe.

Det blev oplyst, at den eneste måde at transportere varer mellem stue og 1. sal er via rulletrappen, at der bliver benyttet en lille indkøbsvogn på hjul, og at denne fyldes med varer, hvorefter den ansatte går baglæns ud på rulletrappen, imens den er i drift.

Virksomheden oplyste, at der bliver transporteret varer 4 gange dagligt, og at der er risiko for, at vognen skrider på rulletrappens trin, hvis ikke den ansatte indretter sin gang korrekt, og at det kræver oplæring, hvis man skal transportere varer på en rulletrappe.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet med transport af varer fra 1. sal til stuen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (j.nr.5900035 - 08).

Krav om stole i voksenhøjde til de ansatte i en daginstitution.

Ved et tilsynsbesøg i en daginstitution konstaterede Arbejdstilsynet, at de ansatte var henvist til at sidde sammen med børnene ved lave borde og tilhørende lave stole i børnehøjde.

Klager anførte, at et af de bærende pædagogiske principper for arbejdet med børnene var bl.a. at møde børnene i øjenhøjde og at "træne" børnene til at blive selvhjulpne. Børnegrupperne var derfor udstyret med møbler, som er afpasset børnenes højde. Børnene kunne selv betjene og forlade møblerne uden voksenhjælp og uden risiko for at falde ned.

De voksnes arbejde ved de lave borde strakte sig typisk over 2 -3 arbejdsperioder dagligt af 15 - 30 minutters varighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at de ansattes aktiviteter med børn ved borde kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette indebærer, at børnemøblerne skal suppleres med møbler til voksne. (j.nr. 5900048-09).

Strakspåbud efter arbejdsulykke.

I forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke, hvor skadelidte skulle efterse svejsninger og kravlede uden for et stillads, gav Arbejdstilsynet påbud om brug af egnede tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for Arbejdstilsynets strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger mod nedstyrtning. (j.nr. 5900079-09).

Forbud mod klatring i 19 meters højde ved brug af faldsikringsudstyr, line og karabinhage.

Under besøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en stilladsmontør klatrede op i toppen af et 19 meter højt tårn. For at sikre sig anvendte montøren en sele med line og karabinhage, dog var han nødt til at afsikre sig for hver 1½ meter og flytte karabinhagen op. Han klatrede ned på samme måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der skal træffes effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning, idet der var en overhængende betydelig fare for nedstyrtning.

Nævnet fandt det derfor korrekt, at Arbejdstilsynet gav virksomheden et forbud mod, at stilladsmontøren fortsatte sit arbejde med klatring i tårnet. (j.nr. 5900083-09).

Krav om at træffe foranstaltninger mod sundhedsfaren fra biologisk materiale og mikroorganismer ved rengøring af lastrum efter grisetransport.

På et arbejdssted hvor chauffører aflæsser grise og rengør og desinficerer lastrummet på lastbilen, spulede en chauffør lastrummet for grisenes efterladte afføring og urin med vand fra trykanlæg med et vandtryk på 22 bar. Der opstod herved en vandsky rundt omkring chaufføren, som ikke bar personlige værnemidler i form af bl.a. åndedrætsværn.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at chaufførerne foretager rengøring 1-3 gange dagligt ved spuling af lastrummet for efterladt afføring og urin, og at der opstod en vandsky under rengøringen. (j.nr. 5900154-08).

Unødig påvirkning af udstødningsgas fra dieseldrevne varebiler i haller uden ventilation.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der kørtes med gaffeltrucks med forbrændingsmotorer og dieseldrevne varebiler i et lagerområde. Det blev oplyst, at der ca. 20 gange dagligt blev afhentet eller afleveret varer med varebil i hallen.

Varebilerne kørtes ind i hallen, hvor kunden så afhentede varerne. Mange kunder slukkede ikke for motoren ved afhentning af varerne, og mange af disse varebiler var dieseldrevne. De ansatte færdedes i lagerhallerne primært ved kørsel i truck.

Arbejdstilsynets traf afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for unødig påvirkning fra udstødningsgasser fra trucks og varebiler i hallen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelsen og fandt det godtgjort, at virksomhedens ansatte blev udsat for unødig påvirkning fra dieselos fra varebiler, når de færdedes i hallen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at dieselos indeholdt sundhedsskadelige gasser og partikler, og at der i løbet af en dag kom ca. 20 biler - primært dieseldrevne varebiler ind i hallen for at afhente varer, og at mange af kunderne ikke slukkede for motoren ved afhentning af varerne.

De ansatte var udsat for sundhedsskadelige udstødningsgasser fra dieselos fra varebilerne, hvorfor der alene af den grund var grundlag for at opretholde påbudet.

Arbejdsmiljøklagenævnet kunne imidlertid ikke på det foreliggende grundlag vurdere, hvilken betydning det havde, at virksomheden havde forsynet alle gas- og dieseldrevne trucks med trevejskatalysatorer. (j.nr. 5900232-08).

D. STOFFER OG MATERIALER

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

Efter bemyndigelsesbestemmelserne lovens § 49 og § 49 a – c er der udstedt en række bekendtgørelser, som nærmere fastsætter regler om fremstilling, import, oplagring, transport og anvendelse af stoffer og materialer, herunder emballering, omfyldning og mærkning, samt om anmeldelse, tekniske datablade og erstatning af farlige stoffer og materialer med mindre farlige (Substitution).

Herunder gælder særlige krav i bekendtgørelse om arbejde med kodenumererede produkter, som omfatter bl.a. autolakker, og malevareliggende overfladebelægninger, lime (klæbemidler), fugemidler, tætnings- og spartelmasser, kit, trykfarver, serigrafifarver mv., fortyndingsmidler, klargøringsprodukter, affedtningsmidler, afvaskemidler og farvefjernere.

Ved et kodenummer for et produkt forstås den kode bestående af to tal forbundet med en bindestreg, som er angivet på produkterne, som f.eks. 00-1 eller 4-6.

Tallet før bindestregen angiver de sikkerhedsforanstaltninger, der mindst skal træffes mod indånding af dampe fra produktets indhold af flygtige bestanddele, herunder organiske opløsningsmidler. Tallet efter bindestregen angiver de sikkerhedsforanstaltninger, der mindst skal træffes mod kontakt med produktet på hud, i øjne og i luftveje eller mod indtagelse.

Kravene fremgår af bekendtgørelsens bilag og vedrører særlige krav til

- 1) Procesventilation og
- 2) Personlige værnemidler m.v.

I forhold til produktets anvendelse på enten på bygninger mv., skibe m.v., konstruktioner, indenfor autobranschen m.v., ved grafiske trykprocesser, eller ved industriel overfladebehandling.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om stoffer og materialer, som handler om kodenumererede produkter. Således:

- 1) Krav om ventilation i autolakeringsværksted. Arbejde med et produkt MAL-kode 5-6.
- 2) Ophævelse af krav om sprøjtekabine til møllevinger ved brug af kodenumererede produkter.
- 3) Krav om luftforsynet åndedrætsværn. Arbejde med et produkt med MAL – kode.

Ad. 1 Krav om ventilation i autolakeringsværksted, hvor der spartles med et produkt med MAL – kode 5-6.

Ved et tilsynsbesøg på et autoværksted konstaterede Arbejdstilsynet, at der holdt biler i tre lange rækker hen mod en sprøjtekabine. Rumventilationen havde indblæsning i loftet over de to yderste rækker af biler og udsugning i gulvet under de samme to rækker i bilernes bredde.

Bilerne blev spartlet, og sikkerhedsdatablade på spartelmassen viste, at spartelmassen indeholder styren, og at produktet har MAL kode 5-6.

Det blev oplyst, at der ikke blev anvendt punktudsugning ved spartling, da man fandt, at den eksisterende ventilation var tilstrækkelig.

Der var lugt af opløsningsmidler i værkstedet, at der blev spartlet i alle tre rækker med biler.

Besøget gav anledning til, at virksomheden først fik et undersøgelsespåbud på ventilationsanlæggets effektivitet under spartling.

Arbejdstilsynet modtog en rapport udarbejdet af et rådgivningsfirma.

Resultatet af undersøgelsen viste bl.a., at området, hvor arbejdet med trækspartel på bilerne over ventilationsristene foregik, blev effektivt ventileret. Luften blev direkte udsuget og afdampning derved fjernet fra medarbejdernes indåndingszone. Undersøgelse viste desuden, at der ved arbejdet med trækspartel på biler placeret i rækken mellem ristene forekom en vis påvirkning af de ansatte, idet turbulenser i den udsugede luft gjorde, at luften (indeholdende styren) blev hvirvlet rundt omkring bilerne.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at spartelarbejde kun må foregå, hvor ventilationen effektivt fjerner luftforureningen, dvs. over ristene under indblæsningen.

Arbejds miljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at de ansatte, der i autolakeringsværkstedet udførte arbejde med trækspartel i den midterste række og mellem ristene, blev udsat for unødigt påvirkning i form af luftforurening fra spartelmassen, der indeholder stoffet styren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det anvendte produkt med en MAL kode 5-6, som ifølge bekendtgørelse om arbejde med kodenummererede produkter er udtryk for en høj risiko for sikkerhed og sundhed, såvel ved indånding af dampe fra produktet, som ved kontakt med produktet på hud, i øjne, i luftveje eller ved indtagelse. (j.nr. 5900063-09 og 5900253-09).

Ad. 2) Ophævelse af krav om sprøjtekabine til forme til møllevinger ved brug af kodenummererede produkter.

Arbejdstilsynet konstaterede sprøjtemaling af forme til møllevinger. Hver møllevingeform var ca. 40 meter lang og 3-5 meter bred. Arbejdet foregik i en 50 – 70 meter lang hal, hvor der var udsugning langs væggene i hallen, men ikke i gulvet under vingeformene. Sprøjtemalingen havde MAL – kode 00-1.

Arbejdstilsynet vurderede, at malehallen ikke opfyldte kravet for nye sprøjtekabiner.

Virksomheden søgte derfor om dispensation og anførte, at arbejdet er tilrettelagt så unødigt sundhedsskadelig påvirkning er undgået, at produktet og påføringsmåden er valgt med baggrund i en så lille arbejdsmiljømæssig belastning som muligt, og at emnernes størrelse besværliggør en samlet ventilationsløsning.

Arbejdstilsynet gav afslag på dispensation og fandt, at sprøjtemalingen skulle opfylde indretningskravene til sprøjtekabiner, idet forholdene og emnernes størrelse ikke hindrer, at arbejdet kan foregå i en sprøjtekabine.

Inden afslaget om dispensation havde Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstateret, at der blev sprøjtemalet og gav også virksomheden påbud om at ændre forholdene.

Arbejdstilsynet fandt, at arbejdet var omfattet af bilag 7 til bekendtgørelsen om kodenummererede produkter.

Af bilag 7 fremgår, at overfladebehandling skal ske i lukket anlæg, sprøjteboks eller sprøjtekabine.

Det var Arbejdstilsynets vurdering, at de nævnte forme til møllevinger godt kan anbringes i lukket anlæg, sprøjteboks eller sprøjtekabine. Det forhindrer hverken deres størrelse, form eller vægt.

Virksomheden klagede over afslaget på dispensation fra krav om indretning af sprøjtekabine, samt over påbuddet om indretning af sprøjtekabine.

Af bilag 4 til bekendtgørelsen om kodenummererede produkter fremgår, at dette bilag gælder arbejde med produkter på faste arbejdspladser på emner, som på grund af størrelse, form eller andre årsager ikke kan placeres i sprøjteboks, sprøjtekabine eller lukket anlæg, alene skal opfylde krav om procesventilation.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud samt Arbejdstilsynets afslag på dispensation, idet formene efter nævnets vurdering var af en sådan størrelse og variation, at de ikke er omfattet af reglen om krav til et lukket anlæg, sprøjteboks eller sprøjtekabine. (j.nr.5900211-08 + 5900224 -08).

Ad 3) Krav om luftforsynet åndedrætsværn ved spartelarbejde med MAL - kode 4-6.

I en virksomhed i autobranschen blev der udført spartelarbejde med et produkt, der havde MAL-kode 4-6 og som indeholdt styren. Ved arbejdspladserne var der etableret rumventilation, men ingen punktudsugning. Der var ikke luftudtag til luftforsynet åndedrætsværn.

Virksomhedens oplyste, at der blev anvendt filtermasker, når der blev spartlet.

Arbejdstilsynet gav påbud med frist om at anvende luftforsynet halvmaske ved spartelarbejde udenfor kabine.

Klageren henviste bl.a. til, at den faktiske koncentration af styren maksimalt var 0,47 mg. pr. m³, og at koncentrationen af styren i arbejdsområdet var på 0,4 procent af grænseværdien. Det fremgår af bekendtgørelsen om kodenummererede produkter, at der ved arbejde med produkterne mindst skal træffes de sikkerhedsforanstaltninger, der er angivet i bilagene til bekendtgørelsen.

Af bekendtgørelsens bilag 7, som omfatter industriel overfladebehandling, herunder autolakeringsværksted fremgår bl.a. hvilke personlige værnemidler, der skal anvendes i hvilke situationer.

Ved arbejde med spartel, som hverken foregår i lukket anlæg, en sprøjteboks eller en sprøjtekabine skal der anvendes de personlige værnemidler, der er nævnt i et skema til bilaget. Af dette skema fremgår, at der skal anvendes luftforsynet halvmaske og øjenværn, når malkodens tal før bindstregen er 4. Der skal anvendes handsker og beskyttelsesdragt, når tallet efter bindstregen er 6.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte derfor Arbejdstilsynets afgørelse, idet virksomheden skal overholde de krav til sikkerhedsforanstaltninger, der er anført i bekendtgørelsen om kodenummererede produkter om industriel overfladebehandling, dvs. at der ved spartelarbejde skal anvendes friskluftforsynet halvmaske. (j.nr. 5900129-09).

E. KONTROLANORDNING

Ifølge § 35, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning skal der etableres en mekanisk udsugning, hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening.

Ifølge bekendtgørelsens § 35, stk. 10 (tidligere § 35, stk. 8), skal ventilationsanlægget være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

Ifølge bekendtgørelse om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning, skal kontrolanordningen forsynes med en alarm, hvor der under arbejdet kan opstå fare.

Kontrolanordningen skal udløse en alarm i form af et lys- eller lydsignal, hvis der er fare for en påvirkning af luftarter, støv e.l., der er sundhedsskadelige, hvis faren ikke kan imødegås tilstrækkeligt effektivt.

Kravet om kontrolanordning har tidligere i årsberetning 2001 været behandlet vedrørende en række sager om procesventilation i hotel- og restaurationskøkkener. Krav om mekanisk udsugning og dermed krav om kontrolanordning findes også i andre brancher.

Nævnet har i 2009 behandlet to sager henholdsvis på skoleområdet i et hjemkundskabslokale og inden for bagerbranchen.

Kontrolanordning på emhætter i hjemkundskabslokale.

I et lokale for undervisning i hjemkundskab havde ventilationsanlægget i form af emhætter ikke kontrolanordning,

Nævnet fandt, at skolen skal etablere kontrolanordning, da er tale om et fast arbejdssted omfattet af reglerne om faste arbejdssteder, samt at damp fra kogning af kartofler og os fra stegning af kød stiller krav om kontrolanordning, fordi der var generende luftforurening.

Der blev ved afgørelsen ikke taget stilling til, om kontrolanordningen skulle have lys og lyd, da der slet ikke var en kontrolanordning på den eksisterende ventilation. (j.nr. 5900041-09).

Krav om kontrolanordning med lys og lyd på procesudsugning af melstøv.

Ved tilsyn på et bageri konstaterede Arbejdstilsynet, at en procesudsugning på et æltekar ikke havde en kontrolanordning med alarm for manglende funktion.

Klager anførte, at der var en konstant luftstøj, når anlægget sugede, og at lydens ophør påviste manglende funktion, som en kontrolanordning.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om kontrolanordning med lys og lyd, idet det ikke fuldstændig kan forhindres, at der trænger sundhedsskadeligt melstøv ud fra karret.

Virksomheden var derfor omfattet af pligten til at etablere mekanisk udsugning, som efter reglerne skal have en kontrolanordning. Da der ved sundhedsskadelig melstøv kan opstå fare for de ansatte skal alarmsignalet være i form af lys og lyd. Nævnet fandt ikke at ophør af en lyd, kan sidestilles med en kontrolanordning med alarm med lys og lyd. (j.nr.5900212-08).

F. VELFÆRDSFORANSTALTNINGER

Ifølge § 42, i arbejdsmiljøloven skal et arbejdssted indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og anerkendte normer og standarder skal følges.

Efter bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 43 er der udstedt flere bekendtgørelser, som nærmere fastsætter kravene til indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om bl.a. velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum.

Bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning indeholder således en række præciseringer af lovens § 42.

Således stiller bekendtgørelsen udover almene krav også særlige krav til planlægning og indretning af arbejdsstedet, arbejdspladsen, arbejdsrum, inventar, temperaturforhold m.v., ventilation, belysning, vedligeholdelse og rengøring, samt velfærdsforanstaltninger.

Vedrørende velfærdsfaciliteter fremgår det af bekendtgørelsens § 43, at de ansatte på et arbejdssted skal have toilet, spiseplads, håndvask, garderobe samt adgang til at benytte telefon.

Desuden skal der være mulighed for at

- klæde om i omklædningsrum, hvis de skal klæde om
- bade i baderum, hvis arbejdet er fysisk anstrengende, vådt, tilsmudsede, medfører risiko for smittefare, sundhedsfare eller spredning heraf
- vaske, rengøre og desinficere personlige værnemidler på en renseplads
- hvile på en hvileplads, hvis særlige hvilepauser er nødvendige, samt når gravide kvinder eller ammende mødre skal have mulighed for at hvile sig
- sove på en soveplads, hvis tjenesten tillader at sove.

Det ses at reglerne om velfærdsforanstaltninger dækker mange ting, og nogle som man i dagligdagen synes er naturlige, som f.eks. at kunne komme på et toilet eller låne en telefon.

Andre krav om velfærdsforanstaltninger kræver en vurdering af det arbejde, der udføres, og den risiko, der er forbundet hermed.

Reglerne stiller i visse tilfælde ikke kun krav om, at faciliteterne skal være til rådighed, men også at de ansatte skal benytte faciliteterne, hvis der f.eks. er smittefare og risiko for spredning, eller det er vigtigt at få en forurening af huden på grund af f.eks. ætsningsfare og risiko for at sprede den til andre.

Nævnet har i 2009 behandlet sager om velfærdsfaciliteter, som ikke alene vedrører muligheden for toilet, men også særlige krav om særskilte faciliteter på grund af arbejdets karakter.

Krav til særskilt toilet til medarbejdere i bofællesskaber.

Arbejdstilsynet besøgte fem socialpædagogiske bofællesskaber, som hver havde fast tilknyttede medarbejdere, hvoraf der som regel altid er 2 medarbejdere på arbejde af gangen.

Bofællesskaberne var således faste arbejdssteder for medarbejderne, som arbejdede i vagter med pasning af adfærdsvanskelige børn og unge. Medarbejderne overnattede i forbindelse med deres arbejde i bofællesskaberne.

Der var 2 toiletter/bad, men de ansatte benytter de samme toiletter/bad som beboerne på stedet.

Arbejdstilsynet fandt, at der skulle være medarbejdertoilet på de fem socialpædagogiske bofællesskaber.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at der ved fælles brug af toiletter ikke i tilstrækkelig grad kunne sikres, at toilettet var tilstrækkelig renholdt og vedligeholdt, således at disse hele tiden var sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. (j.nr. 5900134-09, 5900152-09, 5900153-09, 5900154-09 og 5900155-09).

Krav om toilet til ansatte beskæftiget med pasning af kvæg.

På en landbrugsvirksomhed var der ikke toilet til to ansatte, som passede en kvægbesætning.

Arbejdstilsynets vurderede, at arbejdet er stærkt tilsmudsende og gav påbud om toilet.

Arbejdsgiveren klagede over påbuddet og anførte, at de ansatte kan bruge toilettet i stuehuset. Toilettet befandt sig således på klagers private bopæl i samme by og ca. 600 meter fra arbejdsstedet. En del af arbejdet foregår på marken, hvor der er længere til et toilet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud og fandt således, at de ansatte, som arbejder med pasning af kvægbesætning, skal have adgang til toilet på arbejdsstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således ikke, at de ansatte kunne henvises til et toilet i arbejdsgiverens private bolig, idet toilet i arbejdsgiverens private bolig ikke er en mulighed efter reglerne, når arbejdet er stærkt tilsmudsende.

Nævnet lagde således vægt på, at arbejdet var særligt tilsmudsende, idet pasningen af kvægbesætningen indebar risiko for at de ansatte i regnfulde perioder færdes i udmugning og pløre. (j.nr. 5900203-08).

Krav om særskilte omklædningsrum ved arbejde med isocyanat/epoxyprodukter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at reglerne for arbejde med epoxyharpiks og isocyanat ikke var overholdt, fordi en virksomhed ikke havde indrettet særskilte omklædningsrum til ansatte, der arbejder med disse stoffer og materialer.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum (adskilt fra andre omklædningsrum) til de personer, der arbejdede med isocyanater og epoxyharpikser.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at reglerne for arbejde med epoxyharpiks og isocyanat ikke var overholdt, fordi der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum til ansatte, der arbejdede med disse stoffer og materialer.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum til de ansatte, der arbejdede med disse stoffer og materialer, idet det af reglerne om arbejde med epoxyharpiks og isocyanater fremgår, at personer der arbejder med stofferne eller materialerne skal have særskilte omklædningsrum. (j.nr.5900188-08).

G. HVILETID OG FRIDØGN

Arbejds miljølovens indeholder i kapitel 9 regler om hviletid og fridøgn.

Hviletid.

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

Dette betyder, at fra det tidspunkt, hvorfra arbejdstiden beregnes, skal der gives 11 sammenhængende timers hvil, når man regner 24 timer tilbage.

Fridøgn.

Ifølge arbejds miljølovens § 51 skal en ansat inden for hver periode på 7 døgn have et fridøgn. Bestemmelsen skal forstås således, at der ikke må være mere end 6 døgn mellem 2 fridøgn.

Fravigelser og undtagelser.

Til disse to hovedregler hører en række undtagelser bl.a. ved særlige arbejder eller, hvor der er truffet partsaftaler om fravigelse i begrænset omfang.

Arbejdstilsynet kan tillade fravigelse inden for visse former for arbejde, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om aspekter ved tilrettelæggelse af arbejdstiden, og arbejdets efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

En forudsætning for anvendelse af reglerne er, at arbejdet er omfattet af arbejds miljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver.

Undtaget fra arbejds miljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver er bl.a. arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

I dette afsnit er omtalt to sager henholdsvis

- 1) Fridøgnreglen - Afslag på dispensation fra fridøgnreglen ved transport mellem bopæl i udland og arbejdssted i Danmark
- 2) Hviletidsreglerne – Militærtjeneste ikke omfattet af hviletidsreglerne.

Ad. 1 Fridøgnreglen - Afslag på dispensation fra fridøgnreglen ved transport mellem bopæl i udland og arbejdssted i Danmark.

En hollandsk virksomhed søgte tilladelse til at udføre arbejde i en turnus med 14 dages arbejde og 14 dage fri. Virksomheden skulle udføre borearbejde i Danmark for en dansk virksomhed.

Arbejdet skulle udføres 14 dage i træk fulgt af 14 dages frihed med henvisning til, at arbejdet af tekniske og sikkerhedsmæssige grunde ikke kunne stoppes, når arbejdet var sat i gang.

Virksomhedens ansatte var bosat i henholdsvis Holland og Rumænien. De ansatte havde derved en rejsetid mellem hjem og arbejde på minimum 8 timer. Virksomheden fandt, at korte friperioder ikke ville give de ansatte passende tid til hvile.

Arbejds miljøklagenævnet gav afslag på virksomhedens ansøgning og lagde vægt på, at transporten mellem bopæl og arbejdssted ikke er en del af arbejdstiden. Transporten var således ikke en del af arbejdet, og dermed omfattet af de regler, hvorefter der kunne gives dispensation. (j.nr. 5900089-09).

Ad 2 Militærtjeneste ikke omfattet af hviletidsreglerne.

Afvisningsberedskabet er et element i Forsvarets opgave for et militært afvisningsberedskab 24 timer i døgnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets afgørelse om, at afvisningsberedskabet i Forsvaret er omfattet af arbejdsmiljølovgivningens regler om hviletid og fridøgn.

Arbejdstilsynet havde vurderet, at afvisningsberedskabet ikke er egentlig militærtjeneste og derfor ikke undtaget arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Arbejdstilsynet fandt derfor, at 24 - timers vagten er i strid med bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, idet der ikke er indgået en organisationsaftale efter bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede modsat Arbejdstilsynet, at afvisningsberedskabet er militærtjeneste og således undtaget fra arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, som er forudsætningen for, at arbejdet er omfattet af reglerne om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at afgrænsningen mellem 1) arbejde der er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel i § 2, stk. 1, om arbejde for en arbejdsgiver og dermed reglerne om hviletid og fridøgn, og 2) arbejde, der udføres af militære og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er afgrænset ved "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste".

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, som aftalen er formuleret, at betingelserne nævnt i aftalen er opfyldt, for at arbejdet er omfattet af begrebet "Egentlig militærtjeneste" og dermed undtaget arbejdsmiljølovgivningens regler om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således, at afvisningsberedskabet dels udføres af militært personale tilknyttet forsvaret, dels udføres som en del af forsvarets operative virksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet er planlagt med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten, og at opgaven fremgår af Lov om Forsvaret. (j.nr. 5900054-09).

H. SIKKERHEDSORGANISATION

Krav om organisering af sikkerhedsarbejdet.

Ifølge § 6 i arbejdsmiljøloven skal virksomheder med 10 ansatte eller derover organisere arbejdet for sikkerhed- og sundhed.

Ifølge § 7 i arbejdsmiljøloven skal virksomheder med 20 ansatte eller derover oprette et sikkerhedsudvalg.

Efter bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 8 har beskæftigelsesministeren udstedt bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som nærmere fastsætter regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed.

Ved vurderingen af om en virksomhed skal organisere sikkerhedsarbejdet medregnes alle ansatte, som ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere. Det fremgår af § 2 i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Ved kontorarbejde eller andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende, medregnes kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt. Det fremgår af § 4 i samme bekendtgørelse.

Krav om hvordan arbejdet skal organiseres.

Det fremgår af bekendtgørelsens §§ 7 – 17 hvordan sikkerhedsarbejdet skal organiseres.

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

Afdelinger eller arbejdsområder med 1-9 ansatte kan organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller en i øvrigt eksisterende gruppe. Det fremgår af § 7 i nævnte bekendtgørelse.

Ifølge § 38, stk. 1, i bekendtgørelsen kan reglerne i § 7 - 17, fraviges hvis der er indgået en aftale mellem en lønmodtagerorganisation og en modstående arbejdsgiverorganisation eller en arbejdsgiver, og der på virksomheden omfattet en sådan organisationsaftale, indgås aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Sikkerhedsorganisation ved arbejde for kirke/menighedsråd.

Ved et tilsynsbesøg ved en kirke blev det konstateret, at der ikke var valgt en sikkerhedsrepræsentant og herved en sikkerhedsorganisation.

Menighedsrådet oplyste, at der var 21 ansatte, hvoraf de 18 var korister, en organist, en kordegn og en kirketjener. De 18 korister øver en gang om ugen i 2 timer, og 9 af dem synger i kirken hver anden søndag. Koristerne var ansat på almindelige vilkår med prøvetid, opsigelsesvarsel mv. De havde pligt til at møde til 2 øvetimer om ugen, hver anden søndag til gudstjeneste og til bryllupper og begravelser.

Menighedsrådet var af den opfattelse, at de 18 korister ikke skulle tælles med som ansatte, så det udløser krav om en sikkerhedsorganisation.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at menighedsrådet skal danne en sikkerhedsorganisation, da der er over 10 ansatte. Nævnet fandt herved, at også deltidsansatte skal tælles med ved afgørelse af, om der er pligt til at danne en sikkerhedsorganisation.

Nævnet fandt ikke at undtagelsesbestemmelsen i bekendtgørelsens § 4 kan finde anvendelse, da korsangere ikke udfører kontorarbejde eller andet administrativt arbejde. (j.nr. 5900045-09).

En koncern kan ikke have fælles sikkerhedsorganisation.

En produktionsenhed i en virksomhed, som var en del af en større koncern, som bestod af flere virksomheder, der var oprettet som selvstændige juridiske enheder med hver sit CVR - nummer. Under hver virksomhed var der en eller flere afdelinger med hver sit produktionsnummer.

Koncernen havde oprettet en fælles sikkerhedsorganisation, som bestod af et fælles sikkerhedsudvalg for alle virksomhederne i koncernen.

Den besøgte virksomhed i koncernen havde sammenlagt mere end 1000 ansatte, som var fordelt på 16 produktionsenheder.

Virksomheden fik påbud om at etablere en selvstændig sikkerhedsorganisation.

Virksomheden henviste til den flade organisationsstruktur, og at koncernen var opdelt i mindre enheder og selskaber, som arbejder tæt sammen. Virksomheden fandt derfor, at en organisering efter reglerne ville medføre, at der skulle bruges ekstra ressourcer på at afholde møder, som blot ville være en formalitet, og at der efterfølgende skulle bruges ressourcer på koordinering.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at det er den juridiske enhed og således virksomheden med CVR - nummer, der har beføjelserne og den reelle mulighed for at drage omsorg for, at arbejdet i virksomheden bliver tilrettelagt og udført på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig måde.

Der skulle derfor være oprettet en sikkerhedsorganisation i form af sikkerhedsgruppe(r) og sikkerhedsudvalg i den besøgte virksomhed, som havde mere end 1000 ansatte. (j.nr. 5900294-08 + 5900295-08 + 5900019-09).

Annullering af påbud om organisering af sikkerhedsarbejdet i kommune med MED – aftale.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at der skulle vælges en sikkerhedsrepræsentant for de ansatte i en kommunal børnehave.

Kommunen oplyste, at der var indgået en MED – aftale, som giver retningslinier for organiseringen af arbejdet for sikkerhed og sundhed på området.

Arbejdsmiljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets påbud, idet kommunen havde indgået en MED-aftale, som indeholdt regler for sikkerhedsarbejdet i kommunen.

Nævnet lagde således vægt på, at der ved indgåelse af MED - aftalen var sket en fravigelse af reglerne i § 7 i samme bekendtgørelse. (j.nr. 5900195-09).

I. BRUG AF AUTORISERET ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2009 annulleret en del påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Med hensyn hertil henvises til årsberetningens afsnit ”Hjemvisning og ophævelse (Annullation).

I dette afsnit er et udsnit af de sager om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som har almen eller principiel interesse vedrørende:

1. Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne problemer på tværs af Produktionsenheder
2. Påbud om autoriseret rådgiver givet på grund af 18 underliggende påbud om ergonomi i en periode, og
3. Forebyggende sigte med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver
4. Påbud om ulykkesforebyggelse tæller med ved påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved 5 eller flere påbud.

De nævnte sager er gengivet i resumé nedenfor:

Ad. 1 Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne problemer på tværs af produktionsenheder i en kommune.

Arbejdstilsynet traf 17 afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne over for en kommune.

Overtrædelserne blev konstateret i perioden fra den 15. april 2008 til den 10. december 2008, og konstateret på 12 af kommunens produktionsenheder. Den første og den sidste overtrædelse var konstateret med mere end 6 måneders mellemrum og inden for en periode på 12 måneder.

Kommunen klagede alene over, at der som grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om rådgivningspåbud er anvendt påbud, som for størstedelens vedkommende er konstateret i efterkommelsesperioden for et tidligere påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var grundlag for at opretholde påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt ikke, at det forhold, at en stor del af de afgørelser, der ligger til grund for afgørelsen om brug af arbejdsmiljørådgiver og er konstateret indenfor efterkommelsesfristen for et tidligere rådgiverpåbud af samme slags, kan føre til et andet resultat.

Nævnet henviste til, at der i reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ikke er nævnt undtagelser eller situationer, hvor 15 eller flere påbud indenfor de samme nævnte problemområder i den angivne periode, ikke skal udløse et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. (j.nr. 5900142-09).

Ad. 2 Påbud om autoriseret rådgiver givet på grund af 18 underliggende påbud om ergonomi i en periode.

Arbejdstilsynet havde givet 18 påbud om overtrædelser af reglerne om ergonomisk arbejdsmiljø konstateret i perioden 17.oktober 2007 til den 29. maj 2008.

Arbejdstilsynet gav på denne baggrund påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at sikre, at problemer med ergonomisk arbejdsmiljø blev forebygget og løst på tværs af produktionsenheder.

Ifølge reglerne om brug af arbejdsmiljørådgiver skal arbejdsgiveren efterkomme påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer 15 eller flere afgørelser, der er konstateret på 2 eller flere forskellige produktionsenheder under den samme juridiske enhed, og som er konstateret inden for en periode af mindst 6 måneders og højst 12 måneders varighed, og samtlige afgørelser ligger inden for ergonomisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at virksomheden skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde truffet 18 afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne om ergonomisk arbejdsmiljø, og at disse overtrædelser var konstateret på 6 af virksomhedens produktionsenheder med mere end 6 måneders mellemrum og inden for en periode på 12 måneders varighed. (j.nr. 5900066-09).

Ad. 3 Forebyggende sigte med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

En virksomheden havde fået påbud om straks at sikre medarbejderne mod fugt og svampevækst i lokaler, der blev benyttet af virksomheden som lager, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i den forbindelse.

Virksomheden havde løst arbejdsmiljøproblemet ved at flytte lagret til andre lokaler og klagede derfor over Arbejdstilsynets påbud om at skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, trods virksomheden var flyttet til andre lokaler, idet forholdet er omfattet af reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og at der er et forebyggende sigte med reglerne. (j.nr. 5900141-09).

Ad. 4 Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved flere påbud.

En virksomhed fik to påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Således både et påbud på baggrund af tre eller flere overtrædelser med ulykkesrisici og et påbud på baggrund af 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte begge påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således, at tre påbud, om 1) at etablere nødstop på søjleboremaskine, 2) at sikre virksomhedens porte mod nedstyrtning, og 3) at få efterset og sikret virksomhedens lift, opfylder betingelserne for at udløse et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til ulykkesforebyggelse, fordi der er tale om 3 overtrædelser, som medfører risiko for ulykker, og der er tale om mindst 2 forskellige arbejdsmiljøproblemer konstateret inden for samme produktionsenhed ved samme tilsynsbesøg.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at 6 påbud om, at 1) udarbejde arbejdspladsvurdering (APV), 2) at etablere kontrolanordning på udsugning, 3) at gennemgå instruktion i arbejde med styrenholdige produkter, 4) at etablere nødstop på søjleboremaskine, 5) at sikre virksomhedens porte mod nedstyrtning, og 6) at få efterset og sikret virksomhedens lift, opfylder betingelserne for at udløse et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi der er tale om mindst 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som er konstateret ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. (j.nr. 5900236-08 + 5900138-09).

5. Fakta om arbejdsmiljøklagenævnet

Formål og kompetence

Arbejdsmiljøklagenævnet er både første og sidste administrative klageinstans i klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen og lov om røgfri miljøer.

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

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

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

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

Sagsbehandling og afgørelse

I forbindelse med sagsbehandlingen anvender Arbejdsmiljøklagenævnet de materielle regler, der gælder for henholdsvis arbejdsmiljøområdet og lov om røgfri miljøer.

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 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 og lov om røgfri miljøer skal indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som vurderer sagen på ny. Hvis Arbejdstilsynet helt eller delvist fastholder sin afgørelse, videresendes klagen til Arbejdstilsynets klagenævn.

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

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

Klage til Arbejdstilsynets klagenævn har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejdstilsynets klagenævns afgørelse foreligger.

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

Herudover kan Arbejdstilsynets klagenævn beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

Information om nævnet

Arbejdstilsynets klagenævns nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejdstilsynets klagenævn", udkommer efter 1. januar 2010 hver måned bortset fra august. Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdstilsynets klagenævns hjemmeside www.arbejdstilsynetsklagenavn.dk, hvor andre faglige artikler og diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejdstilsynets klagenævn havde den 31. december 2009 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

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 Ulrik 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:

Chefjurist, advokat Helle Hjorth Bentz, FTF.

1 medlem er udpeget af Akademikernes Centralorganisation:

Premierløjtnant Thomas P. Petersen, Forsvarsgruppen i AC.

Suppleant:

Juridisk konsulent Tine Trabolt, Arkitektforbundet.

1 medlem er udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Torben A. Sørensen, DA.

Suppleant:

Underdirektør Thomas Philbert Nielsen, 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:

Underdirektør 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 Jens Harkov Hansen, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Ole Therkelsen, Justitsministeriet.

1 medlem er udpeget af Danmarks Tekniske Universitet:

Instituddirektør Per Langaa Jensen, Danmarks Tekniske Universitet.

Suppleant:

Lektor Ole Broberg, Danmarks Tekniske Universitet.

1 medlem er udpeget af Ministeriet for Sundhed og forebyggelse:

Ledende overlæge, Ph.D, Lilli Kirkeskov Jensen, Arbejds- og miljømedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital.

Suppleant:

Overlæge Ph.D, Anette Kærgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejds miljøklagenævnet blev pr. 31. december 2009 varetaget af følgende:

Formand og daglig leder af sekretariatet ankechef cand.jur. Lisbet Jensen

Specialkonsulent cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand.jur. Bente Lemke

Fuldmægtig cand.jur. Lise Peltola

Fuldmægtig cand. jur. Kirsten Surlykke Nielsen

Student Line Marie Augusta Laursen

Overassistent Gitte Møller

6. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Sikkerhedsorganisation	15	5	33%
Brug af aut. Arbejds miljørådgiver	78	38	49%
Arbejdspladsvurdering	0		
Arbejdets udførelse	43	26	60%
Psykisk arbejdsmiljø	15	8	53%
Arbejdsstedets indretning	42	20	48%
Tekniske hjælpemidler	23	4	17%
Stoffer og materialer	11	2	18%
Unge under 18 år	0		
Forvaltningsret	1	1	100%
Efterkommelsesfrist	36	7	19%
Klageberettigelse	0		
Hviletid	2	1	50%
Opsættende virkning	0		
Sanktionsvalg	0		
Rygepolitik	14	2	14%
Diverse	2	1	50%
Total	282	115	41%
Klagefrist	22		
Nævnets kompetence	4		
Total	308		

Bemærkninger til tabel 1: Tallene viser, at nævnets afgørelser fortrinsvis har angået autoriseret arbejdsmiljørådgiver, arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, efterkommelsesfrister, tekniske hjælpemidler, klagefrister, psykisk arbejdsmiljø, sikkerhedsorganisation, stoffer og materialer og sager om rygeloven.

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2009: 41 %.

Omgørelsesprocenten er udtryk for den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet helt eller delvist har ændret Arbejdstilsynets afgørelse. I omgørelsesprocenten er medregnet nævnets afgørelser om at hjemvise en sag til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Spørgsmål om overskridelse af klagefrist og nævnets kompetence forelægges nævnet, uden at der foreligger en afgørelse herom fra Arbejdstilsynet. Derfor er der ikke udregnet en omgørelsesprocent for disse sager.

Om bemærkninger til omgørelsesprocenten se årsberetningens afsnit om ”Hjemvisning og ophævelse (annullation)”.

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	414
Genoptagelsessager	3
Ombudsmandssager	1
Total	417

Bemærkninger til tabel 2: Tallene viser, at der blev oprettet 417 sager i 2009.

Tallene er ikke udtryk for det samlede antal indgivne klager over Arbejdstilsynets afgørelser.

Remonstration i Arbejdstilsynet

Klager skal indsendes til Arbejdstilsynet, som revurderer sagen og kan beslutte at give klager ret. Hvis Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, bliver klagesagen sendt til nævnet. Det er derfor alene de sager, hvor Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, der bliver registreret i nævnet.

Bemærkninger i øvrigt

Klagenævnet opretter en sag for hver afgørelse, som en klage drejer sig om. Dvs. at der f.eks. oprettes 2 sager, hvis der både klages over et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og det underliggende materielle påbud, som udløser rådgiverpåbud. Hvis der alene klages over rådgiverpåbuddet, oprettes én sag.

Nævnet opretter en sag, hvis der først skal tages stilling til en "for sen" klage (Overskridelse af klagefristen på 4 uger). Afvises sagen, som for sen afsluttes sagen med en afgørelse.

Afgøres det, at sagen skal behandles trods fristoverskridelsen og nævnet herefter træffer afgørelse om det materielle påbud, er der 2 sager. Træffer nævnet alene afgørelse om, at sagen skal behandles, men afventer AT udtalelse om det materielle, oprettes én sag. Der oprettes så en ny sag, når udtalelsen om det materielle modtages af nævnet.

Tallene er derfor ikke umiddelbart sammenlignelige med Arbejdstilsynets tal for klagesager.

Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	251
Formandsafgørelser	57
Total	308

Bemærkninger til tabel 3: Tallene viser, at 251 af de i alt 308 afgørelser i 2009 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 18,5 % af afgørelserne er blevet truffet efter den særlige formandskompetence.

Formanden er tillagt kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne i sager om frist for efterkommelse af påbud, klagefrist og opsættende virkning, medmindre ét eller flere nævnsmedlemmer ønsker, at sagen bliver mødebehandlet. Desuden har formanden kompetence til at træffe afgørelse efter skriftlig høring af nævnet i sager, hvor der er en fast praksis.

Alle nævnsmedlemmer ser alle sager inden der træffes formandsafgørelse, medmindre der er tale om afgørelser om aktindsigt, hvor formanden har en særlig kompetence til at træffe hurtige afgørelser.

Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal sager
Afgørelser	308
Klage trukket/bortfaldet o.l.	8
Total	316

Bemærkninger til tabel 4: Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 97,5 % af de i alt 316 afsluttede sager. 2,5 % 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	179
Formandsafgørelse	135
Klage trukket/bortfaldet o.l.	77
Total	168

Bilag

Indholdsfortegnelse:

Nyhedsbrev 1/2009	69
Sag nr. 1.....	69
Forebyggelse af risiko for vold overfor ansatte på et skolehjem for børn og unge.....	69
Sag nr. 2.....	69
Afslag på at forlænge efterkommelsesfrist – anmodning begrundet i økonomiske hensyn .	69
Sag nr. 3.....	70
Påbud om autoriseret rådgiver- ugyldig – ikke hjemmel.....	70
Sag nr. 4.....	70
Ansatte udsat for nedstyrtningsfare – forbud – brug af autoriseret rådgiver	70
Sag nr. 5.....	71
Forebyggelse af risiko for vold ved receptionsarbejde på hotel	71
Sag nr. 6.....	71
Ophævelse af påbud om substitution af fremkalder indeholdende hydroquinon.....	71
Sag nr. 7.....	72
Aktindsigt i sag om psykisk arbejdsmiljø på plejehjem, hvor klager var pårørende til beboer	72
Sag nr. 8.....	72
Udearbejdende ansatte omfattes af sikkerhedsorganisation på hjemmevirksomheden	74
Sag nr. 9.....	73
En arbejdspladsvurdering skal revideres hvert 3. år	73
Sag nr. 10.....	73
Hjemvisning af påbud om forebyggelse af fald fra stige - mangelfuldt grundlag.....	73
Sag nr. 11.....	74
Forebyggelse af risikoen ved nedstyrtning af gods og instruktion	74
Sag nr. 12.....	74
For sen klage – særlig grund til at behandle klagen	74
Sag nr. 13.....	75
Myndighedens pligt til at undersøge om en henvendelse er en klage.....	75
Sag nr. 14.....	75
For sen klage over tre strakspåbud og et rådgiverpåbud	75
Sag nr. 15.....	76
Psykisk arbejdsmiljø - konfliktmobning – Hjemvisning	76
Sag nr. 16.....	77
Manglende sikkerhed ved krogssystem på traktor omfattet af traktordirektivet.....	77
Sag nr. 17.....	78
Ophævelse af påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge unødigt støj.....	78
Sag nr. 18.....	78
Asbest på genbrugsplads – strakspåbud	78
Sag nr. 19.....	79
Damp fra opvaskemaskine. Manglende partshøring havde ikke konkret betydning.....	79
Sag nr. 20.....	79
Tidsbegrænset dispensation om akkreditering som inspektionsorgan for elevatorer.....	79

Nyhedsbrev 2/2009	81
Sag nr. 1.....	81
Uforsvarlig transport med indkøbsvogn på rulletrappe.	81
Sag nr. 2.....	81
Ophævelse af påbud om arbejdsmiljørådgiver – Flere arbejdsmiljømæssige mangler	81
Sag nr. 3.....	82
Ophævelse af påbud om at forbyde adgang til ikke asbestrengjort loft.	82
Sag nr. 4.....	82
For sen klage behandles - påbud om samarbejde om tømning af spånsilo principiel.	82
Sag nr. 5.....	83
Fastholdelse af påbud om straks at sikre tagarbejde mod risiko for nedstyrtning, og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, men ophævelse af krav til adgangsvej.	83
Sag nr. 6.....	84
Unødig påvirkning af udstødningsgas - Dieseldrevne varebiler i haller uden ventilation. ..	84
Sag nr. 7.....	84
Hjemvisning af påbud om unødig påvirkning af udstødningsgasser fra gasdrevne og dieseldrevne trucks med tre-vejskatalysatorer.	84
Sag nr. 8.....	85
Krav om særskilte omklædningsrum ved arbejde med isocyanat/epoxyprodukter.	85
Sag nr. 9.....	85
Krav om kontrolanordning med lys og lyd på procesudsugning af melstøv.	85
Sag nr. 10.....	86
Sag om mulighed for alarmering ved medicinudlevering hjemvist.....	86
Sag nr. 11.....	87
Hjemvisning af påbud med krav om udsugning ved dampstrygning.	87
Sag nr. 12.....	87
Ophævelse af påbud om dagslys til køkken i kælder på grund af kompetencemangel.....	87
Sag nr. 13.....	88
Psykisk arbejdsmiljø på plejehjem – vold, trusler og chikaner fra beboere.	88
Sag nr. 14.....	88
Psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsmængde og tidspres i storkøkken.....	88
Sag nr. 15.....	89
Krav om at træffe foranstaltninger ved rengøring af lastrum efter grisetransport.	89
Lov om røgfri miljøer	89
Sag nr. 16.....	89
Rygeforbud i Bingohal på grund af serveringssted.	89
Sag nr. 17.....	90
Forbud mod at ryge i et socialt værested uden rygekabine/rum.	90
Sag nr. 18.....	91
Rygeforbud i værtshus med et sceneareal, som medregnes i serveringsarealet.....	91
Sag nr. 19.....	91
Rygeforbud i værtshus billardrum, som medregnes i serveringsarealet.	91
Sag nr. 20.....	92
Rygeforbud på en restaurant ikke omfattet af undtagelsen for værtshuse under 40 m ²	92
Sag nr. 21.....	93
Hjemvisning af sag om rygeforbud i privat bil	93
Nyhedsbrev 3/2009	94
Sag nr. 1.....	94
Et påbud skal meddeles til den rigtige adressat	94

Sag nr. 2.....	95
Krav til bygherre om udbedring af plan for sikkerhed og sundhed (PSS)	95
Sag nr. 3.....	95
Hjemvisning af påbud om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger ved arbejdsbord	95
Sag nr. 4.....	96
Afslag på anmodning om forlængelse af efterkommelsesfrist for påbud om flugtveje på skole.	96
Sag nr. 5.....	97
Påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver – retlige mangler ved materielle afgørelse.....	97
Sag nr. 6.....	97
En koncern med fælles sikkerhedsorganisation.	97
Sag nr. 7.....	98
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved flere påbud.	98
Sag nr. 8.....	98
Undersøgelse af psykiske arbejdsmiljø ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.....	98
Sag nr. 9.....	99
Krav om hensyn til arbejdsmiljømæssige forhold ved projektering.....	99
Sag nr. 10.....	100
Afslag om dispensation fra fridøgnreglen ved transport mellem bopæl i udland og arbejdssted i Danmark.	100
Sag nr. 11.....	100
Påbud om autoriseret rådgiver – 18 underliggende påbud om ergonomi i en periode.	100
Sag nr. 12.....	101
Afslag på dispensation fra krav om indretning af sprøjtekabine og ophævelse af påbud herom.	101
Lov om røgfri miljøer	102
Sag nr. 13.....	102
Forbud mod rygning i værtshus over 40 m ² - Billardrum en del af serveringsarealet.....	102
Sag nr. 14.....	102
Forbud mod rygning i værtshus, da dansegulv og området omkring billardbord skal medregnes til serveringsarealet.	102
Sag nr. 15.....	103
Et diskoteks 1. sal opfyldte ikke kravene til et rygerum eller en rygekabine.....	103
Sag nr. 16.....	103
Flugtvej i værtshus medregnet i serveringsareal.	
Nyhedsbrev 4/2009	104
Sag nr. 1.....	104
Krav om toilet til ansatte beskæftiget med pasning af kvæg.	104
Sag nr. 2.....	105
Militærtjeneste ikke omfattet af hviletidsreglerne.....	105
Sag nr. 3.....	106
Skoleelever må svejse som en del af undervisningen	106
Sag nr. 4.....	106
Psykisk arbejdsmiljø ved arbejde for menighedsråd/kirke.	106
Sag nr. 5.....	107
Nævnet forkortede fristen for efterkommelse af påbud, og fandt det kritisabelt at Arbejdstilsynet ikke havde hørt de ansatte forud for en fristforlængelse.	107
Sag nr. 6.....	107
Hjemvisning af sag om forsvarlige adgangsveje på en byggeplads på grund af mangel på oplysning om virksomheden havde ansatte på stedet.	107

Sag nr. 7.....	1088
Hjemvisning af påbud om at sikre de akustiske forhold da Arbejdstilsynet ikke havde vurderet en eksisterende akustikregulering.	108
Sag nr. 8.....	108
Krav til projektering af arbejde med nedtagning af loftsplader, men hjemvisning af projektering af arbejde i krybekældre.....	108
Sag nr. 9.....	109
Krav om stole i voksenhøjde til de ansatte i en daginstitution.....	109
Sag nr. 10.....	109
Overskridelse af lovens fastsatte klagefrist gav kritik af Arbejdstilsynet. Påbud om psykisk arbejdsmiljø udløste krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.....	109
Sag nr. 11.....	110
Ophævelse af påbud om sikkerhedsforanstaltning ved skorstensfejning, fordi Arbejdstilsynet ikke konkret begrundede fare for nedstyrtning.....	110
Sag nr. 12.....	110
Hjemvisning af påbud om dårlige arbejdsstillinger og bevægelser på et lager.	110
Sag nr. 13.....	111
Ophævelse af påbud om undersøgelse af den daglige løftemængde.....	111
Sag nr. 14.....	111
Rumventilation i bilværksted med spredte forureningskilder.....	111
Sag nr. 15.....	111
Strakspåbud efter arbejdsulykke.	111
Sag nr. 16.....	111
Forebyggende sigte med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.	111
Sag nr. 17.....	112
Sikkerhedsorganisation ved arbejde for kirke/menighedsråd.....	112
Sag nr. 18.....	112
Krav om ventilation i autolakeringsværksted, hvor der spartles med et styrenholdigt produkt.....	112
Sag nr. 19.....	113
Kontrolanordning på emhætter i hjemkundskabslokale.	113
Lov om røgfri miljøer	113
Sag nr. 1.....	113
Indholdet af en rygepolitik.	113
Sag nr. 2.....	114
Ophævelse af forbud mod rygning på pub med særskilt servering af mad i en arkade. ...	114

Nyhedsbrev nr. 01 / 2009

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden oktober 2008 til og med december 2008

truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1**Forebyggelse af risiko for vold overfor ansatte på et skolehjem for børn og unge**

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i, at skolehjemmet ikke havde truffet tilstrækkelige foranstaltninger til sikring af, at arbejdet med børn og unge blev planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet gennemførte tilsynsbesøg på et skolehjem, som er døgninstitution og skole for børn og unge i alderen 9-18 år med sociale og personlige tilpasningsproblemer. Skolehjemmet havde over et halvt år indberettet ca. 22 episoder med magtanvendelser.

Arbejdstilsynet fandt, at skolehjemmet ikke havde truffet tilstrækkelige foranstaltninger til sikring af, at arbejdet med børn og unge blev planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og langt sigt, og at det i den forbindelse blev sikret, at risikoen for vold og trusler om vold blev forebygget effektivt.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at der er tale om arbejde med vanskelige børn og unge med til tider voldsom udad reagerende adfærd.

Desuden lagde nævnet vægt på, at skolen ikke havde truffet de fornødne foranstaltninger til sikring af, at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder sørget for fornøden instruktion af de ansatte.

Endelig lagde nævnet vægt på, at skolen ikke havde planlagt og tilrettelagt arbejdet under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper for risiko for vold og de retningslinier, som skal følges i de forskellige situationer, således at de ansatte opnår en ensartet forståelse af håndteringen af episoder med trusler og vold (j.nr. 5900210-07).

Sag nr. 2**Afslag på at forlænge efterkommelsesfrist – anmodningen begrundet i økonomiske hensyn**

Arbejdsmiljøklagenævnet afslog at forlænge efterkommelsesfristen, idet nævnet ikke fandt at økonomiske grunde kan begrunde en forlængelse, idet Arbejdstilsynets frist måtte anses for rimelig

Arbejdstilsynet traf i november 2006 afgørelse med påbud om at en virksomhed skulle forbedre de akustiske forhold. Det var Arbejdstilsynets vurdering, at de akustiske forhold i lokalerne i bygningen gjorde dem uegnet til undervisning, fordi tale og støj blev reflekteret rundt i lokalerne uden at kunne dæmpes. Fristen var september 2008. Arbejdstilsynets afgørelse blev ikke anket.

Virksomheden anmodede om at få efterkommelsesfristen forlænget, idet skolen pr. 1. januar 2008 blev fusioneret med en anden skole, og idet forhandlinger om de økonomiske betingelser for overgang til selvejstatus og dermed grundlaget for den fusionerede institutions økonomi endnu ikke var afsluttet. Skolen oplyste desuden, at det var dens vurdering, at de akustikmæssige problemstillinger løstes bedst og billigst som led i en samlet renovering af lokalerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet afslog at forlænge efterkommelsesfristen og fandt ikke, at skolen havde anført nogen rimelig grund til, at påbudet ikke var blevet efterkommet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at økonomiske hensyn kunne medføre en forlængelse af en frist for efterkommelse af et påbud fra Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den af Arbejdstilsynet fastsatte efterkommelsesfrist på ca. 22 måneder måtte anses for en rimelig frist til løsning af det givne påbud (j.nr. 5900220-08).

Sag nr. 3

Påbud om autoriseret rådgiver- ugyldig – ikke hjemmel

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet det af afgørelsen ikke fremgik, hvornår de enkelte påbud blev konstateret

Arbejdstilsynet havde i en afgørelse af 7. april 2008 givet en kommune påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver med den begrundelse at kommunen i perioden 11. april 2007 til den 23. januar 2008 havde fået i alt 15 afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne om psykisk arbejdsmiljø.

Ifølge rådgivningsbekendtgørelsens § 4 skal arbejdsgiveren efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer 15 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der er konstateret på 2 eller flere forskellige produktionsenheder under den samme juridiske enhed og er konstateret inden for en periode af mindst 6 måneders og højst 12 måneders varighed, og samtlige afgørelser ligger inden for bl. a psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at kommunen i perioden havde fået 15 afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Da det ikke af Arbejdstilsynets afgørelse fremgik, hvornår Arbejdstilsynet havde konstateret de arbejdsmiljøproblemer, som havde udløst de 15 afgivne påbud om psykisk arbejdsmiljø, var der ikke hjemmel til at afgive påbud om brug af autoriseret rådgiver (j.nr. 5900194-08).

Sag nr. 4

Ansatte udsat for nedstyrtningsfare – forbud mod at arbejde på tag – brug af autoriseret rådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed, idet én ansat færdedes på taget tæt langs tagkanten i 7,5 meters højde uden passende sikkerhedsforanstaltning, ligesom ingen af de ansatte brugte sikkerhedsline

Arbejdstilsynet nedlagde forbud mod at ansatte arbejdede på et tag i ca. 7,50 meters højde. Arbejdstilsynet vurderede, at de ansatte var udsat for en nedstyrtningsfare. Arbejdstilsynet afgav samtidig påbud om at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg havde været en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed, hvorfor der var grundlag for Arbejdstilsynets forbud om at standse arbejdet på taget, indtil der etableres effektiv sikring mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at én ansat færdedes på taget i 7,5 meters højde uden passende sikkerhedsforanstaltning.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at ingen ansatte brugte sikkerhedsline, da de gik tæt langs tagkanten for at komme hen til en lift med mandskabskurv, som de brugte for at komme ned fra taget (j. nr. 5900133-08 + 5900136-08).

Sag nr. 5

Forebyggelse af risiko for vold ved receptionsarbejde på hotel

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for påbud, idet forholdene ved arbejde i hotellets reception var egnede til, at ansatte bliver bange eller skræmt. Det forhold at der i receptionen er anbragt en kølle, tyder på at trusler kan forekomme

Efter tilsynsbesøg på et hotel påbød Arbejdstilsynet, at arbejdet med betjening af kunder og udførelse af receptionsarbejde skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

På hotellet kunne der forekomme berusede og generende gæster, og ud over almene receptionsopgaver var der også et fadølsanlæg, så receptionisten kan servere øl til de gæster, der måtte ønske det.

Receptionen og tilstødende arealer, herunder indgangsdøren, var ikke udstyret med overvågningskamera eller overfaldsalarm, men indgangsdøren var forsynet med en lås og dørklokke. Det var ikke fast procedure, at døren blev låst om aftenen.

Hotellet havde ingen politik for, hvordan personalet skulle forholde sig ved røveri, konflikter eller gæsters grænseoverskridende adfærd. I receptionen var anbragt en baseball-kølle. Det blev oplyst af både ledelse og medarbejdere, at denne var tænkt som sikkerhed for medarbejderne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet lagde vægt på, at forholdene er egnede til, at der kan opstå episoder, hvor ansatte bliver bange eller skræmt. Det forhold at der i receptionen er anbragt en kølle tyder på, at trusler kan forekomme. (j. nr. 5900091-08).

Sag nr. 6

Ophævelse af påbud om substitution af fremkaldervæske til røntgenbilleder indeholdende hydroquinon

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at Arbejdstilsynets påbud om substitution skal ophæves, idet der var tvivl om, hvorvidt en C-vitaminbaseret fremkaldervæske kan opfylde de krav, der stilles til opbevaring af billederne i mindst 10 år.

Arbejdstilsynet ophævede tidligere afgivet afgørelse om substitution af fremkaldervæsken hydroquinon. Grunden hertil var, at Arbejdstilsynet var blevet opmærksom på, at brug af anden fremkaldervæske ikke med sikkerhed vil kunne opfylde kravet om, at røntgenbilleder hos en ki-

ropraktor skal kunne opbevares i mindst 10 år. Arbejdsgiveren klagede over denne afgørelse, da klager ikke ønsker, at de ansatte udsættes for en kræftisiko, og da han fandt, at kravet til opbevaring af røntgenbilleder er 5 år og ikke 10 år.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at påbudet om substitution skal ophæves, idet grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelse om substitution var faldet bort som følge af den anførte usikkerhed om, hvorvidt en C-vitaminbaseret fremkalder kan opfylde de krav, der stilles til opbevaring af billederne i mindst 10 år. Nævnet lægger i den forbindelse vægt på, at der ikke kan anvises andre alternativer end digitalisering af fremkalderprocessen (j.nr. 5900205-07).

Sag nr. 7

Aktindsigt i arbejdsmiljøsag om psykisk arbejdsmiljø på plejehjem, hvor klager var pårørende til beboer

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en pårørende klagers anmodning om aktindsigt i arbejdsmiljøsag skal behandles efter offentlighedsloven, og at der skulle gives aktindsigt i flere af de af Arbejdstilsynet begrænsede oplysninger, men at enkelte oplysninger om enkeltpersoners ikke arbejdsmæssige forhold fortsat skulle begrænses i retten til aktindsigt

Arbejdstilsynet havde været på tilsynsbesøg på et plejehjem og havde i den forbindelse udstedt påbud om, at arbejdet med beboere skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at psykiske belastninger og høje følelsesmæssige krav, som følge af det vanskelige samarbejde med pårørende, skal forebygges.

En pårørende til en beboer på plejehjemmet søgte aktindsigt i arbejdsmiljøsagen, og Arbejdstilsynet havde givet aktindsigt efter offentlighedsloven, men begrænset aktindsigten ved flere overstrengninger af forskellige oplysninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at klager ikke kunne tillægges partsstatus, og at anmodningen derfor skal behandles efter offentlighedsloven. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der skulle gives aktindsigt i flere af de begrænsede oplysninger, men at enkelte oplysninger om enkeltpersoners forhold fortsat skulle begrænses i retten til aktindsigt. Nævnet ændrede således delvist Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet oplyste, at det ligger uden for nævnets kompetence, at behandle overholdelse persondatalovens bestemmelser om indsigtret (j.nr. 5900057-08).

Sag nr. 8

En virksomhed, som alene havde udearbejdende ansatte, som besøger andre arbejdspladser, skal oprette sikkerhedsorganisation på hjemmevirksomheden

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at udearbejdende konsulenterne er omfattet af de regler, der gælder for organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige og skiftende arbejdssteder, hvorefter de udearbejdende ansatte tælles med ved oprettelsen af en sikkerhedsorganisation i hjemmevirksomheden.

En virksomhed, som beskæftigede 11 konsulenter, hvis job bestod i at servicere store dagligvarebutikker, fik påbud om oprettelse af sikkerhedsorganisation. Virksomheden oplyste, at konsulenterne er underlagt de enkelte butikkers sikkerhedsorganisation, når de befandt sig ude i butikkerne, hvor de udfører deres arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet, og lagde til grund, at der er flere end 9 ansatte, der ikke har arbejdsledende funktioner, samt at de ansatte ikke har valgt en sikkerhedsrepræsentant.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at konsulenterne er omfattet af de regler der gælder for organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige og skiftende arbejdssteder, hvorefter de udearbejdende ansatte tælles med ved oprettelsen af en sikkerhedsorganisation i hjemmeverksamheden (j.nr. 5900209-08).

Sag nr. 9

En arbejdspladsvurdering skal revideres hvert 3. år

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at en virksomhed havde revideret deres arbejdspladsvurdering (APV) senest hvert 3. år, idet arbejdspladsvurderingen var under revision, og ikke endnu indeholdt en handlingsplan, som er efter loven er et element i vurderingen.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg i juni 2008, at den sidste APV var lavet den 12. oktober 2004.

Virksomheden havde fået en uformel aftale om udskydelse af APV til februar måned 2008, og da Arbejdstilsynet kom på besøg var virksomheden langt i processen med APV. APV var ikke færdig, idet kortlægningen var afsluttet, men handlingsplanen var under udarbejdelse. Virksomheden oplyste, at den forventedes afsluttet medio juli 2008.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at virksomheden på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse i juni 2008, har revideret deres arbejdspladsvurdering senest hvert 3. år, og lagde vægt på, at arbejdspladsvurderingen ikke indeholdt en handlingsplan, som et element i vurderingen jf. lovens § 15a, stk. 2 (j.nr. 5900155-08).

Sag nr. 10

Hjemvisning af påbud om forebyggelse af fald fra stige, idet afgørelsen var truffet på et mangelfuldt grundlag

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet der bl.a. manglede oplysninger om højden af plukkearbejde, vægten af kasser, stigen og hvor mange plukkehåndteringer den enkelte ansatte havde i løbet af en arbejdsdag.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at varer lå på hylder over hovedhøjde, og at en del af varerne var emballeret i papkasser uden håndgreb. Det blev oplyst af ledelsen, at disse varer plukkes og stables manuelt af to personer ved hjælp af en trappestige. Den ene person rækker varen til den person, der står på stigen.

Det var Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet ikke udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet er forbundet med en ulykkesrisiko. Det var endvidere forbundet med ergonomisk risiko pga. vrid i ryggen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag, og hjemviste derfor sagen, idet der bl.a. manglede oplysninger om i hvilken højde det pågældende plukkearbejde fandt sted, vægten af de enkelte kasser, oplysninger om hvilken stige

der blev brugt, samt plukkearbejdets omfang, herunder hvor mange plukkehåndteringer den enkelte ansatte havde i løbet af en arbejdsdag (j.nr. 5900205-08).

Sag nr. 11

Påbud om forebyggelse af risikoen ved nedstyrtning af gods og midlertidig instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en virksomhed skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning af gods på lager, idet de opbevarede poser og papkasser ikke var stablet sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og flere af poserne og kasserne var stablet ovenpå hinanden og placeret ud over kanten på hylderne.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at en virksomhed skulle sikre, at der blev truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning af gods, herunder poser og papkasser på lageret.

Arbejdstilsynet gav desuden påbud om at virksomheden som midlertidig foranstaltning skulle instruere de ansatte i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning af gods på lageret.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at de opbevarede poser og papkasser ikke var stablet sikkerhedsmæssigt forsvarligt, idet flere af poserne og kasserne var stablet ovenpå hinanden og placeret ud over kanten på hylderne, og at Arbejdstilsynet havde konstateret, at en af poserne var gået i stykker, så materialer stak ud af posen.

Klagenævnet lagde desuden vægt på, at pallereolerne ikke levede op til gældende krav, idet reolerne ikke var påført oplysninger om maksimal belastning, og idet en enkelt vange i pallereolerne var bøjet, hvilket tydede på at belastningen på reolen havde været for tung i forhold til vangen/hyldens maksimale bæreevne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt imidlertid ikke, at der var grundlag for at opretholde den del af Arbejdstilsynets påbud, der vedrørte midlertidig instruktion af de ansatte, idet Arbejdstilsynet i sin afgørelse ikke havde begrundet, hvorfor de ansatte skulle instrueres.(j.nr. 5900206 -08).

Sag nr. 12

For sen klage – særlig grund til at behandle klagen

Arbejdsmiljøklagenævnet besluttede at behandle en for sen klage over påbud om svejserøgsudsug på en byggeplads, idet klager gjorde gældende at påbuddet var truffet efter bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgiver § 16, som vedrører sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder

Arbejdstilsynet besøgte i juni 2008 en byggeplads, hvor der var ved at blive opført et P-hus, og afgav følgende påbud:

- Påbud om at virksomheden straks skulle etablere svejserøgsudsug ved udførelse af svejseopgaver samt tilhørende påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at sikre sig, at overtrædelsen ikke gentog sig, og

- Påbud om at virksomheden straks skulle erstatte dieseldrevne maskiner inde i P-huset eller fjerne udstødningsgasserne fra disse samt tilhørende påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at sikre sig, at overtrædelsen ikke gentog sig.

Klager havde i brev af 12. september 2008 klaget over nogle af påbudene med undtagelse af strakspåbuddet om at etablere svejserøgsudsug ved udførelse af svejseopgaver.

Arbejdsmiljøklagenævnet besluttede at behandle klagen selvom klagefristen på 4 uger var overskredet, idet strakspåbuddet var afgivet på baggrund af et tilsynsbesøg på en byggeplads, og at klager gjorde gældende at påbud om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere var truffet efter § 16 i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgiver (sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder). (j.nr. 5900259-08 + 5900260-08 + 5900261-08).

Sag nr. 13

Myndighedens pligt til at undersøge om en henvendelse er en klage

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en klage var rettidig, idet det er myndighedens ansvar at afklare en eventuel tvivl om, hvorvidt en henvendelse skal opfattes som en klage.

Arbejdstilsynet gav til en virksomhed påbud om tydelig adskillelse mellem gående og kørende trafik mv., og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Sidste frist for rettidig klage var den 26. juli 2008.

Den 3. juli 2008 sendte klager et brev mærket ”forespørgsel” til Arbejdstilsynet, og den 25. juli 2008 sendte Arbejdstilsynet en redegørelse til klageren.

Den 13. august 2008 rykkede Arbejdstilsynet virksomheden for tilbagemelding på påbuddet og virksomheden kvitterede for Arbejdstilsynets henvendelse og henviste til, at der var indgivet klage den 3. juli 2008.

Arbejdstilsynet fandt ikke, at sagen var påklaget inden for fristen af 4 uger og henviste til, at der den 3. juli 2008 var tale om en forespørgsel.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at brevet af den 3. juli 2008 var en rettidig klage, fordi det er myndighedens ansvar at afklare en eventuel tvivl om, hvorvidt en henvendelse skal opfattes som en klage, og fordi der ikke er særlige formkrav til en klage (j.nr. 5900226-08 + 5900251-08).

Sag nr. 14

For sen klage over tre strakspåbud og et rådgiverpåbud

Klagenævnet vurderede, at der ved en klage over Arbejdstilsynets afgørelse om ergonomisk belastning ved isætning af vinduer ikke er en særlig grund til at se bort fra fristoverskridelsen, idet afgørelsen hverken ses at være åbenbart urigtig, og givet til virksomheden i egenskab af arbejdsgiver overfor de håndværkere, som virksomheden havde indlejet

Klagenævnet fandt imidlertid, at der er en særlig grund til at se bort fra fristoverskridelsen for så vidt angår Arbejdstilsynets afgørelser, dels om adskillelse af gående og kørende trafik, dels sikring af adgangsveje på byggepladsen, idet spørgsmålet om, hvorvidt påbudene, som drejer sig om

forhold i fællesområderne, kan gives over for virksomheden, som arbejdsgiver, har en sådan principiel karakter, at der kan ses bort fra fristoverskridelsen

Klagenævnet fandt desuden, at der for så vidt angår Arbejdstilsynets afgørelse om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver tillige skal ses bort fra fristoverskridelsen, idet dette påbud er givet med baggrund i foregående påbud om sikring af adgangsveje på byggepladsen

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads, og gav tre strakspåbud og et rådgiverpåbud. De tre strakspåbud var vedrørende 1) ergonomisk belastning ved isætning af vinduer, 2) adskillelse af gående og kørende trafik, samt ajourføring af plan for sikkerhed og sundhed og 3) sikring af adgangsveje på byggepladsen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om de tre strakspåbud og rådgiverpåbudet den 14. november 2007, og virksomheden klagede over afgørelsen ved udateret klage modtaget hos Arbejdstilsynet pr. mail den 10. januar 2008, hvilket er en overskridelse af klagefristen på 4 uger.

Efter modtagelse af klagen traf Arbejdstilsynet afgørelse om en delvis ændring af strakspåbud nr. 2, således at påbud om ajourføring af plan for sikkerhed og sundhed ophæves. Arbejdstilsynet fandt i øvrigt ikke, at der var særlige grunde til at realitetsbehandle den for sent modtagne klage.

Klagenævnet kan behandle en for sen indgivet klage, hvis der er en særlig grund til at se bort fra fristoverskridelsen.

Klagenævnet vurderede, at der for så vidt Arbejdstilsynets afgørelse om 1) ergonomisk belastning ved isætning af vinduer ikke er en særlig grund til at se bort fra fristoverskridelsen, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke ses at være åbenbart urigtig. Påbudene var givet til virksomheden i egenskab af arbejdsgiver overfor de håndværkere, som virksomheden havde indlejet. Nævnet henviste i den forbindelse til § 21 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Klagenævnet fandt, at der er en særlig grund til at se bort fra fristoverskridelsen for så vidt angår Arbejdstilsynets afgørelser 2) Adskillelse af gående og kørende trafik, og 3) Sikring af adgangsveje på byggepladsen, idet nævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt påbudene, som drejer sig om forholdene i fællesområderne, kan gives over for virksomheden, som arbejdsgiver efter bekendtgørelsen om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder, og at afgørelsen derfor har en sådan principiel karakter, at der kan ses bort fra fristoverskridelsen.

Klagenævnet fandt desuden, at der for så vidt angår Arbejdstilsynets afgørelse 4) Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver tillige skal ses bort fra fristoverskridelsen, idet dette påbud er givet med baggrund i det foregående påbud om sikring af adgangsveje på byggepladsen (j.nr. 5900022-08 + 5900023-08 + 5900282-08 + 5900283-08).

Sag nr. 15

Psykisk arbejdsmiljø - konfliktmobning – Hjemvisning

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen om konfliktmobning, idet Arbejdstilsynet i den endelige rapport anerkendte, at der siden Arbejdstilsynets besøg og frem til afgørelsestidspunktet var løst nogle af de problemer, som Arbejdstilsynets pegede på i rapporten. Arbejdstilsynet havde således ikke i den endelige afgørelse har taget stilling til om problemet fortsat eksisterer på afgørelsestidspunktet

Arbejdstilsynet gennemførte på en institution, som arbejder med sanktionstilbud for unge, tilsyn med fokus på psykosociale risikofaktorer. Tilsynet resulterede i at Arbejdstilsynet sendte høringsbrev vedrørende udkast til rapport om psykisk arbejdsmiljø: Konfliktmobning.

Arbejdstilsynet havde holdt et møde med sikkerhedsorganisationen, to fokusgruppeinterview med ansatte, et interview med sygemeldte medarbejdere, samt med institutionens forstander.

Af udkast til rapporten fremgik bl.a., at nogle medarbejdere gennem en længere periode har følt sig udsat for et stort psykisk pres og oplevet krænkende mobbehandlinger.

Høringssvaret indeholdt et svar fra institutionens sikkerhedsorganisation. Af høringssvaret fremgår det, at sikkerhedsorganisationen ikke anerkender, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø i form af konfliktmobning på institutionen. I høringssvaret argumenterede sikkerhedsorganisationen detaljeret for, hvorfor man ikke mener, at dette er tilfældet.

De indkomne høringssvar gav ikke Arbejdstilsynet anledning til at ændre vurderingen af, at der er et problem med det psykiske arbejdsmiljø i form af konfliktmobning.

Arbejdstilsynet sendte derefter afgørelsen Rapport om psykisk arbejdsmiljø: Konfliktmobning til arbejdsgiveren, og meddelte at arbejdet på institutionen ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan have indvirkning på den fysiske og psykiske sundhed på både kort og på langt sigt.

Af rapporten fremgik bl.a., at Arbejdstilsynet anerkender, at der siden Arbejdstilsynet ved besøg startede sin undersøgelse og frem til afgørelsestidspunktet, vil være løst nogle af de problemer, som Arbejdstilsynets pegede på.

Arbejdstilsynet vurderede således ikke i denne endelige afgørelse, hvorvidt der på tidspunktet for afgørelsen, eksisterer problemer vedr. mobning.

Nævnet hjemviste sagen på den baggrund (j.nr. 5900122-08).

Sag nr. 16

Manglende sikkerhed ved krogssystem på traktor omfattet af traktordirektivet.

Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at virksomheden ved fremtidig levering af traktorer med et krogssystem, skal sikre at det er udelukket at krogophængen frembyder en farlig situation, og at virksomheden ved allerede leverede traktorer skal tilbyde afhjælpning af forholdene. Nævnet lagde vægt på, at der dels var anvendt en forkert hjemmel for påbuddet, dels forkert procedure i forbindelse med påbuddet, idet man skulle have anvendt rådsdirektivets beskyttelsesklause

Baggrunden for sagen var en leverandørindberetning vedrørende en traktor og en alvorlig arbejdsulykke, hvor en person fik knust hånden under arbejde med traktorens krogssystem.

Traktoren havde EEC typegodkendelse, og Arbejdstilsynet vurderede bl.a., at traktorer med dette krogssystem er et teknisk hjælpemiddel omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse om ind-

retning af tekniske hjælpemidler kapitel 3 om andre tekniske hjælpemidler, som ikke er omfattet af maskindirektivet.

Klager anførte bl.a., at det af Rådsdirektivet om landbrugs- og skovbrugsmaskiner fremgår, at en typegodkendt traktor ikke må nægtes godkendt, indregistreret eller taget i brug i et medlemsland, og at den pågældende traktor, herunder krogssystemet er typegodkendt, og en integreret og godkendt del af traktoren.

Nævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet der var anvendt en forkert hjemmel for påbuddet og procedure i forbindelse med påbuddet, idet man skulle have anvendt beskyttelsesklausulen i direktivet (j.nr. 5900098-08).

Sag nr. 17

Ophævelse af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da der ikke var truffet afgørelse med påbud om at forebygge unødigt støjbelastning

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet Arbejdstilsynet ikke havde truffet afgørelse om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebar risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i reglerne i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere

Arbejdstilsynet meddelte efter tilsynsbesøg, at en virksomhed skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbud om at forebygge unødigt støjbelastning. Der var i afgørelsen markeret med sort skrift, at der var afgivet påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede over, at de skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i sin formulering alene havde afgivet påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Da Arbejdstilsynet ikke havde truffet afgørelse om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebar risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i reglerne i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, var der ikke hjemmel til afgive påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900268-08).

Sag nr. 18

Asbest på genbrugsplads – strakspåbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt to påbud om straks at sikre arbejdet med at modtage asbestaffald på genbrugsplads, så forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte på genbrugspladsen kunne udsættes for asbeststøv, idet adskillelige asbestplader var i mange stykker uden at være emballeret

Ved tilsynsbesøget på en kommunal genbrugsplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der i en container til modtagelse af asbestaffald lå knuste eternitplader, der ikke var emballeret efter reglerne for håndtering af asbestaffald. Der lå bl.a. en sæk med uidentificerbart indhold, der kunne være sprøjte asbest, sækken var revet itu og der var fri adgang til indholdet. Arbejdstilsynet gav kommunen et strakspåbud.

Ved et tilsynsbesøg ca. 2 uger efter konstaterede Arbejdstilsynet, at der i en container til modtagelse af eternitplader/asbestaffald lå en sammenblanding af hele plader, der var smidt ind i containeren og knuste plader og stumper af eternitplader/asbest. Ingen af de knuste plader eller stumper var emballeret i sække eller befugtet for at hindre støvdannelse i container.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt begge påbud, og lagde vægt på at de ansatte på genbrugspladsen kunne udsættes for asbeststøv, idet adskillige asbestplader var i mange stykker uden at være emballeret. (j.nr. 5900208-08 + 5900210-08).

Sag nr. 19

Damp fra opvaskemaskine. Manglende partshøring havde ikke konkret betydning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt efter en konkret vurdering, at en manglende partshøring ikke havde haft betydning for Arbejdstilsynets afgørelse og fandt at der var grundlag for påbud om mekanisk udsugning på udviklingsstedet ved en industriopvaskemaskine

I et køkken på et ældrecenter var opstillet en industriopvaskemaskine, som var indrettet til opvaskbakker. Der var ikke etableret udsugning direkte ved eller over opvaskemaskinen., men i loftet var etableret ventilation med tilførsel af forvarmet erstatningsluft. Der blev anvendt et klorholdigt opvaskemiddel. Ved åbning af opvaskemaskinen kom damp ud til lokalet.

Arbejdstilsynet vurderede, at opvaskemaskinen udviklede generende luftforurening, som kunne påvirke luftvejssystemet, og at der skulle etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjernede forurening på udviklingsstedet og gav derfor påbud herom.

Klager anførte, at Arbejdstilsynet ikke havde talt med en virksomhedsrepræsentant, idet den person, som Arbejdstilsynet traf ved tilsynsbesøget ikke var ledelsesrepræsentant. Afgørelsen havde ikke været fremsendt i høring til virksomheden og virksomhedens ledelse eller en repræsentant for ledelsen havde derfor ikke haft lejlighed til at fremkomme med bemærkninger til sagen.

Arbejdstilsynet havde været i den vildfarelse, at man havde talt med plejehjemslederen.

Om påbudet havde virksomheden oplyst, at det på stedet blev aftalt, at der kunne sættes en seddel på maskinen om, at den ikke må åbnes de første minutter efter, at den havde kørt. Dette blev straks effektueret og virksomheden fandt det derfor vanskeligt at forstå, at der blev givet et påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt efter en konkret vurdering, at den manglende partshøring ikke havde haft betydning for Arbejdstilsynets afgørelse, idet virksomheden ved den skriftlige høring ikke har gjort indsigelse om de faktiske forhold og fandt at der var grundlag for at tiltræde afgørelsen (j.nr. 5900116-08).

Sag nr. 20

Tidsbegrænset dispensation fra kravet om akkreditering som inspektionsorgan til besigtigelse og afprøvning af elevatorer

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelse om tidsbegrænset dispensation til at være akkrediteret til at være inspektionsorgan, idet det skønnes rimeligt og forsvarligt at give dispensation i en kortere periode, og Arbejdstilsynet havde oplyst, at hvis virksomheden ikke nåede at

være akkrediteret inden dispensationen udløb, vil der fortsat være mulighed for at søge om yderligere forlængelse.

Virksomheden havde fået dispensation af Arbejdstilsynet til at fungere som inspektionsorgan for anvendelse og opstilling af elevatorer og ombygning og væsentlig reparation af elevatorer.

Dispensationen var forlænget til og med den 31. december 2008.

Den endelige akkreditering beroede på, at virksomheden ville blive godkendt til at udføre arbejdet af Den Danske Akkrediterings- og Metrologifond, DANAK.

Virksomheden var ikke tilfreds med, at dispensationen kun gjaldt til den 31. december 2008 og klagede over afgørelsen for at få dispensation frem til den 1. april 2009.

Arbejdstilsynet oplyste, at varigheden af dispensationen blev fastsat ud fra flere hensyn, bl.a. hensynet til, at Arbejdstilsynets dispensationer ikke skal gå forud for selve akkrediteringen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at det skønnedes rimeligt og forsvarligt at give dispensation i en kortere periode, og henviste til, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at hvis virksomheden, ikke skulle være akkrediteret af DANAK inden dispensationen udløber den 31. december 2008, vil der fortsat være mulighed for at søge om yderligere forlængelse (j.nr. 5900276-08).

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 Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

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

Nyhedsbrev nr. 2 / 2009

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden januar 2009 - til og med marts 2009 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Bemærk: Ny revideret udgave med rettelse af resume i sag nr. 10.

Lov om arbejdsmiljø og lov om røgfri miljøer

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1

Uforsvarlig transport med indkøbsvogn på rulletrappe.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at transport af varer fra 1. sal til stuen ved brug af en indkøbsvogn på en rulletrappe ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet nævnet lagde vægt på ulykkesrisikoen ved at bruge en indkøbsvogn til transport af varer ad rulletrappe.

Ved tilsyn i en tøjbutik blev det oplyst, hvorledes de ansatte transporterede varer mellem 1. sal og stuen med en indkøbsvogn på en rulletrappe.

Det blev oplyst, at den eneste måde at transportere varer mellem stue og 1. sal er via rulletrappen, at der bliver benyttet en lille indkøbsvogn på hjul, og at denne fyldes med varer, hvorefter den ansatte går baglæns ud på rulletrappen, imens den er i drift.

Virksomheden oplyste, at der bliver transporteret varer 4 gange dagligt, og at der er risiko for, at vognen skrider på rulletrappens trin, hvis ikke den ansatte indretter sin gang korrekt, og at det kræver oplæring, hvis man skal transportere varer på en rulletrappe.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet med transport af varer fra 1. sal til stuen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der er risiko for arbejdsulykker forbundet med den måde, hvorpå der blev brugt indkøbsvogn til transport af varer ad rulletrappe (j.nr.5900035-08)

Sag nr. 2

Ophævelse af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver givet på grundlag af flere arbejdsmiljømæssige mangler.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse ikke forelå mindst 5 overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet konstaterede ved besøg, at en virksomhed havde flere arbejdsmiljømæssige mangler, og gav virksomheden 5 påbud, samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede over rådgiverpåbudet, idet virksomheden allerede havde løst flere af de arbejdsmiljømæssige mangler, der førte til påbudene.

Under behandlingen i klagenævnet oplyste virksomheden, at nogle af de mangler, der førte til påbuddene, var løst inden virksomheden modtog Arbejdstilsynets afgørelse med påbud.

Arbejdstilsynet bekræftede oplysningen om at de tre ud af de 5 påbud var efterkommet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt på den baggrund ikke, at der var grundlag for at opretholde påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet nævnet lagde vægt på, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse ikke forelå mindst 5 overtrædelser af arbejdsmiljøloven (j.nr.5900001-09).

Sag nr. 3

Ophævelse af påbud om at forbyde adgang for ændringer af antenne – programpakker på ikke asbestrensjort loft.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om at udskiftning af tv – programpakker i et asbestforurenede tagrum er unødvendigt arbejde, idet der ikke med hjemmel alene i arbejdsmiljølovens § 42 kan foretages en vurdering af arbejde i et asbestforurenede rum.

Ved Arbejdstilsynets tilsyn med vedligeholdelsesarbejder i boligkompleks konstateredes, at et tagrum var forurenede med asbest, og skulle rengøres for asbest. Arbejdstilsynet gav påbud om, at ændringer af TV – programpakker ved udskiftning af bokse placeret i tagrummene ikke måtte ske, før loftrummet var rengjort, idet udskiftningerne ikke var nødvendige for bygningens drift. Arbejdstilsynets afgørelse var truffet med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 42, stk. 1.

Samtidig havde Arbejdstilsynet tilladt, at der kunne foretages rensning af faldstammer og vedligeholdelse af ventilationssystemet inden loftrummene blev asbestrensjort, men på betingelse af at visse særlige foranstaltninger efter asbestbekendtgørelsen blev iagttaget.

Klager havde anført, at arbejdet vil blive udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de krav, som asbestbekendtgørelsen stiller om brug af personlige værnemidler, vil blive fulgt ved arbejdet med ændring af programpakkerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet, idet der ikke med hjemmel alene i lovens § 42 kan foretages en nødvendighedsvurdering af arbejde i et asbestforurenede rum, idet vurderingen af, om et arbejde er forsvarligt og nødvendigt i forhold til en asbestforurening skal ske med hjemmel i asbestbekendtgørelsen. Efter lovens § 42 kan der alene foretages en vurdering af, om et arbejdssted er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (j.nr.5900137-08).

Sag nr. 4

For sen klage over påbud om samarbejde vil blive behandlet, da spørgsmålet om samarbejde ved tømning af spånsilo fandtes principiel.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet af principielle grunde vil behandle en virksomheds klage, selvom klagen er modtaget efter klagefristens udløb, idet påbud efter arbejdsmiljølovens regel om samarbejde rummer principielle aspekter.

En virksomhed, som ejer en spånsilo klagede for sent over Arbejdstilsynets afgørelse om at samarbejde om sikkerhed og sundhed ved en anden virksomheds tømning af siloen.

Virksomheden anførte, at påbuddet er efterkommet og var efterkommet i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg, men var ikke opmærksom på at grundlaget for Arbejdstilsynets påbud ikke var til stede. Virksomheden klagede derfor for sent.

Efter nævnets praksis kan nævnet vælge at realitetsbehandle en klage, der er modtaget for sent, hvis klagesagen angår spørgsmål af principiel betydning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen rummer principielle aspekter om, hvorvidt der kan gives påbud efter arbejdsmiljølovens §§ 20 og 38, stk. 1 om, at den virksomhed, der har en spånsilo skal samarbejde om sikkerhed og sundhed ved en anden virksomheds tømning af siloen (j.nr. 5900250-08).

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om straks at sikre tagarbejde mod risiko for nedstyrtning, og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, men ophævelse af krav til adgangsvej.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte, at tagarbejde i 12 meters højde skulle standses indtil faren for personnedstyrtning er imødegået med rækværker eller anden beskyttelse, og at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Nævnet ophævede imidlertid den del af afgørelsen om at sikre adgangsvejen, idet afgørelsen manglede hjemmel og begrundelse.

Arbejdstilsynet konstaterede, at både arbejdsgiveren selv og en ansat arbejdede med på brænding og oplægning af tagpap helt ude ved kanten på en bygnings tag. Højden fra tagfod til terræn var ca. 15 meter.

Hverken arbejdsgiver eller den ansatte havde faldsikringsudstyr på, ligesom begge ikke var beskyttet af rækværk, idet der ikke var rækværker på gavlen, hvor arbejdsgiveren og den ansatte arbejdede.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at adgangsvejen til taget bestod af en trappestige, der var for kort til at kunne nå en loftslem, som blev brugt som adgangsvej.

Arbejdstilsynet påbød, at arbejdet skulle standses indtil faren for personnedstyrtning er imødegået med effektive foranstaltninger i form af rækværker eller anden effektiv beskyttelse mod nedstyrtning overalt, hvor der arbejdes på taget, og at det sikres at der er en forsvarlig adgangsvej til taget.

Virksomheden blev desuden påbudt, at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte, at arbejdet blev standset, og at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, men fandt at afgørelsen om at sikre adgangsvejen skal ophæves, idet afgørelsen manglede hjemmel og begrundelse (j.nr.5900028-08 og 5900029-08).

Sag nr. 6**Unødig påvirkning af udstødningsgas fra dieseldrevne varebiler i haller uden ventilation.**

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for unødig påvirkning fra varebiler i hallen, idet nævnet fandt at virksomhedens ansatte blev udsat for unødig påvirkning fra dieselos i hallen, når de færdedes i hallen.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der kørtes med gaffeltrucks med forbrændingsmotorer og dieseldrevne varebiler i lagerområdet. Det blev oplyst, at der ca. 20 gange dagligt blev afhentet eller afleveret varer med varebil i hallen.

Varebilerne kørtes ind i hallen, hvor kunden så afhentede varerne. Mange kunder slukkede ikke for motoren ved afhentning af varerne, og mange af disse varebiler var dieseldrevne. De ansatte færdedes i lagerhallerne primært ved kørsel i truck.

Arbejdstilsynets traf afgørelse om at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for unødig påvirkning fra udstødningsgasser fra trucks og varebiler i hallen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelsen, idet nævnet fandt det godtgjort, at virksomhedens ansatte blev udsat for unødig påvirkning fra dieselos fra varebiler, når de færdedes i hallen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at dieselos indeholdt sundhedsskadelige gasser og partikler, og at der i løbet af en dag kom ca. 20 biler - primært dieseldrevne varebiler ind i hallen for at afhente varer, og at mange af kunderne ikke slukkede for motoren ved afhentning af varerne.

Det var således nævnets vurdering, at de ansatte var udsat for sundhedsskadelige udstødningsgasser fra dieselos fra varebilerne, hvorfor der alene af den grund var grundlag for at opretholde påbudet.

Arbejdsmiljøklagenævnet kunne imidlertid ikke på det foreliggende grundlag vurdere, hvilken betydning det havde, at virksomheden havde forsynet alle gas- og dieseldrevne trucks med tre-vejskatalysatorer (j.nr. 5900232-08).

Sag nr. 7**Hjemvisning af påbud om unødig påvirkning af udstødningsgasser fra gasdrevne og dieseldrevne trucks med tre-vejskatalysatorer.**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet ikke fandt det oplyst, hvilken betydning det har at virksomhedens gas og dieseldrevne trucks er forsynet med tre-vejskatalysatorer, og således ikke oplyst hvor meget katalysatorerne havde reduceret udledningen af sundhedsskadelige gasser og partikler.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg oplyst, at der blev kørt med truck i 3 af virksomhedens haller, og der blev konstateret lugt af udstødningsgas fra de gastrucks, der var i drift i hallerne. Det blev oplyst, at virksomheden så vidt muligt undgik at anvende dieseltruck, og der blev ikke set dieseldrevne trucks i hallen ved besøget.

Arbejdstilsynets traf afgørelse om at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke blev udsat for unødig påvirkning fra udstødningsgasser fra trucks i hallerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet ikke fandt det tilstrækkeligt oplyst, hvilken betydning det havde, at virksomheden havde forsynet alle gas- og dieseldrevne trucks med tre-vejs-

katalysatorer, idet det ikke var oplyst hvor meget katalysatorerne havde reduceret udledningen af sundhedsskadelige gasser og partikler (j.nr.5900234-08)

Sag nr. 8

Krav om særskilte omklædningsrum ved arbejde med isocyanat/epoxyprodukter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at reglerne for arbejde med epoxyharpiks og isocyanat ikke var overholdt, fordi en virksomhed ikke havde indrettet særskilte omklædningsrum til ansatte, der arbejder med disse stoffer og materialer.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i virksomhedens værksted arbejdedes med isocyanat i form af skum ved arbejde med isolering på containere, og det blev oplyst at der arbejdes med maling indeholdende epoxyharpiks ved maling af containeroverflader. Det fremgik af de udleverede datablade, at der var tale om isocyanat og epoxyharpiks.

Ved besigtigelse af de ansattes omklædningsrum konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum (adskilt fra andre omklædningsrum) til de personer, der arbejdede med isocyanater og epoxyharpikser.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at reglerne for arbejde med epoxyharpiks og isocyanat, ikke var overholdt, fordi der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum til ansatte, der arbejdede med disse stoffer og materialer.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der ikke var indrettet særskilte omklædningsrum til de ansatte, der arbejdede med disse stoffer og materialer, idet det af reglerne om arbejde med epoxyharpiks og isocyanater, fremgår, at personer der arbejder med stofferne eller materialerne skal have særskilte omklædningsrum (j.nr.5900188-08).

Sag nr. 9

Krav om kontrolanordning med lys og lyd på procesudsugning af melstøv.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte kravet om en kontrolanordning med lys og lyd, idet der efter reglerne om ventilation skal være en kontrolanordning på et ventilationsanlæg, og da der kan opstå fare i form af sundhedsskadelig melstøv ved manglende funktion, stilles krav om, at kontrolanordningen skal give signal i form af lys og lyd. Ophør af lyd opfylder ikke dette krav.

Under tilsynsbesøg på et bageri konstaterede Arbejdstilsynet, at der var et æltekar med en procesudsugning, som ikke havde en kontrolanordning til alarm for manglende funktion. Det blev oplyst at udsugningsanlægget fungerede sådan at der var konstant luftstøj, når anlægget sugede, og at lydens ophør påviste manglende funktion.

Efter reglerne om ventilation på faste arbejdssteders indretning skal der etableres mekanisk udsugning, hvor der ved en arbejdsproces sker en form for luftforurening og efter reglerne skal ventilationsanlægget være forsynet med en kontrolanordning.

Efter reglerne om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning, skal kontrolanordningen udløse en signalgivning i form af et lys - eller lydssignal, når der under arbejdet kan opstå fare.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om kontrolanordning med lys og lyd, idet det ikke fuldstændig kan forhindres, at der trænger melstøv, som er sundhedsskadeligt for de

ansatte, ud fra karret, hvorved virksomheden er omfattet af pligten til at etablere mekanisk udsugning, som efter reglerne skal have en kontrolanordning. Da der ved sundhedsskadelig melstøv kan opstå fare for de ansatte skal alarmsignalet være i form af lys og lyd. Nævnet fandt i øvrigt at ophør af en lyd ikke kan sidestilles med en kontrolanordning (j.nr.5900212-08).

Sag nr. 10

Sag om alarmering ved medicinudlevering hjemvist.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen om påbud om en sygeplejerskes mulighed for alarmering ved udlevering af medicin til psykisk syge personer, idet beskrivelsen ikke var tydelig og præcis, da det ikke var klart om sagen drejede sig om medicinudlevering i opgangsfællesskab eller i kollektivboliger, hvorved beboerne adskiller sig fra andre i eget hjem, hvorvidt der som hovedregel er to ansatte ved medicinudleveringen, om der er udlevering af medicin i aften timer og i weekender, samt hvordan det foregår.

Arbejdstilsynet havde været på tilsyn i en kommune, der havde forskellige tilbud til psykisk syge. Arbejdstilsynet traf afgørelse vedrørende kommunens kollektivboliger, og beskrev risikofaktorer i forbindelse med en sygeplejerskes udlevering af medicin i et opgangsfællesskab. Det havde været en episode med trusler om vold og risiko for vold, hvor den ansatte havde haft brug for at tilkalde hjælp.

De psykisk syge var beboere i et opgangsfællesskab, og medicinudleveringen sker i de individuelle lejligheder. Ved episoden var sygeplejersken alene, men kommunen oplyste, at der som hovedregel altid er andet personale til stede, når der gives medicin.

Kommunen anførte, at Arbejdstilsynet havde blandet de to forskellige tilbud – Kollektivboligerne og Opgangsfællesskabet – sammen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet sagen ikke er tilstrækkelig oplyst til at kunne tage stilling til Arbejdstilsynets afgørelse, idet det ikke er klart om afgørelsen vedrører medicinudleveringen i Opgangsfællesskabet eller i Kollektivboligerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der er behov for en præcisering af, hvorved beboerne adskiller sig fra andre i eget hjem, der har behov for medicinudlevering, om der som hovedregel er to ansatte ved medicinudleveringen, om der er medicinudlevering af medicin i aften timer og i weekender, og hvordan medicinudleveringen foregår (j.nr.5900199-08).

Sag nr. 11

Hjemvisning af påbud med krav om udsugning ved dampstrygning.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om udsugning ved dampstrygning af tekstiler, idet nævnet ikke fandt oplysningerne om indholdet af kemiske stoffer i tekstilerne tilstrækkelige til at vurdere om der er tale om generende forurening fra damp, eller om der forekom påvirkning fra stoffer og materialer.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at en virksomhed, der arbejdede med pelsværk skulle sikre de ansatte mod unødigt luftvejspåvirkning ved arbejdet med dampstrygning.

Arbejdstilsynet havde vurderet, at der var risiko for, at de ansatte blev udsat for unødigt luftvejspåvirkning i form af damp med eventuelle indholdsstoffer i forbindelse med dampstrygning, og at der var risiko for afgivelse af kemiske stoffer, når tekstilerne blev strøget med anvendelse af damp. Et eksempel på et sådant kemisk stof var formaldehyd.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at oplysningerne i sagen om indholdet af kemiske stoffer i tekstilerne, var tilstrækkelige til at nævnet kunne tage stilling til, om der er tale om generende forurening fra damp, eller om der forekom unødigt påvirkning fra stoffer og materialer. Sagen blev derfor hjemvist til Arbejdstilsynet (j.nr.5900187-08).

Sag nr. 12

Ophævelse af påbud om, at sikre tilgang af dagslys til køkkenet i en kælder, idet kompetencen ligger hos bygningsmyndighederne.

Ophævelse af påbud om, at sikre tilgang af dagslys til køkkenet i en kælder, idet Arbejdstilsynet efter reglerne om arbejdsstedets indretning alene har kompetence i forhold til ikke kompli- ceret erhvervsbyggeri, såfremt der konstateres forhold, som er uforsvarlige, og idet der ikke er lægevidenskabelig dokumentation for, at manglende dagslys er uforsvarligt.

Arbejdstilsynet besøgte en restaurant, og konstaterede at der ikke var dagslystilgang i køkkenet i en kælder. Det blev oplyst, at der dagligt beskæftiges fire kokke og 5 opvaskere i kælderen. De havde fået instruktion om at holde frokostpause, hvor der er dagslys.

Der er meddelt byggetilladelse i 1994 til indretning af Café for i alt 300 gæster i stueetagen og på 1. sal med tilhørende kælder.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at restauranten skal sikre en tilstrækkelig tilgang af dagslys, og lagde vægt på at der er meddelt byggetilladelse i 1994 og at det af ansøgningen fremgår, at kælderen ikke fungerer som stationær arbejdsplads.

Arbejds miljøklagenævnet fandt på den baggrund ikke, at Arbejdstilsynet kan påbyde foranstaltninger til imødegåelse af manglende dagslys, idet nævnet ikke finder at manglende dagslys er forhold, som kan betegnes som sikkerheds- og sundhedsmæssig uforsvarlig.

Arbejds miljøklagenævnet lagde herved vægt på, at der ikke foreligger lægevidenskabelig dokumentation for, at dagslys har en direkte væsentlig sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning.

Restauranter hører til den erhvervskategori, hvor arbejdsprocessen efter reglerne ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning. Reglerne henlægger Arbejdstilsynets opgave i forhold til de erhvervs kategorier, som reglerne ikke stiller bygningsmæssige krav til ud over de minimumskrav, der følger af bygningsreglementet, til bygningsmyndighederne.

Reglerne begrænser således Arbejdstilsynets mulighed for at give påbud til forhold, som er sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige, og efter reglerne er det kommunen, som har kompetencen til over for virksomheden at sørge for at forholdene bliver lovliggjort i forhold til den givne byggetilladelse (j.nr.5900124-08).

Sag nr. 13**Psykisk arbejdsmiljø på plejehjem – vold, trusler og chikaner fra beboere.**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet med beboere på et plejehjem ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet forholdene vedrørende forebyggelse af vold, trusler og chikane ikke var tilstrækkeligt indarbejdet hos de ansatte, ligesom den efterfølgende bearbejdning af belastende oplevelser i arbejdet med beboerne heller ikke var tilstrækkeligt indarbejdet.

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på et plejehjem og ved samtaler og observationer konstaterede tilsynet, at arbejdet med beboerne på plejehjemmet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet fandt ikke, at de ansattes udsættelse for vold, trusler og chikane samt høje følelsesmæssige krav, var forebygget tilstrækkeligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering, idet forholdene vedrørende forebyggelse af vold, trusler og chikane ikke var tilstrækkeligt indarbejdet hos de ansatte, ligesom den efterfølgende bearbejdning af belastende oplevelser i arbejdet med beboerne heller ikke var tilstrækkeligt indarbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde herved vægt på, at de ansatte bl.a. havde givet udtryk for, at konflikthåndtering ikke var en del af det daglige arbejde med udadreagerende borgere, og at der ikke var indarbejdet nogen form for debriefing eller systematisk supervision, hvor de ansatte har mulighed for at tale om de psykiske og følelsesmæssige belastninger, som de var udsat for (j.nr. 5900165-08).

Sag nr. 14**Psykisk arbejdsmiljø - stor arbejdsbelastning og tidspres i storkøkkenet.**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejdet med fremstilling af mad i køkkenet på et plejecenter ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte blev udsat for helbredsskadelige forhold som følge af stor arbejdsbelastning og tidspres, hvilket flere ansatte havde tilkendegivet, herunder bl.a. at de følte at arbejdet er psykisk belastende på grund af den store arbejdsbelastning og at pladsforholdene i køkkenet er en forværrende faktor.

Arbejdstilsynet foretog tilsyn i storkøkkenet på et plejehjem, og det psykiske arbejdsmiljø blev undersøgt ved hjælp af såvel gruppesamtaler som observationer.

På baggrund af samtalerne og observationerne vurderede Arbejdstilsynet, at arbejdet med fremstilling af mad i køkkenet på plejecentret ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte blev udsat for helbredsskadelige forhold som følge af stor arbejdsbelastning og tidspres.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at arbejdet med madproduktionen i køkkenet på plejehjemmet, skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og på langt sigt.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelsen, idet flere ansatte havde tilkendegivet at de følte at arbejdet er psykisk belastende på grund af den store arbejdsbelastning og at pladsforholdene i køkkenet er en forværrende faktor.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde lagt vægt på, at de ansatte og den lokale ledelse af køkkenet havde tilkendegivet, at de havde forsøgt at påpege problemerne overfor ledelsen på plejehjemmet og kommunen, men at der havde manglet lydhørhed og forståelse (j.nr. 5900166-08).

Sag nr. 15

Krav om at træffe foranstaltninger mod sundhedsfaren fra biologisk materiale og mikroorganismer ved rengøring af lastrum efter grisetransport.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at arbejdet med rengøring af lastrum til grisetransport ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og skulle ske ved brug af personlige værnemidler, idet chaufføren spulede lastrummet for efterladt afføring og urin, og at der opstod en vandsky omkring chaufføren under rengøringen, og idet der ved brug af vandtryk til rengøring dannes aerosoler, der kan indeholde mikroorganismer og rester af biologisk oprindelse, og at aerosoler indeholdende sådant materiale udgør en risiko for udvikling af infektioner, luftvejslidelser og slimhindeirritationer.

Arbejdstilsynets gennemførte tilsyn på det arbejdssted, hvor chauffører aflæsser grise og efterfølgende rengør og desinficerer lastrummet på lastbilen.

I forbindelse med rengøring af lastrummet blev det konstateret, at chaufføren spuler lastrummet for grisenes efterladte afføring og urin med vand fra trykanlæg med et vandtryk på 22 bar, og at der opstod en vandsky rundt omkring chaufføren, som ikke benyttede værnemidler i form af maske el.lign.

Arbejdsprocessen med rengøring af bilen er en del af det daglige arbejde for chaufførerne og gentages 1-3 gange om dagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud, og lagde vægt på, at chaufførerne foretager rengøring 1-3 gange dagligt, at der rengøres med et vandtryk på 22 bar, at der under besigtigelsen af arbejdet blev konstateret, at chaufføren spulede lastrummet for efterladt afføring og urin, og at der opstod en vandsky omkring chaufføren under rengøringen.

Desuden lagde nævnet vægt på, at ved brug af vandtryk til rengøring dannes aerosoler, der kan indeholde mikroorganismer og rester af biologisk oprindelse, og at aerosoler indeholdende sådant materiale udgør en risiko for udvikling af infektioner, luftvejslidelser og slimhindeirritationer (j.nr. 5900154-08).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 16

Rygeforbud i Bingohal på grund af serveringssted.

Arbejdsmiljøklagenævnet afgjorde, at en bingohal var omfattet af rygelovens rygeforbud, da bingohallen er et serveringssted, idet der kan købes øl, vand og pølser til indtagelse i eller ved bingohallen.

Ved et tilsynsbesøg i en bingoal, som hver aften besøges af 250 – 270 personer blev der serveret mad og drikkevarer, ligesom der blev røget indendørs.

Bingohallen ejes af 6 sports- og kulturforeninger/klubber i fællesskab. Hver forening har bingo en aften om ugen, og foreningerne finder og instruerer selv personer, der er opråbere, kontrollører og sælgere. Jobbene er ulønnede, men man har pligt til at møde op eller finde en afløser, hvis man bliver forhindret. Der aftales vagtplan for de enkelte.

Bingohallen henviste til, at salg af øl, vand og pølser ikke kan betragtes som servering af mad, at de frivillige ikke har pligt til at møde op, at der kun er adgang for medlemmer, og at der i hallen er installeret et nyt udsugningsanlæg.

Klager anførte, at der ikke er tale om en arbejdsplads, idet der hverken er arbejdsgiver eller ansatte, og at offentligheden ikke har adgang til bingohallen, idet det kræver et medlemskab og betaling af kontingent. Det er ikke vanskeligt at blive medlem, men man kan ikke komme ind uden medlemskort.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at bingohallen var omfattet af rygelovens rygeforbud, da bingohallen er et serveringssted, idet der kan købes øl, vand og pølser til indtagelse i eller ved bingohallen.

Nævnet henviste til rygeloven, hvorefter der ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikke til indtagelse på eller ved salgsstedet (j.nr.5900132-08).

Sag nr. 17

Forbud mod at ryge i et socialt værested uden rygekabine/rum.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at det ikke er tilladt at ryge i et væresteds lokaliteter, idet der var flere opholdsrum for brugerne, og idet et mindre opholdsrum, hvor der ryges, ikke opfyldte kravene til et rygerum.

Arbejdstilsynet besøgte et værested, hvor der var flere forskellige opholds- og aktivitetsrum. Brugerne og de ansatte opholdt sig i rummene, mens der blev røget i et mindre rum i stueetagen, men kun uden for spisetiderne. Rummet var afskærmet fra et større foranliggende rum med mure, og der var udsugning. Der var desuden en åbning uden dør mellem det mindre og det større lokale.

På et personalemøde var man blevet enige om, at det af hensyn til brugerne skulle være tilladt at ryge, og man fandt at have indrettet en rygepolitik efter retningslinier for rygepolitik for sociale væresteder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at værestedet var en arbejdsplads med ansatte og som følge heraf omfattet af reglerne i lov om røgfri miljøer. Nævnet fandt, at det ikke er tilladt at ryge i værestedets lokaliteter, og at afgørelsen skulle efterkommes straks. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der var flere opholdsrum for brugerne, og at det mindre opholdsrum ikke opfyldte kravene til et rygerum, da det ikke var indrettet med henblik på rygning, og da det ikke var muligt at afslukke det mindre rum fuldstændig fra det foranliggende lokale (j.nr.5900113-08).

Sag nr. 18**Rygeforbud i værtshus med et sceneareal, som medregnes i serveringsarealet.**

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at værtshuset ikke var omfattet af undtagelsen for mindre værtshuse på under 40 m², og der herved ikke må ryges indendørs. Nævnet lagde vægt på, at en scene skulle medregnes til serveringsarealet, idet gæsterne på afgørelsestidspunktet havde adgang til scenen.

Under Arbejdstilsynets besøg på et værtshus blev det konstateret, at der blev røget indendørs i værtshusets barlokale ved borde langs væggen mod gaden og ved indgangen. Det blev oplyst, at man ved opmålingen af serveringsarealet havde fraregnet et sceneareal på ca. 5 m², samt et tilstødende billardlokale. Den del af serveringsarealet, der ikke omfattede det tilstødende billardlokale, blev oplyst til 42 m².

Arbejds miljøklagenævnet fandt på denne baggrund, at der var grundlag for at afgive et strakspåbud om at sikre, at der ikke blev røget indendørs allerede fordi serveringsarealet eksklusiv billardrummet ikke var under 40 m².

Klageren fandt, at scenearealet skulle fratrækkes, og at værtshuset havde til hensigt at adskille scenen fra serveringsarealet, så scenen ikke skal medregnes.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbudet om at sikre, at der ikke ryges indendørs, idet scenen skulle medregnes serveringsarealet, idet gæsterne på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse havde adgang til scenen, som derfor skulle medregnes i serveringsarealet. Det forhold, at restauratøren ville ændre adgangsforholdene til scenen kunne efter nævnets vurdering ikke føre til et andet resultat, idet der på afgørelsestidspunktet var fri adgang til scenen (j.nr. 5900142-08).

Sag nr. 19**Rygeforbud i værtshus billardrum, som medregnes i serveringsarealet.**

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at serveringsstedet ikke falder ind under den særlige bestemmelse i rygeloven om små værtshuse med et serveringsareal på under 40 m², idet billardrummet skal medregnes i serveringsarealet, da billardrummet er et lokale, hvor gæsterne opholder sig med deres drikkevarer og at lokalet dermed må betragtes som en del af serveringsarealet.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på et mindre værtshus, som blev opmålt til ca. 60 m². Der blev røget indendørs, idet adskillige kunder røg i værtshusets lokaler for udskænkning.

Lokalet var indrettet med spillemaskiner og var sammenhængende med et andet lokale, hvor der var indrettet billardspil. Der var ikke servering af mad.

Arbejds miljøklagenævnet fandt rygningen er i strid med rygeloven, fordi der ryges indendørs, idet serveringsstedet ikke falder ind under den særlige bestemmelse i rygeloven vedrørende små værtshuse med et serveringsareal på under 40 m². Nævnet lagde vægt på, at billardrummet skal medregnes i serveringsarealet, hvorved det samlede serveringsareal kommer op på ca. 60 m².

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der blev røget indendørs, og at der er tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², idet billiardrummet må anses for en del af serveringsarealet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at billardrummet er et lokale, hvor gæsterne opholder sig med deres drikkevarer og at lokalet dermed må betragtes som en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt det ikke afgørende, om der finder udskænkning sted i rummet eller i det tilstødende lokale, fordi de to rum betragtes som et samlet serveringsareal.

Endelig fandt nævnet, at der ved to sammenhængende lokaler med et areal på over 40 m² er mulighed for indretning af rygerum eller rygekabiner.

Nævnet fandt således, at rygning ikke var tilladt efter lovens § 21, stk. 1.

Vedrørende spørgsmålet om strakspåbud og opsættende virkning henviste nævnet til, at Arbejdstilsynet varetager tilsynet med overholdes af lov om røgfri miljøer, og at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks.

Klage over de afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet og i den forbindelse gælder de regler, der er gældende for klager på arbejdsmiljølovens område.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der i arbejdsmiljøloven ikke er hjemmel til at tillægge en klage over et strakspåbud opsættende virkning. Det er i loven fastsat, at klage over et strakspåbud ikke har opsættende virkning. Det fremgår af sidst del af arbejdsmiljølovens § 81, stk. 3 (j.nr. 5900135-08).

Sag nr. 20

Rygeforbud på en restaurant ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen for værtshuse under 40 m².

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke må ryges indendørs, da restauranten både er en arbejdsplads og et serveringssted på over 40 m², og da det samlede serveringsareal vil være større, idet der er tale om flere sammenhængende lokaler, som tilsammen danner serveringsstedet.

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg, at der blev røget indendørs, og at rygningen foregik på et serveringsareal, der var over 40 m²

Klager anførte bl.a., at der i lokalet, hvor baren står er et serveringsareal på 36 kvm², og i det tilstødende lokale et serveringsareal på 15 m². Fraregnet baren på ca. 9,6 m² er der i lokalerne tilsammen 41,40 m², og det kan bringes under 40 m² ved at etablere et vindfang eller en garderobe. Desuden er det oplyst, at der i et andet lokale er et gangareal mellem lokalerne, og at lokalet er en spillehal, som fra gården har egen indgang, der benyttes af både personale og kunder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke må ryges indendørs på arbejdspladsen ud over i arbejdslokaliteter, der alene tjener som arbejdsplads for en person ad gangen, rygerum eller rygekabiner, såfremt arbejdsgiveren har tilladt rygning i disse rum.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således, at stedet både er en arbejdsplads og et serveringssted over 40 m², uanset om der var lavet en garderobe eller et vindfang i forbindelse med lokalet ved baren, da det samlede serveringsarealet er større, idet der er tale om flere sammenhængende lokaler, som tilsammen danner serveringsstedet.

Nævnet fandt, at de nævnte tilstødende lokaler ikke findes at kunne anses for et selvstændigt serveringssted, selvom der findes en anden indgang hertil fra gården. Nævnet lagde herved vægt på, at der ikke er skilte til eller i gården, der viser vej til indgangen i gården, og at lokalerne under Arbejdstilsynets besøg fremstod som et samlet etablissement, hvor kunderne frit kunne bevæge sig mellem rummene.

Endelig finder nævnet ikke, at det forhold, at spillemaskinerne opstillet i det tilstødende lokale, ejes af et andet firma, ændrer ved, at spillehallen er en del af det samlede etablissement, fordi klager står som lejer af samtlige lokaler, og fordi klager ligeledes har del i overskuddet fra og pasningen af maskinerne.

Nævnet har herved alene taget stilling til forholdene, som de var på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg og tidspunktet for afgørelsen (j.nr. 5900114-08).

Sag nr. 21

Hjemvisning af rygeforbud i privat bil, som blev benyttet i forbindelse med transport mellem arbejdsopgaver, idet det ikke var oplyst om transporten var arbejdstid.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen om rygeforbud i privat bil, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst om der var tale om en arbejdsplads, der er omfattet af lovens rygeforbud, idet der manglede oplysninger om pausen/transporttiden var betalt som arbejdstid.

Virksomheden ydede privat hjemmehjælp, og ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev det konstateret, at den ene af de to medarbejdere, der kørte i samme private bil mellem de enkelte hjemmeplejebesøg, røg i bilen. Arbejdstilsynet havde ved afgørelsen lagt vægt på, at der blev røget indendørs i en bil, der blev benyttet til fællestransport imellem flere arbejdssteder.

Klager anførte, at der blev røget i en privat bil i medarbejdernes tildelte pause og efter fælles beslutning, at begge var rygere, at der var rygeforbud i de udleverede firmabiler, og at det var medarbejderens eget valg at køre i privat bil.

Sagen blev hjemvist, idet Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til at kunne tage stilling til, om der i den konkrete situation var tale om en arbejdsplads, der er omfattet af lovens rygeforbud, idet der manglede oplysninger om, hvorvidt pausen/transporttiden var betalt som arbejdstid m.v. (j.nr.5900277-08).

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 Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

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

Nyhedsbrev nr. 3 / 2009

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden april 2009 til og med juni 2009 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Lov om arbejdsmiljø og lov om røgfri miljøer

Lov om arbejdsmiljø**Sag nr. 1**

Et påbud skal meddeles til den adressat, som afgørelsen retter sig til.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt afgørelse med strakspåbud til en byggeherre ugyldigt, da afgørelsen ikke var meddelt rette adressat. Retsvirkningen af, at afgørelsen ikke var meddelt, er ugyldighed, idet meddelelsen er en grundlæggende betingelse for, at afgørelsen kan få retsvirkning efter dens indhold.

Arbejdstilsynet havde ved tilsyn på en byggeplads konstateret, at der var meget støjende arbejde i fællesområderne, hvor der foregik andet arbejde. Byggepladsens plan for sikkerhed og sundhed (PSS) havde nogle mangler i forhold hertil.

Arbejdstilsynet udfærdigede derfor et strakspåbud rettet til bygherren efter reglerne om bygherrens pligter. Arbejdstilsynet sendte påbudet til forretningsføreren for en række boligforeninger med krav om at bygherren skulle udbedre manglerne i PSS for den nævnte byggeplads. Arbejdstilsynet gav endvidere påbud om at bygherren skal bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge at overtrædelsen gentager sig.

Advokaten for forretningsføreren klagede over påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og anførte bl.a. at bygherre på byggeriet er en afdeling under forretningsføreren, som er en selvstændig og uafhængig juridisk enhed.

En forvaltningsretlig afgørelse skal meddeles til afgørelsens adressat, og afgørelsen kan først få virkning, når den er meddelt. Et mere eller mindre tilfældigt kendskab til afgørelsen, som en part har fået ad omveje, kan ikke gøre det ud for en meddelelse om afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at retsvirkningen af, at afgørelsen ikke var meddelt, er, at afgørelsen er ugyldig, idet meddelelsen er en grundlæggende betingelse for, at afgørelsen kan få retsvirkning efter dens indhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den korrekte adressat for Arbejdstilsynets påbud var en boligafdeling, men Arbejdstilsynets påbud var dels stilet til en anden boligafdeling dels til det forretningsførende boligselskab.

Nævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets påbud var ugyldigt, fordi en forvaltningsretlig afgørelse skal meddeles til afgørelsens adressat (j.nr. 5900219 -08).

Sag nr. 2

Krav til bygherre om udbedring af mangler i plan for sikkerhed og sundhed (PSS) og brug af autoriseret rådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en bygherre skulle ajourføre planen for sikkerhed og sundhed, samt bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet der var flere væsentlige mangler i den udarbejdede plan for sikkerhed og sundhed, samtidig med at Arbejdstilsynet i forhold til flere entreprenører havde konstateret overtrædelser vedrørende samme væsentlige mangler og givet påbud herom til entreprenørerne.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var beskæftiget 13 personer, som kom fra forskellige virksomheder. På byggepladsen konstaterede Arbejdstilsynet flere væsentlige mangler, ligesom der var mangler i den udarbejdede plan for sikkerhed og sundhed (PSS), idet Arbejdstilsynet i forhold til flere entreprenører havde konstateret overtrædelser vedrørende nedstyrtningsfare og færdselsveje med kabler og el - ledninger.

Arbejdstilsynet havde derfor givet flere strakspåbud til nogle af de entreprenører, som arbejdede på byggepladsen. De afgivne strakspåbud vedrørte indretningen af byggepladsen, herunder nedstyrtningsfare, og færdselsveje med kabler og ledninger.

Arbejdstilsynet gav et strakspåbud til bygherren om at virksomheden skulle ajourføre planen for sikkerhed og sundhed, samt påbud om at bygherren skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelser, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde påvist flere væsentlige mangler i den udarbejdede plan for sikkerhed og sundhed, og idet Arbejdstilsynet i forhold til flere entreprenører havde konstateret overtrædelser vedrørende nedstyrtningsfare, og færdselsveje med kabler og el - ledninger. Det var således klagenævnets vurdering, at planen ikke levede op til kravene til plan for sikkerhed og sundhed i bekendtgørelsen om bygherrens pligter, idet planen havde mangler vedrørende samme forhold.

Vedrørende rådgiverpåbuddet lagde klagenævnet vægt på, at de af Arbejdstilsynet beskrevne mangler i virksomhedens plan for sikkerhed og sundhed for den omhandlede byggeplads måtte karakteriseres som væsentlige mangler, idet Arbejdstilsynet havde konstateret flere overtrædelser af regler i bekendtgørelsen om indretning af en byggeplads, og havde givet påbud til de virksomheder, som arbejdede på byggepladsen (j.nr. 5900227-08 + 5900229-08).

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger ved arbejdsbord i prøverum.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet fandt at Arbejdstilsynets afgørelse er truffet på et mangelfuldt grundlag, da der bl.a. manglede oplysninger om hvor lang tid de ansatte arbejdede ved arbejdsbordet.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsyn i en tøjbutik, at en ansat lagde tøj sammen og hængte tøj på bøjler ved et arbejdsbord ved prøverum. Arbejdsbordet var for højt til den ansatte, hvilket

bevirkede, at den ansatte arbejdede med løftede skuldre, når tøj blev sat på bøjler. Arbejdsbordet kunne ikke justeres i højden.

Det blev oplyst, at der arbejder skiftende personale ved arbejdsbordet i op til 3 timer ad gangen, idet ansatte under 18 år dog arbejder 1½ time ad gangen ved arbejdsbordet.

Arbejdstilsynet fandt at højden på arbejdsbordet i prøverummet ikke passer til de forskellige personer, samt at arbejdet dermed er forbundet med u hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser.

Klager anførte at det ikke er korrekt, at der arbejdes i op til 3 timer ad gangen, men at det er fast rutine, at de ansatte arbejder maksimalt 2 timer ad gangen i prøverummet.

Arbejdstilsynet var igen på besøg i butikken og observerede at en ansat satte 3 bikinier på bøjle. Arbejdet blev udført over bordet og med hævede skuldre. Det var Arbejdstilsynets vurdering, at bordet var for højt i forhold til den ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet fandt at Arbejdstilsynets afgørelse er truffet på et mangelfuldt grundlag, da der mangler flere konkrete oplysninger af betydning for vurdering af sagen, herunder antallet af ansatte i butikken, hvor mange af de ansatte var under 18 år, om de ansatte, der arbejdede i prøverummet, kun var ansat til dette arbejde, eller om de også havde andre funktioner, hvor mange vagter hver af de ansatte havde i prøverummet pr. uge, og højden på de ansatte, der arbejdede ved arbejdsbordet i prøverummet (j.nr.5900148 - 08).

Sag nr. 4

Afslag på anmodning om forlængelse af efterkommelsesfrist for påbud om flugtveje på skole.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke grundlag for at ændre efterkommelsesfristen, idet anmodningen om fristforlængelse alene er begrundet i økonomiske hensyn. Sådanne hensyn kan ikke i sig selv begrunde en fristforlængelse.

Arbejdstilsynet førte tilsyn på en skole og vurderede, at 1. salen i kontorbygningen på skolen ikke var indrettet med tilstrækkelig flugtvej til at sikre at ansatte og andre der opholdt sig i lokalerne på 1. sal havde en passende flugtmulighed i tilfælde af brand.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om at skolen skulle indrettes med et tilstrækkeligt antal flugtveje og nødudgange af en sådan udformning, dimension og placering, at der var en betryggende mulighed for, at alle på arbejdsstedet i en faresituation kan komme i sikkerhed i det fri eller til et sikkerhedsområde.

Klager anførte, at man netop var ved at udarbejde en større skoleplan for hele den nye kommune, og at det herunder var hensigten inden sommerferien, at få godkendt planen politisk. For at undgå at foretage u hensigtsmæssige dispositioner/investeringer ønskede klager fristen udsat 1 år.

Klagenævnet fandt ikke, at der var grundlag for at ændre efterkommelsesfristen, idet anmodningen om fristforlængelse alene er begrundet i økonomiske hensyn. Sådanne hensyn kan ikke i sig selv begrunde en fristforlængelse (j. nr. 5900072 - 09).

Sag nr. 5**Påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver – retlige mangler ved materielle afgørelse.**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke kan rette op på væsentlige retlige mangler i forhold til krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet Arbejdstilsynet alene i sin udtalelse til Arbejdsmiljøklagenævnet har ændret påbudets formulering, samt hjemmelsgrundlag.

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et materielt påbud om høreskadende støj ved en bloksav. Arbejdstilsynet havde samtidig givet virksomheden påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbud om at etablere foranstaltninger mod høreskadende støj ved bloksav.

Arbejdstilsynet havde efterfølgende i sin udtalelse oplyst, at det materielle påbud skulle have en anden formulering svarende til reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forhold til støj, og at der ligeledes skulle henvises til et andet hjemmelsgrundlag end det hjemmelsgrundlag, der var henvist til i den oprindelige afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der var hjemmel til at give påbud om at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i sin udtalelse både havde omformuleret det materielle påbud, ligesom Arbejdstilsynet havde henvist til et andet hjemmelsgrundlag (j.nr.5900090-09).

Sag nr. 6**En koncern med fælles sikkerhedsorganisation.**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der skulle oprettes en selvstændig sikkerhedsorganisation i form af sikkerhedsgruppe(r) og sikkerhedsudvalg i en virksomhed med mere end 1000 ansatte, selvom virksomheden var en del af en koncern, som havde et fælles sikkerhedsudvalg for hele koncernen. Nævnet lagde vægt på, at det er den juridiske enhed og således virksomheden med CVR - nummer, der har beføjelserne og den reelle mulighed for at sørge for, at arbejdet i virksomheden tilrettelægges og udføres på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig måde.

Arbejdstilsynet besøgte en produktionsenhed i en virksomhed, som var en del af en større koncern. Koncernen bestod af flere virksomheder, der var oprettet som selvstændige juridiske enheder med hver sit CVR - nummer. Under hver virksomhed var der en eller flere afdelinger med hver sit produktionsnummer.

Koncernen havde oprettet en fælles sikkerhedsorganisation, som bestod af et fælles sikkerhedsudvalg for alle virksomhederne i koncernen.

Den besøgte virksomhed i koncernen havde sammenlagt mere end 1000 ansatte, som var fordelt på 16 produktionsenheder.

Virksomheden fik påbud om at etablere en selvstændig sikkerhedsorganisation.

Virksomheden henviste i klagen til den flade organisationsstruktur, og at koncernen var opdelt i mindre enheder og selskaber, som arbejder tæt sammen i hverdagen. Virksomheden fandt derfor, at en organisering efter reglerne ville medføre, at der skulle bruges ekstra ressourcer på at afhol-

de møder, som blot ville være en formalitet, og at der efterfølgende skulle bruges ressourcer på koordinering.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet det er den juridiske enhed og således virksomheden med CVR - nummer, der har beføjelserne og den reelle mulighed for at drage omsorg for, at arbejdet i virksomheden blev tilrettelagt og udført på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig måde. Der skulle derfor være oprettet en sikkerhedsorganisation i form af sikkerhedsgruppe(r) og sikkerhedsudvalg i den besøgte virksomhed, som havde mere end 1000 ansatte (j.nr. 5900294-08 + 5900295-08 + 5900019-09).

Sag nr. 7

Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved flere påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte 2 påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, dels påbud om ulykkesforebyggelse, fordi der efter tilsynsbesøg var konstateret 3 overtrædelser, som medfører risiko for ulykker, dels påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi der er tale om 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

En virksomhed fik efter Arbejdstilsynets besøg to påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, dels et påbud på baggrund af tre eller flere overtrædelser med ulykkesrisici, dels et påbud på baggrund af 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte begge påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således, at tre påbud, om 1) at etablere nødstop på søjleboremaskine, 2) at sikre virksomhedens porte mod nedstyrtning, og 3) at få efterset og sikret virksomhedens lift, opfylder betingelserne for at udløse et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til ulykkesforebyggelse, fordi der er tale om 3 overtrædelser, som medfører risiko for ulykker, og der er tale om mindst 2 forskellige arbejdsmiljøproblemer konstateret inden for samme produktionsenhed ved samme tilsynsbesøg.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at 6 påbud om, at 1) udarbejde arbejdspladsvurdering (APV), 2) at etablere kontrolanordning på udsugning, 3) at gennemgå instruktion i arbejde med styrenholdige produkter, 4) at etablere nødstop på søjleboremaskine, 5) at sikre virksomhedens porte mod nedstyrtning, og 6) at få efterset og sikret virksomhedens lift, opfylder betingelserne for at udløse et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi der er tale om 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som er konstateret ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg (j.nr. 5900236-08 + 5900138-09).

Sag nr. 8

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet, idet nævnet ud fra en samlet vurdering ikke fandt en konkret begrundet mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, idet de beskrevne belastninger i forhold til de iværksatte foranstaltninger ikke var tilstrækkelige.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede, at der ved et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø er sammenhæng med krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, så der er tale om ét sammenhængende påbud.

Et plejecenter havde fået påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, fordi Arbejdstilsynet fandt, at de høje følelsesmæssigt krav i arbejdet ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Flere ansatte på tværs af personalegrupperne havde givet udtryk for, at der manglede mulighed for at komme til orde på arbejdspladsen. Man følte sig ikke hørt i forskellige sammenhænge, og det var svært at få snakket svære situationer igennem. Der mangler anerkendelse kolleger imellem og der var samstemmende en fornemmelse af, at der på arbejdspladsen var ganske få, som blev hørt, og andre som "fyldte" rigtig meget ved gruppemøder og personalemøder.

Der var iværksat foranstaltninger, men der var uenighed i sikkerhedsorganisationen, hvorvidt det var blevet bedre.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet, idet nævnet ikke fandt grundlag for påbuddet.

Nævnet fandt ud fra en samlet vurdering af de af Arbejdstilsynet beskrevne belastninger sammenholdt med de foranstaltninger, der var iværksat, at Arbejdstilsynet ikke har påvist en konkret begrundet mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet havde i øvrigt taget udgangspunkt i, at der alene var klaget over brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet gjorde i den forbindelse opmærksom på, at der ved et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø er nær sammenhæng med kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivere, således at der er tale om ét sammenhængende påbud. En klage over et påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø omfatter således hele Arbejdstilsynets afgørelse (j.nr. 5900177-08).

Sag nr. 9

Krav om hensyn til arbejdsmiljømæssige forhold ved projektering.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at en virksomhed ved projektering skal have frihed til selv at vælge metoden til at undgå det belastende arbejde. Nævnet fandt herved, at arbejdet med opmuring under tagudhæng skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der er en arbejdsmiljømæssig risiko ved at arbejde med armene over skulderhøjde, ligesom det er muligt at projektere arbejdet, således at belastningen undgås.

En virksomhed projekterede og byggede parcelhuse i et plan. Husene blev opført dels af virksomhedens egne murere, dels af andre virksomheders murere.

Projekteringen indebar, at husets tagkonstruktion, der havde et udhæng på 65 cm, skulle gøres færdigt inden det udvendige murerarbejde kunne afsluttes. Det betød, at de sidste 3-6 mureskift samt det afsluttende skift, skulle udføres med armene over skulderhøjde.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at ændre projektet i forbindelse med opmuring under tagudhæng.

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede påbudet, således, at virksomheden har frihed til selv at vælge metoden til at undgå det belastende arbejde. Nævnet fandt således, at virksomheden skulle sikre,

at arbejdet med opmuring under tagudhæng kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der var en arbejdsmiljømæssig risiko forbundet med at arbejde med armene over skulderhøjde, og idet det er muligt at projektere arbejdet, således at det risikobetonede arbejde undgås (j.nr. 5900016-09).

Sag nr. 10

Afslag om dispensation fra fridøgnreglen ved transport mellem bopæl i udland og arbejdssted i Danmark.

Arbejdsmiljøklagenævnet gav afslag på virksomhedens ansøgning om dispensation, idet nævnet lagde vægt på, at transporten mellem bopæl og arbejdssted ikke er en del af arbejdstiden og derfor ikke omfattes af reglerne om fridøgn, at det er uden betydning for produktionen, at der er tale om arbejde i 14 dage ad gangen, og at der ikke er tale om en kortere periode eller en kortere overskridelse af reglerne for fridøgn.

En virksomhed søgte tilladelse til at udføre arbejde i en turnus med 14 dages arbejde og 14 dage fri. Virksomheden, der var hollandsk, skulle udføre borearbejde for en dansk virksomhed.

Virksomheden havde anført, at man af sikkerhedsmæssige grunde ønskede at arbejde 14 dage i træk fulgt af 14 dages frihed med henvisning til, at arbejdet af tekniske og sikkerhedsmæssige grunde ikke kunne stoppes, når arbejdet var sat i gang.

Virksomhedens ansatte var bosat i henholdsvis Holland og Rumænien. De ansatte havde derved en rejsetid mellem hjem og arbejde på minimum 8 timer. Virksomheden fandt, at korte friperioder ikke ville give de ansatte passende tid til hvile.

Arbejdstilsynet havde givet afslag på virksomhedens ansøgning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at transporten mellem bopæl og arbejdssted ikke er en del af arbejdstiden og derfor ikke omfattes af de regler, hvorefter der kunne gives dispensation, at det er uden betydning for produktionen, at der er tale om arbejde i 14 dage ad gangen, og at der hverken var tale om arbejde af en kortere periode eller et ønske om en kortere overskridelse af de fastsatte regler for fridøgn (j.nr. 5900089-09).

Sag nr. 11

Påbud om autoriseret rådgiver givet på grund af 18 underliggende påbud om ergonomi i en periode.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet Arbejdstilsynet havde truffet 18 afgørelser om ergonomisk arbejdsmiljø, som var konstateret på 6 af virksomhedens produktionsenheder med mere end 6 måneders mellemrum og inden for en periode på 12 måneders varighed.

Arbejdstilsynet havde afgivet 18 påbud om overtrædelser af reglerne om ergonomisk arbejdsmiljø konstateret i perioden 17. oktober 2007 til den 29. maj 2008.

Arbejdstilsynet gav på denne baggrund påbud om brug en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at sikre, at problemer med ergonomisk arbejdsmiljø blev forebygget og løst på tværs af produktionsenheder.

Ifølge reglerne om brug af arbejdsmiljørådgiver skal arbejdsgiveren efterkomme påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer 15 eller flere afgørelser, der er konstateret på 2 eller flere forskellige produktionsenheder under den samme juridiske enhed og som er konstateret inden for en periode af mindst 6 måneders og højst 12 måneders varighed, og samtlige afgørelser ligger inden for ergonomisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at virksomheden skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde truffet 18 afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne om ergonomisk arbejdsmiljø, og at disse overtrædelser var konstateret på 6 af virksomhedens produktionsenheder med mere end 6 måneders mellemrum og inden for en periode på 12 måneders varighed (j.nr. 5900066-09).

Sag nr. 12

Afslag på dispensation fra krav om indretning af sprøjtekabine og ophævelse af påbud herom.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud og afslag på anmodning om dispensation, idet formene til møllevinger efter nævnets vurdering er af en sådan størrelse, og variation, at de ikke er omfattet af krav om indretning af en sprøjtekabine.

Arbejdstilsynet konstaterede sprøjtemaling af forme til møllevinger. Hver møllevingeform var ca. 40 meter lang og 3-5 meter bred. Arbejdet foregik i en 50 – 70 meter lang hal, hvor der var udsugning langs væggene i hallen, men ikke i gulvet under vingeformene. Sprøjtemalingen havde MAL – kode 00-1.

Arbejdstilsynet vurderede, at malehallen ikke opfyldte kravet for nye sprøjtekabiner.

Virksomheden søgte derfor om dispensation, og anførte at arbejdet er tilrettelagt så unødigt sundhedsskadelig påvirkning er undgået, at produktet og påføringsmåden er valgt med baggrund i en så lille arbejdsmiljømessig belastning som muligt, og at emnernes størrelse besværliggør en samlet ventilationsløsning.

Arbejdstilsynet gav afslag på dispensation, og fandt, at sprøjtemalingen skulle opfylde indretningskravene til sprøjtekabiner, idet forholdene og emnernes størrelse ikke hindrer at arbejdet kan foregå i en sprøjtekabine.

Inden afslaget om dispensation havde Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstateret, at der blev sprøjtemalet og gav også virksomheden påbud om at ændre forholdene.

Virksomheden klagede over afslaget på dispensation fra krav om indretning af sprøjtekabine, samt over påbuddet om indretning af sprøjtekabine.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud samt Arbejdstilsynets afslag på dispensation, idet formene efter nævnets vurdering var af en sådan størrelse, og variation, at de ikke er omfattet af reglen om krav til en sprøjtekabine (j.nr. 5900211-08 + 5900224-08).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 13

Forbud mod rygning i værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², da billardrum var en del af serveringsarealet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke måtte ryges indendørs, da værtshuset havde et samlet serveringsareal på over 40 m², idet et billardrum og gangarealer anses for en del af serveringsarealet.

Ved et tilsynsbesøg på et værtshus konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget indendørs ved bardisk og ved borde på serveringsstedet.

Virksomheden havde udarbejdet en arealoversigt over serveringsstedet, hvor det fremgik at selve serveringsarealet ikke oversteg 40 m², idet området omkring billardbordet ikke var medregnet, som en del af serveringsarealet.

Ifølge arealoversigten var der et udskækningslokale med en bardisk og i åben forbindelse hermed to lokaler, hvor det ene lokale var indrettet med et billardbord og det andet lokale med spillemaskiner. Det samlede areal for de tre lokaler var opmålt til at være 81,33 m².

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke måtte ryges indendørs, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der blev røget indendørs, og at der var tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², idet billardrummet og gangarealer måtte anses for en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt, at der måtte lægges vægt på, at billardrummet var et lokale, hvor gæsterne opholdt sig med deres drikkevarer og at lokalet dermed måtte betragtes som en del af serveringsarealet.

Nævnet fandt det ikke afgørende, om der fandt udskækning sted i rummet eller i det tilstødende lokale, fordi de to rum betragtes som et samlet serveringsareal, hvor der fandt servering sted.

Nævnet fandt desuden, at der ved de tre sammenhængende lokaler med et areal på over 40 m² var mulighed for indretning af rygerum eller rygekabiner (j.nr. 5900043-09).

Sag nr. 14

Forbud mod rygning i værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², da dansegulv og området omkring billardbord skal medregnes til serveringsarealet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at et område omkring billardbordet, og dansegulvet skulle medregnes til serveringsarealet, og at der således var tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m². Nævnet lagde vægt på, at området omkring billardbordet/dansegulvet var et område, hvor gæsterne opholdt sig med deres drikkevarer og derfor måtte betragtes som en del af serveringsarealet.

Ved tilsynsbesøg på et værtshus blev der røget indendørs ved bardisk og ved borde på serveringsstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke må ryges indendørs på værtshuset, idet området omkring billardbordet og dansegulvet skulle medregnes til serveringsarealet.

Nævnet fandt, at der måtte lægges vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der blev røget indendørs. Der var tale om et værtshus med et samlet serveringsareal på over 40 m², idet området omkring billardbordet/dansegulvet måtte anses for en del af serveringsarealet, idet området omkring billardbordet/dansegulvet var et område, hvor gæsterne opholdt sig med deres drikkevarer og derfor måtte betragtes som en del af serveringsarealet (j.nr.5900044-09).

Sag nr. 15

Et diskoteks 1. sal opfyldte ikke kravene til et rygerum eller en rygekabine.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at et diskotekets 1. sal var et rygerum eller en rygekabine, idet 1. salen ikke opfyldte lovens krav til et rygerum eller en rygekabine, da der ikke var tale om et lukket rum eller en fritstående kabine. Arbejds miljøklagenævnet har ikke kompetence til at tage stilling til ejerens påtænkte ændring af forholdene, da Arbejdstilsynet ikke har truffet afgørelse herom.

Ved et tilsynsbesøg på et diskotek oplyste ejeren, at det var tilladt at ryge på diskotekets 1. sal. Ejeren anførte, at diskotekets 1. sal var et rygerum eller en rygekabine, og at han således opfylder lovens betingelser om at måtte tillade rygning på 1. sal.

Ved besøget blev det konstateret, at der er midt i lokalet var en åben etageadskillelse, som var omkranset af et gelænder. Diskoteket var over 40 m².

Ejeren havde efter tilsynsbesøget skitseret et projekt til en anden indretning af 1. sal. og ønskede, at Arbejds miljøklagenævnet tog stilling til om det lå inden for lovens rammer.

Ifølge reglerne er et rygerum et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation, og som ikke må tjene som gennemgangsrum eller indeholde funktioner, som anvendes af andre. En rygekabine er en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at diskotekets 1. sal med den konstaterede indretning hverken opfyldte lovens definition på et rygerum eller en rygekabine, idet der hverken var tale om et lukket rum eller en fritstående enhed.

Arbejds miljøklagenævnet kunne ikke tage stilling til indehaverens påtænkte projekt, fordi nævnet alene har kompetence til at behandle klager, hvor Arbejdstilsynet ikke har truffet afgørelse (j.nr. 5900289-08).

Sag nr. 16

Flugtvej i værtshus medregnet i serveringsareal.

Arbejds miljøklagenævnet fandt serveringsarealet i et værtshus over 40 m², idet et areal til flugtvejen benyttes af gæsterne bl.a. til indtagelse af de drikkevarer, som udskænkes på stedet. Dette areal skal derfor medregnes og den samlede serveringsareal, udgjorde således 48 m².

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på et serveringssted blev der røget. Efter ejerens vurdering var det samlede serveringsareal på 34,5 m², idet lokalet efter ejerens vurdering var på 64 m², men at baren på 16m² skulle trækkes fra, ligesom et areal på 13,5 m², som var en flugtvej midt igennem lokalet.

Arbejdstilsynet vurderede, at serveringsstedet var over 40 m², og havde givet et straks påbud.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte arbejdstilsynets påbud, da nævnet fandt serveringsarealet over 40 m², idet alene arealet med baren kan fratrækkes det samlede areal. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at arealet til flugtvejen benyttes af gæsterne bl.a. til indtagelse af de drikkevarer, som udskænkes på stedet. Dette areal skal derfor medregnes og den samlede serveringsareal udgør derfor 48 m² (j.nr. 5900011-09).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve, statistik m.v. om AMK", "Nyhedsbreve fra AMK" på Ankestyrelsens hjemmeside www.ast.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

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

Nyhedsbrev nr. 04 / 2009

Arbejds miljøklagenævnet har i perioden juli 2009 til og med september 2009 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Lov om arbejdsmiljø og lov om røgfri miljøer

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1

Krav om toilet til ansatte beskæftiget med pasning af kvæg.

Arbejdstilsynet besøgte en landbrugsvirksomhed og konstaterede, at der ikke var toilet til to ansatte, som var beskæftiget med at passe en kvægbesætning, herunder udmugning.

Arbejdstilsynets vurderede, at arbejdet er stærkt tilsmudsende og gav påbud om toilet.

Arbejdsgiveren klagede over påbuddet og anførte, at de ansatte kan bruge toilettet i stuehuset. Toilettet befandt sig således på klagers private bopæl i samme by og ca. 600 meter fra arbejdsstedet. En del af arbejdet foregår på marken, hvor der er længere til et toilet.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud og fandt således, at de ansatte, som arbejder med pasning af kvægbesætning, skal have adgang til toilet på arbejdsstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således ikke, at de ansatte kunne henvises til et toilet i arbejdsgiverens private bolig, idet toilet i arbejdsgiverens private bolig ikke er en mulighed efter reglerne, når arbejdet er stærkt tilsmudsende.

Nævnet lagde således vægt på, at arbejdet var særligt tilsmudsende, idet pasningen af kvægbesætningen indebar risiko for at de ansatte i regnfulde perioder færdes i udmugning og pløre. (j.nr. 5900203-08) .

Sag nr. 2

Militærtjeneste ikke omfattet af hviletidsreglerne.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at afvisningsberedskabet i Forsvaret er omfattet af arbejdsmiljølovgivningens regler om hviletid og fridøgn.

Arbejdstilsynet vurderede, at afvisningsberedskabet ikke er egentlig militærtjeneste og derfor ikke undtaget arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Arbejdstilsynet fandt derfor, at 24 - timers vagten er i strid med bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, idet der ikke er indgået en organisationsaftale efter bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn.

Afvisningsberedskabet er et element i Forsvarets opgave for et militært afvisningsberedskab 24 timer i døgnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen, da nævnet ikke fandt, at der er hjemmel til Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet vurderede, at afvisningsberedskabet er militærtjeneste og således undtaget fra arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, som er forudsætningen for, at arbejdet er omfattet af reglerne om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at afgrænsningen mellem 1) arbejde der er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel i § 2, stk. 1, om arbejde for en arbejdsgiver og dermed reglerne om hviletid og fridøgn, og 2) arbejde der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er afgrænset ved "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste".

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, som aftalen er formuleret, at betingelserne nævnt i aftalen er opfyldt, for at arbejdet er omfattet af begrebet "Egentlig militærtjeneste" og dermed undtaget arbejdsmiljølovgivningens regler om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således, at afvisningsberedskabet dels udføres af militært personale tilknyttet forsvaret, dels udføres som en del af forsvarets operative virksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver.

Nævnet fandt desuden, at arbejdet er planlagt med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten, idet opgaven fremgår af Lov om Forsvaret.

Nævnet lagde vægt på, at Forsvarskommandoen har oplyst, at omfang, træning og øvelsesvirksomhed fremgår af afvisningsberedskabsbestemmelser vedrørende omfang, træning og øvelsesvirksomhed i forbindelse med afvisningsberedskabet samt lokalt af bestemmelser vedrørende afvisningsberedskabet.

Desuden lagde nævnet vægt på, at afvisningsberedskabet er fastlagt til en tidsramme for de enkelte piloter og klarmeldere på ca. to dages vagt ved afvisningsberedskabet om måneden. (j.nr. 5900054-09) .

Sag nr. 3

Skoleelever må svejse som en del af undervisningen, hvis arbejdet i øvrigt er forsvarligt, herunder opfylder krav om bl.a. ventilation, og at eleverne har gennemført svejsekursus.

Arbejdstilsynet besøgte en skole og fik oplyst, at eleverne i erhvervsklasserne på 8. – 10. klassetrin foretager metalsvejsning. Eleverne anvender svejsekabine og de elever, som svejser, har forinden gennemført en svejseuddannelse i overensstemmelse med reglerne om arbejde med kræftfremkaldende stoffer. Svejsningen for den enkelte elev har maksimalt en varighed på 2 timer om ugen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt efter en konkret helhedsvurdering, at svejsearbejdet i undervisningen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt efter lovens § 38, stk. 1, om arbejdets udførelse og de regler som gælder for arbejde, som ikke udføres for en arbejdsgiver jf. lovens udvidede område i § 2, stk. 3, nr. 2 - 4.

Arbejds miljøklagenævnet fandt således ikke, at der var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse med strakspåbud om, at elever ikke må svejse i undervisningen. Nævnet fandt derfor afgørelsen ugyldig og annullerede afgørelsen.

Arbejds miljøklagenævnet lagde herved vægt på, at der ikke er tale om erhvervsmæssig svejsning, men alene en kortvarig undervisningssituation. Desuden foregår svejsningen under forhold, som i øvrigt opfylder kravene i arbejdsmiljølovgivningen. Svejsningen sker i en undervisningssituation, hvor undervisning og lærerens tilsyn træder i stedet for arbejdsmiljølovgivningens krav om en arbejdsgiver instruktion og tilsyn.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke dokumentation for, at sundhedsfaren alene på grund af alder er større for unge, herunder at eleverne alene på grund af deres alder, er særligt modtagelige for kræftfremkaldende stoffer.

Arbejds miljøklagenævnet fandt desuden ikke, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at svejsning ikke er et nødvendigt led i undervisningen, da der ikke er hjemmel hertil. Desuden kan Arbejdstilsynet som begrundelse ikke henvise til at undervisningen ikke er en erhvervskompetencegivende uddannelse, og derfor ikke undtaget fra reglen i bekendtgørelsen om unges arbejde, om forbud mod unges erhvervsmæssige svejsning. (j.nr. 5900291-08) .

Sag nr. 4

Psykisk arbejdsmiljø ved arbejde for menighedsråd/kirke.

Arbejdstilsynet var i april 2008 og maj 2008 på tilsynsbesøg i en kirke og fik under besøgene oplyst, at de ansatte følte, at de mødte uklare krav i arbejdet, at der var dårlig kommunikation, at de fik utilstrækkelig information, og at de manglede støtte og opbakning fra ledelsen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at arbejdet med at sikre den daglige drift i kirken skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt, samt sikre at uklare krav i arbejdet er forebygget tilstrækkeligt.

Menighedsrådet klagede over Arbejdstilsynets afgørelse, og gjorde opmærksom på, at menighedsrådet kendte til utilfredsheden blandt de ansatte, og til at der igennem længere tid havde været konflikter. Derfor var der blevet foretaget tiltag og planlagt yderligere tiltag til at forbedre situationen. Tiltagene til at forbedre forholdene for de ansatte foregik løbende fra november 2007, og fortsatte henover foråret og sommeren 2008, hvor der bl.a. skete to udskiftninger i personalegruppen. Endelig blev det oplyst, at det ikke havde været muligt med en ændring af ledelsesforholdene før i november 2008 pga. reglerne for menighedsrådenes arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen skulle hjemvises til ny behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til hvert enkelt af de kommentarer, der blev anført af menighedsrådet i forbindelse med klagen, herunder ikke har taget stilling til, hvornår tiltagene til forbedringer var blevet sat i gang i forhold til tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse. (j. nr. 5900273-08) .

Sag nr. 5

Nævnet forkortede fristen for efterkommelse af påbud, og fandt det kritisabelt at Arbejdstilsynet ikke havde hørt de ansatte forud for en fristforlængelse.

En virksomhed, som udførte rundvisning i kalkgruber fik påbud om at sikre, at de ansatte ikke udsættes for påvirkning af sundhedsskadelig dieselos fra en anden virksomheds brug af kalkgruberne.

Gruberne fungerer som turistattraktion med guidede ture mv., og der kan i højsæsonen være op til 12 ansatte.

Et mejeri har oste til lagring langt inde i gruberne. Ostene bliver fragtet ned og op af gruberne i lastbiler, som køres ind i gruberne til et specielt lagringsrum for ostene. Lastbilerne kører i gruberne 4 dage ugentligt og kører op til 30 gange ud og ind af gruberne. Herved bliver en masse dieselos hængende i grubegangene, hvorved personalet indånder dieselosen på rundvisninger og lign.

Mejeriet havde fremlagt en tids- og handleplan, således at kalkgruberne kunne efterkomme påbuddet fra Arbejdstilsynet. Tidsplanen indebar undersøgelse og specialbygning af en hybridlastbil, hvilket medførte, at Arbejdstilsynet forlængede fristen for et påbud om at iværksætte foranstaltninger. Arbejdstilsynet havde ikke forinden hørt de ansatte.

Nævnet traf afgørelse om at forkorte efterkommelsesfristen med 3 måneder i forhold til det tidspunkt Arbejdstilsynet havde udsat fristen til.

Nævnet kritiserede, at de ansatte ikke var blevet hørt forud for Arbejdstilsynets fristudsættelse. (j.nr. 5900139-09) .

Sag nr. 6

Hjemvisning af sag om forsvarlige adgangsveje på en byggeplads på grund af mangel på oplysning om virksomheden havde ansatte på stedet.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads og konstaterede, at personer brugte kørearealet som adgangsvej til og fra arbejdsområder på byggepladsen. Personerne skulle krydse kørearealet, når de skulle fra skurbyen til bygningerne. Der var ikke en egnet adgangsvej, hvor personer kunne færdes sikkert og uden at skulle gå gennem et tykt lag opkørt jord.

I sagen var der tvivl om, hvorvidt de personer, som fremgår af beskrivelsen var ansatte i virksomheden. I beskrivelsen fremgik det, at virksomheden efter plan for sikkerhed og sundhed havde ansvaret for adgangsvejen i fællesområdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet Arbejdstilsynets afgørelse var truffet efter reglerne for en arbejdsgiver, og idet det ikke var fuldt oplyst, om virksomheden havde ansatte i området. (j.nr. 5900018-09) .

Sag nr. 7

Hjemvisning af påbud om at sikre de akustiske forhold da Arbejdstilsynet ikke havde vurderet en eksisterende akustikregulering.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at der i en virksomheds smedeværksted var en del støj, som gjorde det vanskeligt at tale sammen.

I værkstedet (hallen) blev der udført almindeligt smedearbejde, og som følge heraf foregik der mange støjede arbejdsprocesser: Brug af vinkelslibere, svejsning og lignende. Desuden blev anvendt støjende maskiner.

Svejsseafdelingen var på 400 m², og der var ca. 6,5 m til loftet. Rummet var således på ca. 2600 m³. Gulv og vægge var af beton beklædt med hårde krydsfinerplader (spånplader), og lofterne var af ståltrappez plader. De hårde materialer bevirkede, at støjen blev reflekteret fra gulv, vægge og loft.

På dele af loftet var der opsat felter med akustikdæmpende materiale. Der var ikke foretaget målinger af efterklangstiden, men virksomheden var overbevist om, at forholdene var i orden. Virksomheden fandt det derfor ikke rimeligt, at Arbejdstilsynet uden yderligere dokumentation gav påbud om at ændre forholdene.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, fordi Arbejdstilsynet i den givne situation ikke havde foretaget en konkret vurdering og beregning for at fastslå, om det lydabsorberende materiale havde et tilstrækkeligt areal. (j.nr. 5900036-09) .

Sag nr. 8

Krav til projektering af arbejde med nedtagning af loftsplader, men hjemvisning af projektering af arbejde i krybekældre.

Ved Arbejdstilsynets besøg på en byggeplads udbad Arbejdstilsynet sig projekt- og udbudsmaterialet fra den projekterende virksomhed vedr. renovering af badeværelseslofter og arbejde i krybekældre.

Ved besøget fik Arbejdstilsynet oplyst, at man ved nedbrydning af mere end 500 badeværelser i bebyggelsen ville nedtage lofterne i ét stykke, da de indeholdt asbest. Derefter var det planlagt, at lofterne skulle bæres ned ad trappen, og videre til en container. Et loft vejede ca. 70 kg. Der er 4 etager i byggeriet.

Ved besigtigelse af krybekældre konstaterede Arbejdstilsynet, at der var op til 48 meter mellem adgangsvejene, og i et konkret tilfælde var over halvdelen af åbningerne i adgangsvejen blokeret

af et tværgående fjernvarmerør, hvilket medførte, at disse ikke kunne anvendes som adgangs-/flugtvej under arbejdet.

Det fremgik ikke af projekt materialet, hvordan loftspladerne skulle transporteres ned fra etagerne, dog var det anført, at det ikke var tilladt at benytte vinduerne til materialetransport, hverken ved nedbrydning eller opførelse.

Angående krybekældre var anført, at entreprenøren skulle planlægge arbejdet i krybekælderen i henhold til Arbejdstilsynets regler. Det fremgik ikke af udbudsmaterialet, at der ville blive etableret flere adgangs-/flugtveje til krybekældrene, for at kunne overholde Arbejdstilsynets krav til adgangs- og flugtveje.

Arbejdstilsynet gav påbud om at den projekterende virksomhed skulle bringe bygge- og anlægsprojektet, herunder arbejdet med lofterne og arbejdet i krybekældrene i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets påbud skulle fastholdes for så vidt angik spørgsmålet om transport af loftsplader. Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde taget højde for anvendelse af egnede tekniske hjælpemidler ved fjernelse af loftsplader.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om krybekældre, fordi der var fremført nye væsentlige oplysninger, som Arbejdstilsynet skulle have inddraget i vurderingen af sagen. (j.nr. 5900049-09) .

Sag nr. 9

Krav om stole i voksenhøjde til de ansatte i en daginstitution.

I en daginstitution var de ansatte på to stuer henvist til at sidde sammen med børnene ved lave borde og tilhørende lave stole i børnehøjde.

Arbejdstilsynet vurderer, at personalet under arbejde ved de lave børnemøbler indtog uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og havde lange rækkeafstande, således at der er risiko for vrid i kroppen og afklemning af blodomløb og nervebaner i benene.

Et af de bærende pædagogiske principper for arbejdet med børnene var bl.a. at møde børnene i øjenhøjde og at "træne" børnene til at blive selvhjulpne. Børnegrupperne var derfor udstyret med møbler, som er afpasset børnenes højde. Børnene kunne selv betjene og forlade møblerne uden voksehjælp og uden risiko for at falde ned.

De voksnes arbejde ved de lave borde strakte sig typisk over 2 -3 arbejdsperioder dagligt af 15 - 30 minutters varighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for Arbejdstilsynets påbud om, at sikre, at de ansattes aktiviteter med børn ved borde kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette indebærer, at børnemøblerne skal suppleres med møbler til voksne. (j.nr. 5900048-09) .

Sag nr. 10

Overskridelse af lovens fastsatte klagefrist gav anledning til kritik af Arbejdstilsynet, da tilsynet ved en fejl havde givet længere klagefrist end 4 uger. Påbud dog fastholdt, da påbud om psykisk arbejdsmiljø udløser krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

En kommune havde klaget over Arbejdstilsynets påbud om at skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der var givet samtidig med et påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljølovens klagefrist på 4 uger var ikke overholdt, da Arbejdstilsynet ved en fejl havde givet en længere klagefrist. Nævnet behandlede sagen, men gav kritik af Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at kommunen skulle bruge af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et strakspåbud havde konstateret et problem med det psykiske arbejdsmiljø. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var klaget over Arbejdstilsynets påbud om det psykiske arbejdsmiljø. (j.nr.5900042-09 og 590246-09) .

Sag nr. 11

Ophævelse af påbud om sikkerhedsforanstaltning ved skorstensfejnning, fordi Arbejdstilsynet ikke konkret begrundede fare for nedstyrning.

Arbejdstilsynet førte tilsyn med skorstensfejerarbejde. Arbejdet bestod i at feje skorstene fra ejendommens tag og derefter foretage rensning af ejendommens kedel i kælderen.

Skorstensfejersvenden kravler op gennem en lem og ud på ejendommens tag, der var fladt. Fra lemmen var der 1½ til 2 meter til tagets kant. Der var ikke rækværk ved tagets kant.

For at komme hen til skorstenen, skulle svenden gå 8-10 meter fra tags lem til skorsten. Langs adgangsvejen var der ligeledes 1½ til 2 meter ud til tagkanten.

Arbejdstilsynet vurderede, at der er risiko for nedstyrning, når en person arbejder 2 meter fra kanten på et fladt tag, fx hvis pågældende falder. Arbejdstilsynet henviste til reglerne om sikkerhedsforanstaltninger ved bygge- og anlæg.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt, at der var en sådan konkret fare for nedstyrning, som reglerne om arbejdets udførelse kræver.

Nævnet lagde herved vægt på, at adgangsvejen var et fladt tag uden forhindringer, hvor der var 1½ til 2 meter til tagets kant, og at der alene er tale færden i forbindelse med adgang til skorstensfejerarbejde, og ikke et bygge- og anlægsarbejde, som anført af Arbejdstilsynet.

Et samtidigt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor også ophævet. (j.nr. 5900050-09 og 5900056-09) .

Sag nr. 12

Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod dårlige arbejdsstillinger og bevægelser på et lager.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre de ansatte mod dårlige arbejdsstillinger på et lager for frugt og grønt på grund af manglende oplysninger.

Arbejdstilsynet havde ikke tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere, om det observerede arbejde var repræsentativt for arbejdet på lagret, men havde spurgt de ansatte og ledelsen herom. I øvrigt manglede der fx en angivelse af vægten på de byrder, der blev håndteret. (j.nr. 5900037-09).

Sag nr. 13**Ophævelse af påbud om undersøgelse af den daglige løftemængde.**

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde på et lager for frugt og grønt, på grund af manglende konkret mistanke om, at løftearbejde ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Arbejdstilsynet havde ikke taget højde for, at byrder under 3 kg ikke tæller med ved opgørelsen af den daglige løftemængde, og at 3 ansatte var syge på tidspunktet for tilsynsbesøget. Endvidere havde Arbejdstilsynet lagt oplysninger til grund, der var ændret før Arbejdstilsynets tilsyn. (j.nr. 5900005-09).

Sag nr. 14**Rumventilation i bilværksted med spredte forureningskilder.**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at et bilværksted skulle etablere rumventilation. Luften i værkstedet bar tydeligt præg af at indeholde oliedampe, og at der er flere kilder til luftforurening som fx udstødning fra lastbiler og busser, vaskekar, motorer, anvendelse af ilt og gas samt brug af spraydåser med sundhedsskadelige stoffer.

Nævnet fastholdt desuden påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning heraf, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi virksomheden desuden havde fået 5 påbud. (j.nr. 5900091-09, 5900092-09 og 5900102-09).

Sag nr. 15**Strakspåbud efter arbejdsulykke.**

I forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke, hvor skadelidte skulle efterse svejsninger, og kravlede uden for et stillads gav Arbejdstilsynet påbud om brug af egnede tekniske hjælpemidler.

Arbejds miljøklagenævnet fandt grundlag for Arbejdstilsynets strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger mod nedstyrtning. (j.nr. 5900079-09).

Sag nr. 16**Forebyggende sigte med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.**

En virksomheden havde fået påbud om straks at sikre medarbejderne mod fugt og svampevækst i lokaler, der blev benyttet af virksomheden som lager, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i den forbindelse.

Virksomheden havde løst arbejdsmiljøproblemet ved at flytte lagret til andre lokaler og klagede derfor over Arbejdstilsynets påbud om at skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, trods virksomheden var flyttet til andre lokaler, idet forholdet er omfattet af reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og at der er et forebyggende sigte med reglerne. (j.nr. 5900141-09).

Sag nr. 17

Sikkerhedsorganisation ved arbejde for kirke/menighedsråd.

Ved et tilsynsbesøg ved en kirke blev det konstateret, at der ikke var valgt en sikkerhedsrepræsentant og herved en sikkerhedsorganisation.

Menighedsrådet oplyste, at der var 21 ansatte, hvoraf de 18 var korister, en organist, en kordegn og en kirketjener. De 18 korister øver en gang om ugen i 2 timer, og 9 af dem synger i kirken hver anden søndag. Koristerne var ansat på almindelige vilkår med prøvetid, opsigelsesvarsel mv. De havde pligt til at møde til 2 øvetimer om ugen, hver anden søndag til gudstjeneste og til bryllupper og begravelser.

Menighedsrådet var af den opfattelse, at de 18 korister ikke skulle tælles med som ansatte, så det udløser krav om en sikkerhedsorganisation.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at menighedsrådet skal danne en sikkerhedsorganisation, da der er over 10 ansatte. Nævnet fandt herved, at også deltidsansatte skal tælles med ved afgørelse af, om der er pligt til at danne en sikkerhedsorganisation. (j.nr. 5900045-09).

Sag nr. 18

Krav om ventilation i autolakeringsværksted, hvor der spartles med et styrenholdigt produkt.

Under et tilsynsbesøg blev det oplyst, at bilerne var parkeret i tre lange rækker hen mod en sprøjtekabine. Rumventilationen var indrettet således, at der var indblæsning i loftet over de to yderste rækker af biler og udsugning i gulvet under de samme to rækker i bilernes bredde.

Det blev oplyst, at der blev spartlet, og sikkerhedsdatablade på spartelmassen viste, at spartelmassen indeholder styren, og at produktet har MAL kode 5-6.

Det blev oplyst, at der ikke blev anvendt punktudsugning ved spartling, da man fandt at den eksisterende ventilation var tilstrækkelig.

Der var lugt af opløsningsmidler i værkstedet, at der blev spartlet i alle tre rækker med biler.

Besøget gav anledning til, at virksomheden den 9. april 2008 fik et undersøgelsespåbud på ventilationsanlæggets effektivitet under spartling.

Arbejdstilsynet modtog tilbagemeldingen på påbuddet i form af en rapport udarbejdet af et rådgivningsfirma.

Resultatet af undersøgelsen viste bl.a. at området, hvor arbejdet med trækspartel på bilerne over ventilationsristene foregik, blev effektivt ventileret. Luften blev direkte udsuget og afdampning derved fjernet fra medarbejdernes indåndingszone. Undersøgelse viste endvidere, at der ved arbejdet med trækspartel på biler placeret i rækken mellem ristene forekom en vis påvirkning af medarbejderne. Turbulenser i den udsugede luft gjorde, at luften (indeholdende styren) blev hvirvlet rundt omkring bilerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at spartelarbejde kun må foregå, hvor ventilationen effektivt fjerner luftforureningen, dvs. over ristene under indblæsningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at de ansatte, der i autolakeringsværkstedet udførte arbejde med trækspartel i den midterste række og mellem ristene, blev udsat for unødigt påvirkning i form af luftforurening fra spartelmassen, der indeholder stoffet styren.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det anvendte produkt efter det oplyste har en MAL kode 5-6, som ifølge bekendtgørelse om arbejde med kodenumererede produkter er udtryk for en høj risiko for sikkerhed og sundhed, såvel ved indånding af dampe fra produktet, som ved kontakt med produktet på hud, i øjne, i luftveje eller ved indtagelse. (j.nr. 5900063-09 og 5900253-09).

Sag nr. 19

Kontrolanordning på emhætter i hjemkundskabslokale.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg på en skole, at der i hjemkundskabslokalet var emhætter, som bruges i forbindelse med undervisningen. Der var ikke kontrolanordning på ventilationsanlægget – hvilket skolen fik påbud om at etablere.

Nævnet fandt, at skolen skal etablere kontrolanordning, og derved at der er tale om et fast arbejdssted, da der udføres arbejde for en arbejdsgiver omfattet af reglerne om faste arbejdssteder, samt at damp fra kogning af kartofler og os fra stegning af kød, opfylder kravet i reglerne om, at det skal være generende luftforurening. (j.nr. 5900041-09).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 1

Indholdet af en rygepolitik.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en børneinstitution i rygepolitikken ikke oplyste om konsekvenserne af at overtræde rygepolitikken. Arbejdstilsynet gav derfor påbud om, at der skulle udarbejdes en rygepolitik.

Kommunen anførte i klagen, at der havde været rygeforbud siden den 1. januar 2007 og fra denne dato havde alle institutioner haft deres egen, skriftlige rygepolitik ud fra kravene i den overordnede rygepolitik, som var tilgængelig på kommunens intranet. Sanktioner ved overtrædelse af rygepolitikken fremgik ikke af kommunens overordnede rygepolitik på intranettet, men kommunen anførte, at ingen var i tvivl om, hvilke sanktioner, der var gældende.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at kommunen skulle udarbejde en rygepolitik, som minimum skulle indeholde oplysninger om, hvorvidt og hvor der måtte ryges på arbejdspladsen, og om konsekvenserne af at overtræde rygepolitikken. (j.nr. 5900038-09).

Sag nr. 2**Ophævelse af forbud mod rygning på pub med særskilt servering af mad i en arkade.**

Pubben lå i en arkade, der har ind- og udgang til et strøg. Indehaveren havde tilladt rygning i pubben, der havde ansatte. I pubben blev kun serveret drikkevarer.

Publikum havde adgang til pubben gennem døre til/fra arkaden, og pubben havde vinduer ud mod arkaden.

Indehaveren af pubben havde lejet arealet til pubben. Arbejdstilsynet skønnede at pubbens areal var under 40 m².

Indehaveren havde også mulighed for at benytte en del af arkadens fællesareal uden for pubben. I dette område havde indehaveren af pubben opstillet borde og stole, hvor der blev serveret mad fra pubben. Der var rygeforbud i arkaden.

Arbejdstilsynet vurderede, at pub med arkade ikke var omfattet af undtagelsen for små værtshuse og udskænkingssteder under 40 m², fordi der blev serveret mad, og fordi Arbejdstilsynet opfattede pubben og arkadeområdet som et samlet etablissement. Arbejdstilsynet fandt også, at etablissementet ikke fremstod for publikum som to forskellige serveringssteder med hver en selvstændig indgang fra gaden eller fra den øvrige del af arkaden.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at pubben opfyldte lovens betingelser om at kunne tillade rygning i værtshuse, der er for små til at kunne indrette rygerum eller rygekabine, og fordi pubben med egen facade og indgang fra arkaden fremstår som et selvstændigt værtshus. (j.nr. 5900084-09) .

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.arbejdsmiljoeklagenævnet.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
ast@ast.dk
www.ast.dk



Ankestyrelsen

Udgivet af Ankestyrelsen,
sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet,
Juli 2010

