

Arbejds miljøklagenævnet Årsberetning 2010



Arbejds miljø-
klagenævnet



Arbejdsmiljøklagenævnet - Årsberetning 2010

Indholdsfortegnelse

1. Forord	3
2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet.....	4
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	5
A. For sen klage - klagefrist	5
B. Fristforlængelse.....	6
C. Hjemvisning.....	7
D. Ophævelse (annullation).....	12
E. Dispensationer	13
F. Røgfri miljøer	15
G. Ombudsmandssag	18
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året.....	20
A. Psykisk arbejdsmiljø.....	20
B. Bygge - og anlæg.....	24
C. Muskel og skeletbesvær.....	27
D. Støj og akustik.....	31
E. Personlige værnemidler	33
F. Faste arbejdssteder	35
G. Velfærdsforanstaltninger.....	36
H. Indeklima	37
I. Ventilation.....	39
J. Kontrolanordning på ventilationsanlæg	41
K. Tekniske hjælpemidler.....	42
L. Stoffer og materialer	43
M. Autoriseret arbejdsmiljørådgiver.....	44
5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet	50
Medlemmer	51
Personale	53
6. Statistik.....	53
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde	53
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype	54
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	55
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	55
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	55
Bilag	56
Nyhedsbrev nr. 01/ 2010.....	56
Nyhedsbrev nr. 02 / 2010.....	66
Nyhedsbrev nr. 04 / 2010.....	75
Nyhedsbrev nr. 05 / 2010.....	79
Nyhedsbrev nr. 06 / 2010.....	85
Nyhedsbrev nr. 08/ 2010.....	94
Nyhedsbrev nr. 09/ 2010.....	99
Nyhedsbrev nr. 10/ 2010.....	105
Nyhedsbrev nr. 12/2010.....	113

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2010 faldt til 376 sager i forhold til 417 i 2009, men lå stadig højt i forhold til 289 oprettede sager i 2008. Det er et fald på 41 sager svarende til 9,8 % færre oprettede sager i 2010. Antallet af afgjorte sager steg i 2010 til 420 sager i forhold til 308 sager i 2009, svarende til en stigning på 36 %.

Omgørelsesprocenten faldt til 27 % i 2010 i forhold til den meget høje omgørelsesprocent i 2009 på 41 % og 35 % i 2008. Dette tyder på, at Arbejdstilsynet har forbedret en række af de systematiske retlige fejl og mangler, men trods dette må omgørelsesprocenten fortsat siges at ligge over det man bør kunne forvente. Denne årsberetning fokuserer derfor fortsat på hjemvisning og ophævelse (annullation) af afgørelser i forhold til, hvad der er årsagen. Således er medtaget resumé af en række eksempler på hjemviste og annullerede afgørelser.

Sager med afgørelse i medfør af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, er faldet lidt fra 10 sager i 2008 og 14 sager i 2009 til 9 sager i 2010. Sagerne vedrører hovedsageligt restauranter, cafeer og værtshuse, hvor der ryges, og hvor undtagelsesbestemmelsen om små værtshuse mindre end 40m² medfører uenighed om beregningen af serveringsarealets størrelse.

Der er i årsberetningen for 2010 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende: A) Klagefrister B) Efterkommelsesfrist, C) Hjemvisning, D) Ophævelse (annullation), E) Dispensationer og F) Røgfri miljøer. Desuden er i afsnit G) medtaget en ombudsmandsag afgjort i 2010. Ombudsmanden fandt på grundlag af klagen ikke udsigt til at kritisere afgørelsen.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: Psykisk arbejdsmiljø, bygge- og anlæg, skelet og muskelbesvær, støj og akustik, personlige værnemidler, faste arbejdssteders indretning, velfærdsforanstaltninger i form af spiseplads, indeklima, ventilation, kontrolanordning (alarm) på ventilationsanlæg, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2010 udsendt 12 Nyhedsbreve og er således begyndt at udsende et nyhedsbrev efter hvert nævnsmøde. Nyhedsbrevene fra 1. januar 2010 er således udsendt ca. 14 dage efter hvert nævnsmøde.

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

De refererede afgørelser bliver sendt til Retsinformation.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2010 været 6,2 måneder set i forhold til 6,1 måneder i 2008 og 5,6 måneder i 2009. Årsagen til denne stigning vurderes at skyldes den forholdsvise store stigning af nyoprettede sager, som nævnet modtog fra Arbejdstilsynet i slutningen af året 2009.

København, juni 2011

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. For sen klage - klagefrist

Klagefristen er efter § 81, stk. 1, i arbejdsmiljøloven 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

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

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 2009.

Som særlige grunde kan nævnes: 1) En længere klagefrist ved en fejl, 2) Sagen har principiel karakter, 3) Manglende partshøring.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2010 i 2 sager taget stilling til spørgsmålet, om hvorvidt der er en særlig grund til at behandle sagen trods fristoverskridelsen.

De nævnte afgørelser refereres nedenfor:

Behandling af for sen klage på grund af manglende hjemmel – Ændring af metodepåbud

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at montere faldsikring på ledhejseporte, idet Arbejdstilsynet vurderede, at portene manglede fjederbrudsikring.

Arbejdstilsynet modtog klage over påbuddet efter klagefristen på 4 uger, og klagen var således ikke rettidig.

Ifølge reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler, skal det ved konstruktionen sikres, at bl.a. personer ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige maskindele, og hvis fornøden sikring ikke kan opnås gennem konstruktionen, skal sikringen gennemføres på betryggende måde ved bl.a. afskærmning, andet sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler. Reglen giver således ikke hjemmel til et metodepåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet realitetsbehandlede klagen på trods af, at klagen ikke er rettidig på grund af manglende hjemmel.

Nævnet fandt således, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at påbyde virksomheden at sikre portene effektivt mod utilsigtet fald, således at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dermed har virksomheden mulighed for at sikre portene mod fald på anden måde end ved montering af en faldsikring.

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede således afgørelsen med nævnte formulering og begrundelse (j.nr. 5900295-09).

Klagefrist - Rettidig klage da afgørelsen blev meddelt senere på grund af en adresseændring og eftersendelse af afgørelsen

Arbejdstilsynet sendte den 28. september 2009 en afgørelse til en virksomhed, men fik afgørelsen retur fra Post Danmark med påtegning om, at adressaten var ubekendt.

Efter at have kontaktet virksomheden og fået oplyst en ny adresse, sendte Arbejdstilsynet den 2. oktober 2009 afgørelsen på ny til den nye adresse.

Arbejdstilsynet modtog herefter en klage over afgørelsen den 2. november 2009.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet fandt klagen modtaget rettidigt, idet klagefristen regnes fra det tidspunkt, hvor afgørelsen er meddelt virksomheden.

Efter klagenævnets praksis for beregning af klagefrister anses en klage for rettidig, hvis den er poststempelt senest 4 uger + 2 hverdage efter datoen for afgørelsen.

Klagefristen regnes således fra den 2. oktober 2009, hvorfor den modtagne klage af 2. november 2009 var rettidig (j.nr. 5900129-10 + 5900131-10).

Klagefrist – Rettidig klage, da Arbejdstilsynet ikke havde gemt den poststemplede kuvert

Arbejdstilsynet havde i klagevejledningen til nogle påbud oplyst, at "Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet senest den 16. juli 2008". Klager havde dateret klagen den 12. juli 2008. Arbejdstilsynet oplyste, at klagen blev scannet ind den 8. august 2008. Arbejdstilsynet havde ikke gemt kuverten, hvori klagen lå, så det var ikke muligt at se, hvornår kuverten var poststempelt.

Arbejdstilsynet afviste klagen på grund af overskridelse af klagefristen.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet traf imidlertid afgørelse om, at klagen var modtaget rettidigt, da Arbejdstilsynet ikke kunne dokumentere, at klagen ikke var sendt rettidigt, jfr. dateringen af klagen samt den manglende kuvert med poststempel (j.nr. 5900091-10 + 5900191-10).

B. Fristforlængelse

Ifølge arbejdsmiljøloven 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.

Ifølge praksis fastsættes fristen efter en afvejning af faren ved de arbejdsmiljømæssige forhold sammenholdt med en vurdering af, hvor lang tid det med rimelighed faktisk vil tage at løse problemet.

Ved vurderingen af, om der skal gives en fristforlængelse indgår efter nævnets praksis følgende kriterier:

- 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.

Efter praksis kan en fristforlængelse ikke alene begrundes med f.eks. strukturændringer, økonomi eller usikkerhed i forbindelse med fusion, og hvis den fastsatte frist

i forvejen har været tilstrækkelig lang til, at problemet med rimelighed må kunne løses.

Nævnet tager desuden den forvaltningsretlige lighedssættelse i betragtning, således at der søges fastsat ensartede frister inden for samme branche, hvis forholdene ellers er ens.

Der henvises til årsberetning 2008 og 2009, Afsnit C. "Efterkommelsesfrist".

I 2010 har nævnet behandlet en sag, hvor en virksomheds tillidsrepræsentant og den faglige organisation klagede over, at Arbejdstilsynet forlængede en oprindelig frist på 2 år med yderligere 1 år.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets forlængelse af fristen, idet påbuddet allerede på tidspunktet for den oprindelige frist var delvist efterkommet, og der var nedgang i antallet af skader, samt at forlængelsen ville sikre en fornuftig indkøring. Desuden havde sikkerhedsorganisationen vurderet de mange tiltag og muligheder.

Forlængelse af frist for efterkommelse af påbud om transport af personer ad trapper

Den 10. maj 2007 traf Arbejdstilsynet endelig afgørelse med påbud om manuel håndtering af personer ad trapper i planlagte og mindre akutte arbejdssituationer. Påbuddet skulle efterkommes senest den 1. maj 2009.

I et brev af 1. april 2009 redegjorde virksomheden for arbejdet med at finde en løsning på problemet og oplyste, at man havde svært ved at overholde fristen. Virksomheden bad derfor om fristforlængelse.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at fristen blev forlænget til den 1. maj 2010.

Den faglige organisation og fællestillidsrepræsentanten klagede over afgørelsen om fristforlængelse.

Virksomheden oplyste, at fristforlængelsen er en nødvendig indfasningsperiode, som vil sikre en fornuftig implementering af de påkrævede tilpasninger og procedurer. Desuden henviste virksomheden til, at de tekniske hjælpemidler vil blive bedre i det ny ambulanceudbud, som har en anden type køretøjer i forhold til manuel håndtering af personer ad trapper.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at påbuddet allerede på tidspunktet for den oprindelige frist var delvist efterkommet, at forlængelsen vil sikre en fornuftig indkøring, at der er en nedgang i antallet af skader, og at sikkerhedsorganisationen har vurderet de mange tiltag og muligheder (j.nr. 5900247-09).

C. Hjemvisning

Nævnet har i 2010 hjemvist flere afgørelser på grund af hjemmelsmangel og manglende oplysning.

Hjemvisningsspørgsmålet har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetninger, sidst i 2009.

Der er imidlertid på grund af den forholdsvis høje opgørelsesprocent fortsat behov for at fremhæve årsagerne til hjemvisning.

Hjemvisning vælges på grund af følgende:

Grundlaget for afgørelsen ændres,
Væsentlige formelle mangler,
Manglende oplysninger om faktiske forhold,
Ændringer i oplysninger som skaber usikkerhed om Arbejdstilsynets vurdering.

En hjemvisning betyder i praksis, at afgørelsen ophæves. Hvis Arbejdstilsynet træffer ny afgørelse, kan der klages over den nye afgørelse. Hvis en sag hjemvises, må Arbejdstilsynet derfor vurdere, om der er grundlag for en ny afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet vil derfor ikke automatisk få sagen til ny behandling. Det afhænger af, om Arbejdstilsynet træffer en ny afgørelse, og om der klages over den nye afgørelse.

Ad. 1 Grundlaget for afgørelsen ændres

Nye oplysninger som fremkommer i og under klagesagens behandling.

Ad. 2 Væsentlige formelle mangler

Forvaltningsretligt er hovedreglen hjemvisning.

Hvis en afgørelse indeholder en hjemmelsfejl eller anden væsentlig mangel, vil nævnet dog kunne rette op på manglen og træffe afgørelse i sagen.

Dette er tilfældet i de sager, hvor det 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, men hjemlen eksisterer.

Hvis en regel kræver udøvelse af et skøn, og Arbejdstilsynet ikke har udøvet et sådant i forhold til de faktiske oplysninger, vil nævnet ikke kunne træffe afgørelse, da nævnet herved træffer afgørelse som første instans, hvorved parten fratages en klagemulighed.

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

Ad. 3 Manglende oplysninger om faktiske forhold

Hvis en sag ikke er tilstrækkeligt oplyst i forhold til den anvendte regel og skøn, kan nævnet ikke træffe afgørelse. Det kan ofte være tilfældet i sager om tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, hvis ikke sagen indeholder f.eks. vægtangivelser, beskrivelse af håndteringen og de eventuelle forværende faktorer.

Ad. 4 Ændringer i oplysninger som skaber usikkerhed om Arbejdstilsynets vurdering

Hvis Arbejdstilsynet ikke fra starten bevismæssigt har godtgjort de faktiske forhold på besøgstidspunktet, og der senere i sagen skabes usikkerhed om grundlaget for Arbejdstilsynets vurdering, vil nævnet ikke kunne træffe afgørelse.

Konkrete eksempler på hjemvisninger i 2010:

Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation fra fritagelse for kravet om en særlig arbejdspladsvurdering (ATEX APV) ved arbejde i eksplosiv atmosfære

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste et spørgsmål om dispensation og fastsættelse af fristen for efterkommelse af påbud om ATEX APV, idet Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der var særlige forhold, hvor dispensation skønnes rimelig og forsvarlig. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet alene havde givet afslag om dispensation med en generel begrundelse om økonomiske forhold.

En virksomhed havde fået et påbud om at udarbejde en ATEX APV, da virksomheden udførte arbejde omfattet af reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. Virksomheden anmodede herefter om fritagelse for efterkommelse af påbuddet.

Arbejdstilsynet gav herefter virksomheden afslag på anmodningen og fastsatte en frist for efterkommelse af påbuddet.

Ifølge reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære kan der gives dispensation fra ATEX reglerne, hvis særlige forhold gør sig gældende, og det skønnes rimeligt og forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til ny behandling i Arbejdstilsynet både for så vidt angår spørgsmålet om dispensation og eventuel ny frist for efterkommelse.

Klagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der kunne gives dispensation efter reglerne, herunder om der var særlige forhold, hvor dispensation skønnes rimelig og forsvarlig.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet havde givet afslag på anmodning om fritagelse for efterkommelse af påbuddet med en generel begrundelse om, at der ikke kan gives fritagelse af hensyn til økonomiske forhold. Nævnet fandt desuden, at der først kunne tages stilling til fristen for efterkommelse, når der er taget stilling til, hvorvidt der kan gives dispensation (j.nr. 5900273-10).

Hjemvisning af påbud om indeklima på skole og ophævelse af krav om brug af arbejdsmiljørådgiver

Ved et tilsynsbesøg på en skole i 2008 konstaterede Arbejdstilsynet en dårlig luftkvalitet, men traf på baggrund af oplysningerne ved dette besøg først afgørelse med påbud om indeklima og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i 2010.

I 2008 var det nævnets praksis, at alle oplysninger indtil afgørelsestidspunktet skulle inddrages, før Arbejdstilsynet kunne træffe afgørelse.

I 2009 fastslog en lovændring, at Arbejdstilsynet kan give påbud på grundlag af oplysningerne på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet havde senere besøgt skolen i 2009, men havde ikke i den senere afgørelse inddraget alle oplysninger fra det seneste tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet byggede således sin afgørelse på et tilsynsbesøg, som fandt sted cirka 2½ år før afgørelsen blev truffet. Imidlertid havde Arbejdstilsynet godt et år efter det første tilsynsbesøg været på et nyt tilsynsbesøg. Oplysningerne fra det seneste tilsynsbesøg var ikke inddraget i afgørelsesgrundlaget.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde inddraget alle relevante oplysninger og hjemviste derfor afgørelsen, idet en myndighed skal påse, at der foreligger et forsvarligt oplysningsgrundlag inden, der træffes afgørelse.

I konsekvens af at påbuddet om indeklima blev hjemvist, var der ikke konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet (j.nr. 5900333-10 og 5900334-10).

Hjemvisning af påbud om flugtvej fra et musiklokale på skole

Ved et tilsynsbesøg på en skole konstaterede Arbejdstilsynet, at adgangen til skolens musiklokale på 1. sal foregik via en stentrappe i åben forbindelse til institutionens fællesrum.

På 1. sal endte trappen ved en repos/gang, hvorfra der var dør ind til musiklokalet og til nogle depoter. Det var alene muligt at komme til og fra etagen via stentrappen i forbindelse med fællesrummet eller ved at kravle ud gennem et vindue til et ca. 2 meter bredt fladt tag med ca. 3 meter til jorden.

Musiklokalet var indrettet i 1964 og er siden blevet anvendt til undervisning af klasser med ca. 12-15 elever.

Arbejdstilsynet vurderede, at der fra musiklokalet skulle være flugtvej i 2 retninger, idet brand eller røg i den ene udgang ikke må kunne hindre benyttelse af den anden udgang. En eventuel flugtvej via vinduet over taget opfyldte ikke kravene til en flugtvej.

Kommunen klagede over Arbejdstilsynets påbud og henviste til, at brandinspektøren ikke havde anden bemærkning til bygningen, end at der skulle etableres et serieforbundet røgalarm-anlæg for fællesarealerne i stueplan og på 1. sal. Alternativet var, at lokalerne på 1. sal skulle have dør til trapperum med dør direkte til det fri.

Efter reglerne om arbejdsstedets indretning hører skoler til den kategori af bygninger, hvor arbejdsprocessen ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning eller dens indretning. Kompetencen i den forbindelse er henlagt til Bygningsmyndigheden, medmindre forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige. Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, fordi sagen manglede oplysninger om, hvorvidt forholdene er i strid med bygningsreglementet, og i forhold hertil om forholdene så kan karakteriseres uforsvarlige (j.nr. 5900400-09).

Hjemvisning af påbud om håndtering af hjul og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

En virksomhed havde ikke elektriske/tryklufthjælpemidler til rådighed til løft af hjul ved hjulskift, men havde efter at Arbejdstilsynet havde været på screeningsbesøg, herudover anskaffet en manuel hjulløfter. Hjulene kunne veje fra 16-20 kg, og der var 700 hjul på hjullageret.

Arbejdstilsynet havde først lagt vægt på, at hjulene skulle løftes 30 cm op på hjulløfteren, og at dette ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Klager anførte under sagen, at løftet alene var 5 cm, hvilket Arbejdstilsynet imidlertid ikke fandt, havde betydning for påbuddet. Af brugervejledningen til hjulløfteren fremgik, at det ikke skulle være nødvendigt at løfte hjulet op på hjulløfteren.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet det ikke var tilstrækkeligt oplyst, om hulløfteren blev brugt i overensstemmelse med brugervejledningen, og i hvilket omfang hjulene skal løftes.

Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet (j.nr. 5900076-10 og 5900078-10).

Hjemvisning af påbud om afskærmning på grund af forkert hjemmel og mangel på oplysninger

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomhed anvendte en pumpeanordning (pumpe med tilhørende slanger mv.). Pumpeanordningen blev anvendt til transport af ætsende kemikalier (bl.a. 90 % svovlsyre og 30 % saltsyre).

Pumpeanordningen var placeret omtrent i øjen- og ansigtshøjde og var ikke afskærmet med hensyn til udslip af ætsende kemikalier, slangebrud eller utætheder.

Arbejdstilsynet vurderede, at der på grund af manglende afskærmning af pumpeanordningen var fare for stenk og sprøjt af ætsende kemikalier i tilfælde af brud på slange eller ved utætheder.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at afskærme pumpeanordningen. Påbuddet blev givet med hjemmel i reglerne om faste arbejdssteders indretning.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet fandt, at den korrekte hjemmel til et påbud om afskærmning af pumpeanordningen er reglerne om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Sagen var således ikke tilstrækkeligt oplyst til at kunne træffe afgørelse efter disse bestemmelser, idet der manglede oplysninger om pumpeanordningen var indrettet efter reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler, og om kravet skyldtes anvendelsen i form af opstilling i forhold til de omgivende forhold (j.nr.5900223-09).

Hjemvisning af påbud om arbejdspladsvurdering (APV) på grund af utilstrækkelige oplysninger om indholdet af den eksisterende APV

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomhed ikke havde inddraget sygefravær ved den seneste revision af sin arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at udarbejde APV.

Virksomheden anførte i klagen, at der er udarbejdet APV og at forhold omkring sygefravær er medtaget i de øvrige afdelingers APV.

På den baggrund fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at det ikke kunne afvises, at virksomheden ved tilsynsbesøget havde en arbejdspladsvurdering med de krævede elementer. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt dog oplysningerne for utilstrækkelige til at kunne træffe afgørelse og hjemviste derfor sagen til Arbejdstilsynet (j.nr.5900220-09).

Hjemvisning af påbud om pusleborde i daginstitution

Ved tilsynsbesøg på en daginstitution konstaterede Arbejdstilsynet på stuerne x og y, at der var indrettet pusleplads, der ikke kunne reguleres i højden. De ansatte løftede i et enkelt tilfælde et barn, fordi en stige ikke var høj nok og i et andet tilfælde, fordi der ikke var en stige.

Arbejdstilsynet gav kommunen et påbud om at sikre hensigtsmæssige arbejdsstillinger ved pusleborde og påbud om at sikre brug af stiger ved pusleborde.

Kommunen præciserede i klagen, at puslebordene på "y" kunne indstilles ved hjælp af et manuelt håndsving, men at ingen af puslebordene hos "x" kunne justeres, ligesom kommunen oplyste, at det ikke var korrekt, når Arbejdstilsynet anførte, at der ikke var nogen stige, idet der er stiger i badeværelserne tæt ved puslebordene.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste begge påbud, idet nævnet fandt afgørelsen truffet på et mangelfuldt grundlag, dels da sagen mangler oplysning om de ansattes højde, samt hvor mange børn der skiftes på stuen "x" set i forhold til stuen "y", dels oplysning om, i hvilket omfang børnene vejer over eller under 15 kg.

Desuden fandt nævnet ikke, at Arbejdstilsynet havde forholdt sig til oplysningen om, dels at der fandtes indstillelige pusleborde, dels at der faktisk fandtes stiger tæt ved puslebordene (j.nr. 5900216-09 og 5900217-09).

D. Ophævelse (annullation)

Nævnet har i 2010 ophævet (annulleret) flere afgørelser på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Ophævelse (annullation) vælges, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet vurderer, at forholdene som oplyst, beskrevet og vurderet af Arbejdstilsynet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, eller hvor afgørelsen er ugyldig på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Et udvalg af nævnets ophævelser er refereret nedenfor:

Ophævelse af påbud om at undgå ergonomiske belastninger ved opsætning af stole

Ved et tilsynsbesøg i forhold til rengøring på en skole konstaterede Arbejdstilsynet, at rengøringsassistenterne i forbindelse med gulvvask skulle løfte og sætte stole op på bordene. Hver rengøringsassistent vendte cirka 90 stole om dagen, og hver stol vejede mellem 3 og 4 kg.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at rengøringsfirmaet skulle undgå, at deres ansatte rengøringsassistenter udsættes for ergonomiske belastninger i forbindelse med opsætning af stole i klasselokaler og kantine på skolen.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen, da opsætningen af stolene ikke i sig selv indebar ergonomiske belastninger, som kan give grundlag for et påbud. Nævnet fandt, at der var tale om et så vægtmæssigt begrænset løft udført et så begrænset antal gange i løbet af dagen, at der ikke er dokumenteret en helbredsmæssig risiko (j.nr. 5900392-09).

Ophævelse af påbud om at undgå løft af varer

Ved et tilsynsbesøg i et rengøringsfirma konstaterede Arbejdstilsynet, at et rengøringsfirma opbevarede rengøringsartikler på et lager nede af en trappe.

Virksomheden oplyste, at en ansat hver anden måned bærer ca. 11 kasser med rengøringsartikler ned ad trappen, som har 19 trin og de ca. 5 meter hen til lageret.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at virksomheden skulle undgå løft af varer til lageret.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt grundlag for at give virksomheden påbud, idet løft af ca. 11 kasser på hver ca. 10 kg en gang hver anden måned ikke i sig selv udgør en belastning, som medfører, at arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om en begrænset vægtbelastning, som forekom relativt sjældent (j.nr. 5900395-09).

Ophævelse af påbud om at reducere helbredsrisici ved skiftende arbejdstider tilrettelagt med vagter startende 1 time mod uret

En virksomhed, der driver togdrift, fik påbud om at reducere helbredsrisici ved arbejde på skiftende arbejdstider og natarbejde for lokomotivførere.

Som grundvilkår kræver arbejdet som lokomotivfører opmærksomhed og koncentration, ansvarlighed og hurtige reaktioner. Der er tale om alenearbejde.

I virksomheden var arbejdstiden for lokomotivførerne underlagt en arbejdstidsaftale. Arbejdstiden vekslede og var delvist placeret uden for normal arbejdstid, som er fra kl. 6.00 til kl. 18.00.

Der var desuden tale om vagter i tidsrummet fra kl. 22.00 til kl. 05.00, hvilket Arbejdstilsynet regner som nattevagt.

Et vagtskema havde en turnus, hvor vagterne går mod uret. Det vil sige vagter, der starter tidligere og tidligere på døgnet.

Arbejdstilsynet havde henvist til, at vagter, der er i turnus mod uret og natarbejde/arbejde tidligt om morgenen kombineret med enten manglende mulighed for at holde pauser eller mange vagter i træk, udgør en sundhedsrisiko, når dette ses i sammenhæng med de belastende krav, der er i arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet. Nævnet henviste til, at selv om undersøgelser anbefaler, at skiftende arbejdstider tilrettelægges, så starten på vagten går med uret, er en vagtplan, der går mod uret, ikke i sig selv en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Andre forhold har også betydning.

Nævnet fandt således ikke, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret eller sandsynliggjort, at de skiftende arbejdstider, der går mod uret, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige (j.nr. 5900021-10).

E. Dispensationer

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder i flere bekendtgørelser bestemmelser om, at Arbejdstilsynet kan dispensere, når det skønnes rimelig og forsvarligt.

Kravene til både indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler har hjemmel i arbejdsmiljølovens § 45, som stiller krav om, at maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder ud over loven og en række bestemmelser om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler også en række bestemmelser om, at Arbejdstilsynet kan dispensere, når det skønnes rimelig og forsvarligt.

Dispensationsreglerne i forhold til et teknisk hjælpemiddels indretning og anvendelse skal være udstedt med hjemmel i lovens kapitel om tekniske hjælpemidler, § 46,

som giver bemyndigelse til at fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om bl.a. konstruktion, udførelse, opstilling, anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

En sag om generel dispensation i forhold til et teknisk hjælpemiddel omfattet af reglerne om certifikatkrav

I forbindelse med anvendelsen af de særlige typer af tekniske hjælpemidler, som kraner og gaffeltrucks er der særlige regler om certifikatkrav.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om førercertifikater til kraner og gaffeltrucks m.v. er udstedt i medfør af lovens kapitel om arbejdets udførelse, § 41, hvorefter der kan fastsættes regler om, at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, kun må udføres af personer, der har gennemført en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder.

Denne regel giver efter reglens formulering alene mulighed for at stille krav om uddannelse ved arbejder. Certifikatkravet udspringer derfor ikke af reglen om det enkelte tekniske hjælpemiddels indretning og anvendelse, men i forhold til det arbejde der udføres med en kran eller gaffeltruck.

Efter § 8, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om førercertifikat til kraner og gaffeltrucks m.v. er der hjemmel til i enkelttilfælde at tillade afvigelser fra denne bekendtgørelse. En dispensation gives i enkelttilfælde, når det skønnes rimeligt og forsvarligt.

Efter bestemmelsen skal der ved vurderingen lægges vægt på manglende mulighed for at undgå situationen ved planlægning, opgavens farlighed, varighed og omfang, manglende mulighed for, at opgaven kan udføres af andre på virksomheden med certifikat og den instruktion og oplæring, som den pågældende vil kunne få.

Der er derfor ikke hjemmel til at give en generel dispensation fra krav om certifikat i forhold til en bestemt type kran eller gaffeltruck, da en sådan dispensation ligger uden for bekendtgørelsens dækningsområde.

Arbejdstilsynet kan hverken give en generel dispensation fra reglerne om certifikatkrav i forhold til bestemte typer kraner og gaffeltruck eller fravige fra egne regler, da Arbejdstilsynet ikke har bemyndigelse til at indføre en dispensationsregel i forhold til enkelte typer af tekniske hjælpemidler. En sådan bestemmelse skal i så fald have hjemmel efter lovens § 45 og § 46, som ikke ses at stille krav om uddannelse i form af certifikatkrav.

Afslag på anmodning om generel dispensation fra krav om certifikat til miniteleskoplæsser

Virksomheden sendte en anmodning om generel dispensation for krav om certifikat til kørsel med miniteleskoplæsser af mrk. A, Model 500 og 600. Virksomheden ønskede en generel fritagelse fra krav om certifikat for de kunder, der køber maskinerne.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at Arbejdstilsynet ikke har hjemmel til at udstede en generel dispensation til at fritage de nævnte miniteleskoplæssere.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der er hjemmel til at udstede en generel dispensation til at fravige kravet om certifikat til teleskoplæsser A, idet reglerne efter sin formulering ikke undtager nogle maskiner i forhold til størrelse, vægt, længden

på den udskydelige arm eller løftekapacitet og ikke giver hjemmel til at give en generel dispensation i forhold til et teknisk hjælpemiddel.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt efter bestemmelsens formulering, at dispensation alene kan gives i enkelttilfælde i forhold til brug af kran og gaffeltrucks m.v. på virksomheder, hvor fravigelse skønnes rimeligt og forsvarligt (j.nr. 5900106-09).

En sag om dispensation i forhold om anvendelsen skønnes rimelig og forsvarligt

Sagen drejede sig om en anmodning om dispensation til at bruge transportabel personløfter som adgangsvej til altaner i forbindelse med asbestarbejde.

Efter § 4, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler skal anvendelse af tekniske hjælpemidler ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Efter § 5, i samme bekendtgørelse skal et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Valget af et teknisk hjælpemiddel skal ske under hensyn til de forhold, hvorunder det skal anvendes, samt de risici, der måtte opstå ved anvendelsen af det pågældende hjælpemiddel.

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

Efter § 21, i samme bekendtgørelse kan Arbejdstilsynet, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og forsvarligt.

Det fremgår af Arbejdstilsynets vejledning om transportable personløftere med arbejdsstandplads, at arbejdsstandpladsen ikke må forlades, når denne befinder sig i løftet stilling.

Sagen er refereret nedenfor:

Afslag på anmodning om dispensation til at bruge en saxlift som adgang

En virksomhed søgte om dispensation til at anvende saxlift som adgangsvej til og fra altaner i forbindelse med fjernelse af asbestplader.

Virksomheden ønsker at kunne forlade liften i løftet stilling, da det er sikkerhedsmæssigt lige så forsvarligt med adgang til altaner fra en saxlift som adgang gennem alle lejligheder med asbest, og nedsætter den ergonomiske belastning, ligesom det er tidsmæssigt hurtigere.

Arbejdstilsynet besigtigede arbejdet med saxliften og konstaterede en afstand mellem saxlift og altan, og at liften bevægede sig, når den var kørt op. Arbejdstilsynet gav derfor afslag på ansøgningen om dispensation.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afslag og lagde vægt på, at der er en risiko for at en ansat kan komme i klemme mellem lift og altan, eller risiko for at en ansat kan falde ned fra liften (j.nr. 5900229-09).

F. Røgfri miljøer

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

Hovedreglen i loven er, at rygning ikke er tilladt på følgende steder:

- Alle offentlige og private arbejdspladser,
- institutioner og skoler for børn og unge, på øvrige uddannelsesinstitutioner,
- indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang (det offentlige rum),
- i kollektive transportmidler og taxaer, og
- serveringssteder.

Loven nævner en række undtagelser fra dette rygeforbud, nemlig:

- 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.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2010 behandlet 9 sager om lov om røgfri miljøer. Sagerne har drejet sig om serveringsareal for værtshuse og rygning på bosteder og sociale væresteder.

Ombudsmandssag refereret i årsberetningens afsnit 3. H omhandler en sag om rygeforbud i et bankocenter.

Udvalgte principielle sager og sager af almen interesse i øvrigt er refereret nedenfor:

Forbud mod rygning i fælles opholdsrum på et bo - og behandlingstilbud

Ved et tilsynsbesøg på et bo - og behandlingshjem for psykisk syge og misbrugere konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget i et fælles opholdsrum, hvor der både sad beboere og personale.

Opholdrummet havde en central placering og var det eneste fællesrum. Det var indrettet med sofaer og fjernsyn i den ene ende og spiseborde i den anden. Der var åbent ud til tilstødende gangarealer. Der var røg i luften og en tydelig lugt af cigaret-røg.

Arbejds miljøklagenævnet afgjorde, at det ikke er tilladt at ryge i behandlingshjemmets lokaliteter, medmindre der indrettes rygerum og rygekabiner, hvor rygning kunne finde sted.

Klagenævnet vurderede dog, at behandlingshjemmet under visse betingelser vil kunne beslutte, at den enkelte beboer må ryge i det værelse eller den bolig, der tjener som den pågældendes private hjem i henhold til lovens bestemmelser herom (j.nr. 5900194-09).

Rygning tilladt i pavillon, som var et værested for socialt udsatte

Arbejdstilsynet havde givet påbud om straks at sikre, at der ikke blev røget indendørs i et misbrugscenter.

Misbrugscentret bestod dels af behandlingstilbud efter servicelovens § 101 og dels værested (en pavillon) i henhold til servicelovens § 104.

Efter reglerne i lov om røgfrie miljøer kan rygning tillades i et værested for socialt udsatte, hvis der kun er et opholdsrum for brugerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke måtte ryges indendørs i misbrugscentrets pavillon, idet værestedet var en pavillon med kun et opholdsrum (j.nr. 5900375-09).

Ophævelse af påbud om ikke at ryge indendørs på grund af begrænset serveringsareal

Arbejdstilsynet var på tilsyn i et værtshus, der bestod af to lokaler. Den dag Arbejdstilsynet var på tilsyn, var det ene lokale lukket af for kunder. Der stod borde og stole i det aflukkede lokale. Baren var i det lokale, hvor kunderne måtte opholde sig. Dette lokale var under 40 m². Indehaveren tillod rygning i dette lokale på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at det lokale, der var lukket af, blev åbnet for kunder to af ugens dage. Lokalet var da rygerum, mens der ikke måtte ryges i det lokale, hvor baren var placeret.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke blev røget indendørs.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, fordi serveringsarealet var under 40 m² ved Arbejdstilsynets tilsyn. Nævnet lagde vægt på, at kun den del af arealet, hvortil kunderne har adgang, skal regnes med til serveringsarealet (j.nr. 5900054-10).

Krav om ventilation på små værtshuse

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en sag om arbejdsmiljølovens krav om ventilation på små værtshuse med et serveringsareal på under 40m², hvor det er tilladt at ryge.

Denne sag er medtaget i dette afsnit, selv om påbuddet ikke er afgivet efter Lov om Røgfri Miljøer, idet etablisementets serveringsareal er under 40 m², jfr. lovens § 22.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 42, stk. 1, skal arbejdsstedet indrettes således, at det sikkerhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Ifølge bekendtgørelsen om faste arbejdssteder § 34, skal hvert arbejdsrum have tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Hvis der ikke på forsvarlig måde kan opnås tilstrækkelig luftfornyelse gennem vinduer, døre, ventiler og lignende til det fri, skal der indrettes en mekanisk ventilation, der giver tilstrækkelig tilførsel af frisk luft af passende temperatur og fugtighed.

Ifølge Arbejdstilsynets At – Vejledning om indeklima fremgår, at bl.a. passiv rygning er et indeklimaproblem, og at passiv rygning er et stort problem. Hvor mange mennesker opholder sig og ryger. For at sikre en rimelig luftkvalitet i lokaler, hvor der ryges mere permanent, er det nødvendigt med et større luftskifte.

Desuden fremgår det, at når der ikke kan opnås tilstrækkelig luftfornyelse ved naturlig ventilation, skal der indrettes mekanisk ventilation. Det vil ofte være nødvendigt i arbejdsrum, hvor der ryges.

Mekanisk ventilation skal sikre, at der tilføres tilstrækkelig passende frisk luft af passende temperatur og fugtighed.

I den aktuelle sag var der tale om et restaurationslokale under 40m², hvor der var ventilation i endevæggen, men ikke med indblæsning af frisk erstatningsluft.

Sagen er refereret nedenfor:

På et værtshus under 40m², hvor rygning efter rygeloven er tilladt, og der ikke kan udluftes gennem vinduer og døre, kræves mekanisk ventilation med tilførsel af frisk luft

Ved et tilsynsbesøg på et værtshus under 40m² blev der røget i lokalet. Der fandtes en ventilation i endevæggen, men ventilationen havde ikke indblæsning af frisk luft.

Efter reglerne skal der, når der ikke kan luftes ud gennem vinduer og døre være mekanisk ventilation, som tilfører lokalet frisk luft af passende temperatur og fugtighed.

Lov om røgfri miljøer undtager små værtshuse med et serveringsareal på under 40m² fra rygeforbuddet.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden, som er et værtshus, hvor rygning er tilladt, skal indrette mekanisk ventilation, der giver tilstrækkelig tilførsel af luft af passende temperatur og fugtighed (j.nr. 5900302-09).

G. Ombudsmandssag

Folketingets Ombudsmand afsluttede i 2010 i alt 1 sag, hvori Arbejds miljøklagenævnet optrådte som hovedmyndighed.

Ifølge § 16, stk. 2, lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand afgør Ombudsmanden om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Hvis en klage ikke giver ombudsmanden anledning til kritik, henstilling m.v., kan sagen afsluttes, uden at ombudsmanden forinden forelægger klagen til udtalelse for vedkommende myndighed

Sagen drejede sig om en sag, hvor Arbejds miljøklagenævnets formand på nævnets vegne traf afgørelse om, at et bankocenter straks skulle sikre, at der ikke ryge indendørs i centret.

Om formandens kompetence til at træffe afgørelse henvises til årsberetningen afsnit 5. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet.

Formanden kan ifølge § 81a, i arbejdsmiljøloven bl.a. efter en skriftlig høring af nævnets beskikkede medlemmer træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Medlemmerne af nævnet orienteres om alle klagesager, som inden afgørelse forelægges nævnsmedlemmerne, som kan anmode om, at en sag behandles på klagenævnets møder.

Om Arbejds miljøklagenævnets sager om lov om røgfri miljøer henvises til årsberetningens afsnit G. Røgfri Miljøer.

Ombudsmandssagen er refereret nedenfor:

Tobaksrygning i et bankocenter

Arbejdstilsynet besøgte et bankocenter og sendte virksomheden et påbud om, straks at sikre, at der ikke ryges indendørs, idet der i strid med rygeloven blev røget i bankohallen, hvor der blev serveret og kunne købes mad og drikke i form af toast, pølser, kaffe, øl, vand og slik. Der var ulønnet personale til at varetage opgaverne som opråber, kontrollører, sælgere og cafeteria-hjælpere.

I klagen til ombudsmanden gjorde klageren gældende, at der ikke er ansat personale i forbindelse med afvikling af bankospil, men alene ulønnede og frivillige hjælpere. Klageren pegede endvidere på, at deltagelse i bankospillene kræver, at den enkelte bankospiller har et medlemskort.

Ombudsmanden gennemgik klagen, og de bilag som klageren havde medsendt.

Ombudsmanden besluttede på det grundlag ikke at undersøge sagen yderligere, idet ombudsmanden ikke mente, at der er udsigt til at kritisere resultatet af Arbejds miljøklagenævnets afgørelse.

Ombudsmanden lagde vægt på, at klageren på vegne af bankocentret klagede til Arbejds miljøklagenævnet og gjorde særligt gældende, at der ikke er ansat personale i forbindelse med afvikling af bankospil, men alene ulønnede og frivillige hjælpere. Desuden pegede klageren på, at deltagelse i bankospillene kræver, at den enkelte bankospiller har et medlemskort. Arbejdstilsynet havde sendt en udtalelse til Arbejds miljøklagenævnet, som bad klageren og de frivillige i bankocentret om deres eventuelle bemærkninger.

De frivillige hjælpere sendte en aftale til klagenævnet om, at der må ryges ved alle bankospil som afholdes i bankocentret, idet der er tale om støtteforeninger kun for medlemmer, og eventuelt overskud ved spillene udelukkende anvendes til social- og ungdomsarbejde.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse i sagen og fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at bankocentret straks skulle sikre, at der ikke ryges indendørs i centret. Begrundelsen var, at bankocentret er et serveringssted.

Ombudsmandens bemærkninger

Arbejds miljøklagenævnets formand tog i sin afgørelse ikke stilling til de spørgsmål, som havde været rejst i forbindelse med Arbejdstilsynets behandling af sagen, om hvorvidt bankocentret må betragtes som en arbejdsplads, og hvorvidt der er offentlig adgang. Formanden henviste alene til at bankocentret er et serveringssted.

Reglerne om røgfri miljøer fremgår af lov nr. 512 af 6. juni 2007. Efter § 2, stk. 1, nr. 6, finder loven anvendelse på serveringssteder.

Det fremgår at § 21, stk. 1, i loven, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder. Ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet (21, stk. 2).

Det er oplyst i sagen, at der i den ene ende af bankolokalet er et cafeteria, hvor der sælges toast, pølser, kaffe, øl, vand og slik.

På den baggrund mente ombudsmanden ikke, der er udsigt til at kritisere, at formanden for Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke må ryges indendørs i bankocentret. Derfor besluttede ombudsmanden ikke at gennemføre en egentlig undersøgelse i sagen (j.nr. 5900275-09).

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 (nu: Arbejdsmiljøorganisation) og H) Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

A. Psykisk arbejdsmiljø

Sager om psykisk arbejdsmiljø omfatter følgende seks risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø: 1) Stor arbejdsmængde og tidspres 2) Vold og trusler 3) Følelsesmæssige krav 4) Mobning og seksuel chikane 5) Skifteholdsarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider, og 6) Traumatiske hændelse.

Sager om psykisk arbejdsmiljø kan indeholde en eller flere af de nævnte risikofaktorer og lader sig vanskeligt grupperer i forhold hertil.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som hovedsagelig omfatter

- 1) Risiko for vold, trusler og traumatiske hændelser
- 2) Mobning
- 3) Stor arbejdsmængde og tidspres
- 4) Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø

Lovgrundlaget for afgørelser om psykisk arbejdsmiljø er arbejdsmiljølovens § 38, samt § 4, og § 7, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Nedenfor er refereret et udvalg af de afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som nævnet har behandlet i 2010:

Ad. 1) Risiko for vold, trusler og traumatiske hændelser

Afgørelse om psykiske belastning ved risiko for vold og trusler ved arbejde på et værksted i et arresthus

Ved tilsynsbesøg på et arresthus konstaterede Arbejdstilsynet, at 2 værkemestre arbejdede sammen med op til 8 indsatte på et værksted. I perioder arbejdede en værkemester alene i værkstedet sammen med de indsatte, da den anden værkemester var fraværende pga. møder, ferie eller andre opgaver i arresthuset. Værkstedet lå adskilt fra selve arresthuset.

Arbejdstilsynet fandt derfor grundlag for en afgørelse om risikoen for vold og trusler om vold ved arbejdet i værkstedet, og at virksomheden skulle indsende en tids- og handlingsplan.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at det er varetægtsfængslede personer, som kan være i en psykisk presset situation, og at der var adgang til værktøj, som kan bruges som våben.

Desuden lagde nævnet vægt på, at den nedskrevne voldspolitik og handlingsplan ikke indeholdt forhold, der vedrører alenearbejde i værkstedet (j.nr. 5900062-10).

Krav om at forebygge røveri- og voldsrisiko i forbindelse med transport af penge

Arbejdstilsynet gav en virksomhed påbud om at forebygge og håndtere voldsrisiko i forbindelse med pengehåndtering i en af virksomhedens butikker, som ligger i et stort center.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den medarbejder, der lukker butikken, afleverer dagens omsætning i bankens dropboks efter lukketid.

For at komme til banken skal man gå gennem centret og ca. 100 meter ned af gaden. En af de ansatte enten går eller cykler fra centret til banken, og to andre enten går eller kører i bil. En gang i mellem tager ansatte pengene med hjem og afleverer dem i dropboksen den efterfølgende dag. Omkring højtiderne, hvor kassebeholdningen er større end normalt, går man i banken flere gange dagligt.

Virksomheden oplyste, at man havde haft to tilfælde af røveri i andre butikker, hvor de ansatte havde været på vej til banken.

Retningslinierne for, hvad de ansatte gør, hvis de har behov for hjælp, er at ringe til distriktschefen, hvis telefonnummer står på en telefonliste i butikkens baglokale.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at Arbejdstilsynet i urimelig grad problematiserer en helt almindelig deponering af penge i banken fra en mindre forretning.

Forretningen er placeret i et velfungerende center, der har centervagt og ordnede forhold. Adgangsveje til banken ligger umiddelbart i nærheden af centret.

Virksomheden oplyser, at der ikke foreligger oplysninger om vold eller trusler om vold overfor personalet i forbindelse med arbejdet, og at personalet hverken overfor ledelsen eller sikkerhedsorganisationen har givet udtryk for utryghed.

Virksomheden anser forholdene for betryggende og den foreliggende handlingsplan for at være fuldt tilstrækkelig.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet ikke fandt, at virksomheden har forebygget røveri- og voldsrisikoen i forbindelse med pengehåndtering.

Arbejds miljøklagenævnet lagde herved vægt på, at butikkens ansatte som hovedregel transporterer penge fra butikkens omsætning til bankens døgnboks til fods og efter lukketid (j.nr. 5900287-09).

Krav om at forebygge psykiske belastninger såsom vold, trusler og traumatiske hændelser

Arbejdstilsynet gennemførte tilsyn på et plejehjem med 3 afdelinger, herunder boliger, demensafsnit, samt udegrupper.

Ved tilsynsbesøget blev der holdt en gruppesamtale med personale fra de forskellige afdelinger. Arbejdstilsynet fik under gruppesamtalen og under rundgangen oplyst om risikofaktoren "Vold, trusler og traumatiske hændelser".

Det blev blandt andet oplyst, at der er flere eksempler på, at medarbejderne udsættes for fysisk eller verbal vold, både i demensafsnittet, men også i de andre afdelinger, idet der også er demente beboere i de andre afdelinger.

De ansatte føler ikke, at der er opbakning fra ledelsen, og at vold- og trusselepisoder dysses ned.

Om virksomhedens forebyggelse blev det bl.a. oplyst, at der er en voldspolitik, men flere af de ansatte har ikke kendskab til voldspolitikens indhold, eller at der overhovedet findes en voldspolitik.

Om konsekvenserne oplyste de ansatte, at der er et sygefravær på grund af vold og trusler, og at de ansatte føler sig utrygge, især hvis de er alene med en udad - reagerende beboer.

På baggrund af tidligere episoder er der udarbejdet instrukser, som beskriver, hvordan de ansatte, der udsættes for vold, skal hjælpes, hvem der kan tilkaldes, og hvem der skal informeres. Disse instrukser er gennemgået på gruppemøder og personale-møder.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet de ansatte under deres arbejde er i kontakt med ældre demente borgere, og at de herved bliver udsat for verbal vold, trusler og risiko for fysisk vold.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte ikke var givet den fornødne instruktion, og at der ikke var foretaget de nødvendige forebyggende tiltag, såsom en skriftlig systematisk risikovurdering med kategorisering af volden og retningslinier, som skal følges i de forskellige situationer (j.nr. 5900137-09).

Ad. 2) Mobning

Mobning - Krav om at forebygge og nedbringe forekomsten af mobning

En undersøgelse i forbindelse med udarbejdelse af en arbejdspladsvurdering (APV) viste, at 8 ansatte havde oplyst at have været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. De ansatte vidste ikke, hvad de skulle gøre, hvis man bliver mobbet eller observerer, at andre bliver mobbet.

Arbejdstilsynet sendte virksomheden en afgørelsen om at forebygge og nedbringe forekomsten af mobning og sende en skriftlig tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og fandt, at når virksomheden bl.a. ved APV konstaterer, at der forekommer mobning, skal arbejdsgiveren sikre, at der er foranstaltninger til forebyggelse af mobning, samt sikre at forekomsten af mobning bliver bragt ned (j.nr. 5900293-09).

Ad. 3) Stor arbejdsmængde og tidspres

Krav til bedre planlægning af buskørsel på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø

Ved kørsel med en konkret busrute havde Arbejdstilsynet konstateret, at bussen var forsinket i forhold til køreplanen. Forsinkelserne var mellem 2 og 9 minutter.

Ruten havde inden for de sidste år fået yderligere 3 stoppesteder, uden at der var taget højde for ændringerne.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at arbejdet med buskørsel på ruten ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så arbejdet var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet lagde vægt på den manglende overholdelse af køreplanen og i den forbindelse
antallet af stoppesteder
krav om service overfor passagerer, herunder gangbesværede passagerer
krav om overholdelse af færdselsregler
et øget antal stoppesteder og samme tidsplan
chaufførernes reaktion på ikke at kunne levere en ordentlig kvalitet i arbejdet og ikke at kunne overholde køreplanen
manglende pauser til toiletbesøg
risiko for, at chaufføren mødes af utilfredse kunder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet chauffører på den pågældende rute var udsat for en psykisk belastning, som kan give stress, idet det er chaufførerne, der modtager kundernes klager, når bussen er forsinket.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at bussen i alle tilfælde var forsinket, og forsinkelserne havde en afsmittende virkning, herunder at chaufførerne ikke kunne nå at holde pauser (j.nr. 5900171-09).

Ad. 4) Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø

Grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelser om undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø er arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, og § 5, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivere.

Lovens § 21, stk. 2, anvendes, hvis der foreligger en konkret mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet skal sandsynliggøre en mistanke om et problem. Det betyder, at der efter reglen kan gives et undersøgelsespåbud, selv om Arbejdstilsynet ikke har identificeret et problem tilstrækkeligt til, at der kan gives et egentligt påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Sagerne er vanskelige, idet Arbejdstilsynet ved valget af at give et undersøgelsespåbud ikke har fundet beviseligt grundlag for at give et egentligt påbud, men alligevel skal kunne bevise, at der er grundlag for en "mistanke" om, at der er risikofaktorer tilstede, som ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Nedenstående sag er et eksempel på en sådan sag, hvorefter nævnet fastholdt et undersøgelsespåbud:

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved arbejde med høje følelsesmæssige krav

Ved et tilsynsbesøg på en uddannelsesinstitution blev det oplyst, at der er sket en ændring af sammensætningen af kursister med kulturelle, sociale og psykiske problemer samt misbrug.

En undersøgelse i forbindelse med APV viste, at arbejdet stiller høje følelsesmæssige krav til lærerne og en højere grad af stress og udbrændthed blandt lærerne, end blandt danske lønmodtagere generelt.

Der var iværksat en række tiltag, men der var mellem personalet og ledelsen forskellige opfattelser af, om disse har en forebyggende effekt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt derfor Arbejdstilsynets påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet lagde vægt på, at der er en konkret mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet ledelse og medarbejdere er uenige i opfattelsen af de faktiske forhold.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ydre omstændigheder havde ændret på arbejdsvilkårene. Arbejdet indebar høje følelsesmæssige krav. Der var ikke enighed blandt medarbejderne og mellem ledelse og medarbejdere om, i hvilken grad iværksatte tiltag havde en forebyggende effekt (j.nr. 5900292-09).

B. Bygge – og anlæg

Efter Arbejds miljølovens § 37, skal bygherren ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

Efter bekendtgørelsen om bygherrens pligter er bygherren den, for hvis regning, der udføres et bygge- eller anlægsarbejde. Bygherren skal ud over at afgrænse sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne, og koordinere sikkerhedsarbejdet også sørge for en plan for sikkerheds- og sundhed.

Det skal bl.a. fremgå af planen for sikkerhed og sundhed hvem, der til ethvert tidspunkt skal tilvejebringe, vedligeholde og fjerne de planlagte fælles sikkerhedsforanstaltninger i fællesområderne.

Efter § 6, i bekendtgørelsen om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder skal den enkelte arbejdsgiver på byggepladsen sørge for, at de foranstaltninger for fællesområderne, som er aftalt med bygherren eller de andre arbejdsgivere, iværksettes og vedligeholdes samt føre et effektivt tilsyn hermed.

Den enkelte arbejdsgiver har efter arbejdsmiljøloven desuden ansvaret for, at egne ansatte kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2010 behandlet flere sager inden for byggeanlægsområdet.

Et udvalg af sagerne er refereret nedenfor:

Bygherrens ansvar

Påbud til bygherre ved mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggeplads

Ved Arbejdstilsynets tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at mindst 11 ansatte fra 3 forskellige firmaer udførte arbejde på en byggeplads.

Der var rod og uorden generelt på pladsen, mangelfuld angivelse af færdselsveje og manglende adskillelse mellem kørende og gående trafik.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet mangler i plan for sikkerhed og sundhed svarende til de konstaterede fejl og mangler på pladsen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden som bygherre straks skulle indarbejde væsentlige mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at bygherren straks skulle rette de mangler i plan for sikkerhed og sundhed, som Arbejdstilsynet havde konstateret ved et tilsyn.

At virksomheden havde overdraget projekteringen, byggeriet og forholdene omkring plan for sikkerhed og sundhed til en totalentreprenør medførte ikke, at bygherren var fritaget for ansvar for fejl og mangler ved plan for sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet var også enig i, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at forbygge, at overtrædelsen blev gentaget.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at manglerne i plan for sikkerhed og sundhed var væsentlige, fordi planen manglede afgrænsning af fælles sikkerhedsforanstaltninger, der etableres i fællesområderne og afgrænsning af de områder, hvor arbejdet medfører særlige risici (j.nr. 5900042 -10 og 5900043-10).

Ansvar for aftalte foranstaltninger i fællesområderne

Påbud om at en virksomhed skal etablere forsvarlige adgangs- og transportveje i fællesområderne. Ophævelse af rådgiverpåbud

En entreprenør havde fået påbud om at etablere forsvarlige adgangsveje på en byggeplads og et påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentog sig.

Påbuddet om at etablere forsvarlige adgangsveje var blandt andet begrundet med, at virksomheden var den arbejdsgiver, som efter plan for sikkerhed og sundhed var ansvarlig for etablering og vedligeholdelse af byggepladsens adgangs- og transportveje i fællesområderne.

Påbuddet var givet med hjemmel i reglen om, at en arbejdsgiver skal sørge for de foranstaltninger for fællesområderne, som er aftalt med bygherren.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om adgangs- og transportveje i fællesområderne, idet adgangsvejene ikke var i orden på tilsynstidspunktet, og virksomheden havde aftalt at være ansvarlig for disse foranstaltninger i fællesområderne.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet den regel, som Arbejdstilsynet havde henvist til, forudsætter, at der er givet et påbud til en arbejdsgiver, fordi forholdene for virksomhedens egne ansatte medfører risiko for sikkerhed og sundhed (j.nr. 5900018-10 og 5900020-10).

Arbejdsgiverens ansvar

Krav om at transport af mørtel med trillebør skal være sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld ansvarlig

Ved tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en arbejdsmand kørte 100 meter med en trillebør fyldt med ca. 100 – 150 kg mørtel gennem en bygning. Den fyldte trillebør skulle transporteres cirka 13 gange på en arbejdsdag.

Virksomheden fik påbud om at anvende et egnet teknisk hjælpemiddel til transport af mørtel fra blandeplads til murerbaljer.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, dog således at virksomheden alene skulle sørge for, at arbejdet blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt for-

svarligt. Virksomheden skal have mulighed for selv at vælge metoden til løsning af arbejdsmiljøproblemet (j.nr. 5900019-10)

Strakspåbud om at standse arbejdet på et 5,5 meter højt tag

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomheds ansatte arbejdede stående på et stillads tæt ved kippen på et tag i 5,5 meters højde. Langs bygningens ene side var der opstillet et bukkestillads, mens der langs bygningens anden side ikke var opstillet stillads.

Arbejdstilsynet vurderede, at det opsatte stillads ikke udgjorde en tilstrækkelig sikring mod nedstyrtning, og at et fald fra 5,5 meters højde kan resultere i alvorlig legemsbeskadigelse eller i værste fald medføre døden.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden et påbud om straks at standse arbejdet (forbud) og et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I klagen anførte virksomheden, at Arbejdstilsynets fotos viser noget andet, end det virksomheden havde planlagt og instrueret medarbejderne i at skulle gøre. Virksomheden fandt, at arbejdet var planlagt og tilrettelagt fuldt forsvarligt, idet de ansatte var undervist i arbejdet, ligesom der blev holdt øje med medarbejderne. På trods af dette valgte de ansatte "den nemme løsning".

I forbindelse med revurderingen af sagen, blev Arbejdstilsynet opmærksom på, at grundlaget for afgivelse af påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ikke var til stede, da løsningen umiddelbart fandtes på stedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at standse arbejdet, idet der var en overhængende betydelig fare ved at den ansatte på kippen kunne styrte ned (j.nr. 5900376-09).

Krav om at også en arbejdsgiver skal sikres mod at styrte ned fra et tag

Ved et tilsyn på en byggeplads så Arbejdstilsynet en person arbejde i ca. 6 meters højde på et tag tæt ved tagets gavl. Der var hverken stillads eller rækværk ved gavlen på det sted, hvor der blev arbejdet.

Det blev efterfølgende oplyst, at personen, som arbejdede på taget, var arbejdsgiveren selv. Klager anførte, at den omstændighed, at lægterne var længere end taget, udgjorde en form for sikkerhed.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et strakspåbud om at sikre arbejdet mod nedstyrtningens fare.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdsmiljølovgivningens regler om sikring af tagarbejde også gælder arbejdsgiver selv.

Desuden fandt nævnet ikke, at de lægter, som var længere end gavlen, kan forhindre nedstyrtning (j.nr. 5900374-09).

Sikring mod jordskred

Arbejdstilsynet konstaterede under et tilsynsbesøg, at en medarbejder arbejdede med opbygning af støbeforskalling nede i en udgravning. Arbejdstilsynet fandt, at forholdene i udgravningen gjorde det nødvendigt straks at standse arbejdet i udgravningen, indtil der var truffet effektiv foranstaltning mod jordskred og sammenstyrtning.

Virksomheden klagede over påbuddet og fandt, at risikoen for personskade ved arbejde i udgravningen var minimal, da de øverste 15 cm af jorden var af armeret beton, og at de efterfølgende jordlag var af rent ler.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering og lagde vægt på, at der er fare for nedskridning af jord allerede ved de 1,8 meter dybe udgravningssider, og især da en del af udgravningen gik 50 cm ind under en fri – gravet betonvæg.

Desuden lagde nævnet vægt på, at der på grund af et overgravet drænrør dryppede vand ned fra bagsiden af betonvægge, ligesom der blev lagt vægt på, at byggepladsen med udgravningen lå i et trafikeret område.

Endelig lagde nævnet vægt på, at der ikke forudgående var foretaget undersøgelser af jordbundsforholdene i forhold til jordens stabilitet (j.nr. 5900309-09).

C. Muskel og skeletbesvær

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

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

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

Bemærk, at der under afsnit "Ophævelse/annullation" er refereret sager om samme emne, men hvor nævnet har annulleret afgørelsen.

Nedenfor er refereret et udvalg af de sager, som nævnet har behandlet i 2010:

Risiko ved forflytning af en person ved forkert brug af helsejl

Ved et tilsyn konstaterede Arbejdstilsynet, at to ansatte foretog løft af en sengeliggende person ved brug af helsejl. Personen vejede ca. 85 kg, og de ansatte løftede den øverste del af kroppen, så helsejlet kunne komme ind under personen. Løftet foregik med foroverbøjede ryg og vrid i ryggen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at forhindre risikoen for fysisk overbelastning ved arbejdet, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i, at virksomheden skulle have påbud om den fysiske overbelastning ved pålægning og aftagning af sejl, men fandt ikke, at der var grundlag for at give virksomheden påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Nævnet fandt, at arbejdet med pålægning og aftagning af sejl ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, når to ansatte foretog løftet med en

rækkeafstand op til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og løftet foregik med foroverbøjet ryg og vrid i ryggen.

Nævnet lagde vægt på, at personen vejede 85 kg, og at der skete løft af hele den øverste del af personen, hvorved hver ansat efter Arbejdstilsynets beregning løftede cirka 28,9 kg. Ved løft af denne type er der tale om et tungt enkeltløft.

Nævnet fandt ikke, at der var grundlag for at give et rådgiverpåbud, da arbejdet systematisk og rutinemæssigt blev udført med et sejl som hjælpemiddel, og at dette kunne anvendes på en anden måde (j.nr. 5900009-10 og 5900010-10).

Påbud om risikoen for fysisk overbelastning ved forflytning

Ved et tilsynsbesøg på en sygehusafdeling observerede Arbejdstilsynet afhentning og forflytning af en ældre patient, der sad i en stol. De to ansatte støttede patienten til stående fra stolen. Dernæst støttede de patienten på hver side ved at holde under armene. Patienten blev støttet cirka 2-3 meter fra stolen til båren.

Patienten, som vejede 72,6 kg, havde vanskeligt ved at forstå en verbal besked og havde svært ved at vende ryggen mod båren for at sætte sig på båren.

Den ene ansatte slap kort taget i patienten for fysisk at guide patientens ben. De hjalp patienten ned at sidde. Den ene ansatte støttede patientens overkrop og hjalp med at dreje rundt. Den anden ansatte bøjede sig ned og løftede patientens ben op på båren samtidig med, at han i løftet også hjalp med at dreje patienten rundt.

Dette medførte lange rækkeafstande for den ansatte. Rækkeafstandene var på nogle tidspunkter i løftet op til $\frac{3}{4}$ arms afstand. Der blev løftet med bøjet ryg samt vrid i ryggen, da benene skulle drejes ind på båren.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et strakspåbud om at skulle forhindre risikoen for fysisk overbelastning ved forflytning af en patient fra en stol til en bære, samt påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i, at der skulle gives et materielt påbud samt et rådgiverpåbud, idet der ved forflytningen forelå en akut risiko for, at de ansatte blev udsat for en stor fysisk belastning. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om en ældre patient, som havde vanskeligt ved at kommunikere, og ikke selv kunne rejse sig fra en stol og gå 2-3 meter fra stol til bære uden støtte fra de to ansatte.

Desuden lagde nævnet vægt på, at patienten skulle have hjælp til at komme ned og sidde på båren og hjælp med at få benene op på båren. De ansattes hjælp til patienten medførte, at den ansatte havde lange rækkeafstande, som på nogle tidspunkter i løftet var op til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og at der blev løftet med bøjet ryg og med vrid i ryggen.

Ved afgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver lagde nævnet vægt på, at der er tale om en kompleks og alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, da denne type forflytning ikke foregår systematisk og rutinemæssigt ved brug af tekniske hjælpemidler (j.nr. 5900032-10 og 5900033-10).

Krav om hensigtsmæssige arbejdsstillinger ved rengøring af badekar

Under tilsynsbesøg med rengøringsarbejde på et sygehus konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdet med rengøring af badekar blev udført med kraftig foroverbøjet ryg.

Desuden sad den ansatte i hugsiddende stilling. Arbejdet blev udført i 7 – 10 minutter ad gangen og 4 – 5 gange pr. vagt.

Arbejdstilsynet fandt ikke, at arbejdet blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og gav rengøringsfirmaet et påbud.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet og fandt, at rengøringsfirmaet skulle have påbud om at sikre, at rengøring af badekar kunne foregå i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Nævnet fandt, at der sker en unødigt fysisk belastning af de ansatte, da det er muligt at udføre arbejdet på en måde, hvor ryg og knæ ikke belastes i samme grad.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte udfører arbejdet fra stående stilling med kraftig foroverbøjning af ryg og med samtidig vrid i ryggen, når armene føres frem og tilbage for at rengøre badekarret.

Desuden lagde nævnet vægt på, at de ansatte også udførte arbejdet i hugsiddende stilling, hvorved de belaster deres knæ og benmuskler.

I den forbindelse lagde nævnet vægt på, at skader på ryggen bl.a. forårsages af foroverbøjning, vridning, og sidebøjning af ryggen, og at det er særligt risikabelt, når stillingen holdes længe (j.nr. 5900007-10).

Krav om anvendelse af egnet teknisk hjælpemiddel til gulvvask

Ved et tilsyn med rengøringsarbejde fik Arbejdstilsynet oplyst, at en ansat vaskede 2 x 300 m² gulvareal med en almindelig fladmoppe. Det tog $\frac{3}{4}$ - 1 time at moppe de 300 m² gulv i kælderens. Arealet var friholdt for møbler og lignende i et sådant omfang, at Arbejdstilsynet vurderede, at det var muligt at anvende et egnet teknisk hjælpemiddel i form af en gulvvaskemaskine.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle anvende et egnet teknisk hjælpemiddel ved gulvvask.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering, idet nævnet ikke fandt en moppe egnet til vask af gulv med større frie arealer. Nævnet lagde vægt på, at manuel brug af moppe foregår med hurtige bevægelser og medfører en unødigt belastning af den ansattes skuldre, arme og ryg, og at arbejdet dermed ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (j.nr. 5900391-09).

Brug af indstillelige mopper og egnede tekniske hjælpemidler ved rengøring

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos et rengøringsfirma og konstaterede, at en ansat brugte en moppe, der ikke kunne indstilles i højden, til rengøring af gulve og trapper. Arbejdet blev udført med 8-tals bevægelser med armene. Den ansatte havde en arbejdstid på 8 timer om dagen i 3 dage om ugen. Den ansatte udførte ikke andre rengøringsopgaver end at vaske trapper og gulve.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomhedens ansatte ved rengøring af trapper og gulve skal bruge mopper med mulighed for indstilling af skaftet i forhold til den enkelte medarbejders højde.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet med moppe ved rengøring af gulve og trapper er unødigt belastende for ryg og skuldre med risiko for skader på kort og langt sigt, fordi de ansatte ikke kan indstille moppeskafterne til deres egen højde/ til den kon-

krete arbejdsopgave. En forkert højde på skaftet medfører fx foroverbøjning af ryggen og belastning af skuldre.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte var beskæftiget med vask med moppe af trapper og gulve i 8 timer om dagen i 3 dage om ugen, og at pågældende ikke havde andre rengøringsopgaver indenfor denne arbejdstid. Der er således tale om en vedvarende og ensidig belastning af den ansatte.

Under besøget på et andet af virksomhedens arbejdssteder konstaterede Arbejdstilsynet, at gulvvask i køkken og kantine foregik ved manuel brug af moppe med hyppigt gentagne 8-tals sving med rundmoppe. Gulvvask af køkken og kantine blev varetaget af 1 ansat, som anvendte en rundmoppe til det hele.

Gulvvasken var et led i den ansattes daglige arbejde, og arealerne var i alt ca. 200 m². Medarbejderen vaskede 45 m² gulv dagligt, og en gang om ugen vaskedes hele arealet på 200 m². Medarbejderen var selv tilfreds med at anvende en minimoppe til sit arbejde med vask af gulv i kantine.

Arbejds miljøklagenævnet fandt også i dette tilfælde, at der skulle bruges egnede tekniske hjælpemidler ved gulvvask i køkken og kantine på virksomhedens arbejdssted.

Nævnet fandt, at en rundmoppe/minimoppe ikke er det bedst egnede tekniske hjælpemiddel ved vask af gulv i kantine og køkken og lagde i den forbindelse vægt på, at antallet af bevægelser (fx 8-tals bevægelser) skal begrænses mest muligt for den enkelte medarbejder, således at den samlede belastning af medarbejderens skuldre, arme og ryg begrænses.

Desuden lagde nævnet vægt på, at der blev vasket 200 m² gulv en dag om ugen, og at der de øvrige dage blev vasket ca. 45 m² gulv pr. dag (j.nr. 5900210-09 og 5900212-09).

Krav om at undgå ergonomiske belastninger ved støvsugning af trapper

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at ansatte i et rengøringsfirma støvsugede trapper. Støvsugningen foregik ved, at de ansatte gik op ad trappen, medens støvsugeren dels blev båret med venstre hånd, dels støttet på venstre lår og betjent med højre hånd. Støvsugeren vejer mellem 4 og 5 kg.

Arbejdet med støvsugning sker i gennemsnit 3 - 5 gange om ugen og tager 5 - 7 minutter pr. trappe.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skal undgå ergonomiske belastninger ved rengøring af trapper.

Nævnet fandt, at der ved støvsugning på den beskrevne måde skete en unødigt belastning af de ansatte, da det er muligt at udføre arbejdet på en måde, hvor ryggen ikke belastes i samme grad.

Nævnet lagde vægt på, at der under arbejdets udførelse sker såvel løft, som bæring af støvsugeren, og at arbejdet foregår i foroverbøjede arbejdsstillinger (j.nr. 5900394-09).

Belastende arbejdsstillinger ved højtryksspuling af skibe skal undgås

Ved tilsynsbesøg på et skibsværft konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat rensede skibe udvendigt ved brug af højtryksspuling.

Arbejdet foregik ved, at den ansatte ligger på knæ under skibet, og fra denne stilling spules bunden af skibet med en højtryksrenser, der holdes op mod og langs med bunden af skibet. De ansatte arbejdede i arbejdshøjde mellem 88 cm og 107 cm.

Virksomheden oplyste, at der foretages højtryksrensning af skibe i gennemsnit 1 ½ gang om ugen med varierende timetal pr. gang alt efter, hvor beskidt skibet er, og om der skal renses for fastgroede muslinger eller ej. Virksomheden oplyser, at der højtryksspules fra 1 – 2 timer og mere på hvert skib, der skal renses.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet ikke er planlagt og tilrettelagt således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet foregår i belastende arbejdsstillinger.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der er tale om ensidigt statisk arbejde, som på grund af den lave arbejdshøjde foregår i en fastlåst arbejdsstilling, som medfører bøjning/vrid i ryg, nakke, hofte og knæ. Nævnet lagde desuden vægt på, at højtryksspuleren ved brug løftes op over skulderhøjde, og at det kræver en vis kraft for at holde og styre højtryksspuleren (j.nr. 5900332-09).

Krav om at imødegå belastning ved løft af autohjul til og fra lagerreol

Arbejdstilsynet havde ved tilsynsbesøg på et autoværksted konstateret, at autohjul blev løftet til og fra en reol med 3 hylder bestående af vanger til hjulene. En ansat løftede bl.a. et autohjul op til øverste vange i en højde på 166 cm. Løftet foregik med næsten strakt arm og et svaj i ryggen.

På den baggrund havde Arbejdstilsynet givet påbud om at imødegå risiko for overbelastning ved manuel håndtering af hjul til og fra øverste vange i reolen og om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at en håndtering af et hjul enten op eller ned fra reolen er en samlet arbejdsproces, der må ses som en helhed. Nævnet fandt ikke den samlede løftemængde afgørende for vurderingen.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at manuel håndtering af hjul til den vange, der er placeret 166 cm over gulvet, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om løft af en byrde på op til 18,6 kg. Den fulde vægt af byrden blev håndteret i næsten strakt arm, når hjulet skulle op på den vange, der var 166 cm over gulvet, og medarbejderen måtte samtidig foretage et svaj i lænderyggen. Nævnet lagde også vægt på, at der er tale om en uhåndterlig byrde, og at der findes et teknisk hjælpemiddel til brug for arbejdet (j.nr. 5900110-09 og 5900111-09).

D. Støj og akustik

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

Det fremgår af § 9, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling. De akustiske forhold skal være tilfredsstillende.

Det fremgår af § 27, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsrummet skal være indrettet, så de akustiske forhold under hensyn til arbejdsrummets anvendelse er tilfredsstillende.

Det fremgår af Arbejdstilsynets vejledning: At-vejledning D.6.1 om støj, at begrebet unødigt støj i støjbekendtgørelsen omfatter såvel unødigt høreskadende støj som unødigt generende støj.

Unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet skal holdes så lavt, som det er teknisk rimeligt, og de akustiske forhold skal være tilfredsstillende.

Unødigt støjbelastning er en støjbelastning, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Unødigt støjbelastning kan forekomme både under og over grænseværdien.

Nævnet har i 2010 behandlet flere sager om unødigt støj i form af utilfredsstillende akustik. Se udvalgte sager refereret nedenfor:

Krav om at forbedre akustiske forhold, da ansatte udsættes for unødigt støj, hvis ikke de akustiske forhold er tilfredsstillende

Ved et tilsynsbesøg på en produktionsvirksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et produktionslokalet på 2300 m³ og et gulvareal på 560 m² var støjende maskiner, som gav en højfrekvent, skarp og metallisk støj. Støjen kunne høres i hele rummet, som havde en lang efterklangstid.

Produktionslokalets gulv og loft bestod af hårde overflader, primært af klinker, ligesom der var mange metaloverflader i rummet, som ikke havde akustikregulerende materiale hverken på vægge eller loftet.

Støjen blev efterfølgende af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver målt til 80 dB(A). Produktionslokalets absorptionsareal blev målt til 202 m² svarende til 0,36 x gulvarealet.

Efter Arbejdstilsynets vejledende retningslinier bør absorptionsarealet være 0,6 x gulvarealet svarende til 336 m².

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle forbedre de akustiske forhold i produktionslokalet og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse dette påbud.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og fandt, at de ansatte i produktionslokalet udsættes for unødigt støj, ved at de akustiske forhold ikke er tilfredsstillende.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte arbejdede i produktionslokalet, som havde bygningsoverflader af klinker og beton, og hvor støjen var målt til ca. 80 dB(A). Desuden lagde nævnet vægt på, at det faktiske målte absorptionsareal svarede til cirka 60 procent af det anbefalede (j.nr. 5900292-10 og 5900293-10).

Krav om at ansatte i slagteri ikke må udsættes for utilfredsstillende akustiske forhold

Arbejdstilsynet gav på baggrund af målerapporter om de akustiske forhold påbud om, at et slagteri skulle forebygge unødigt støjbelastning i diverse arbejdsrum. Påbuddet var begrundet i lokalernes akustiske forhold. Virksomheden fik også påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Klager anførte, at Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at give påbud vedrørende bygningens akustiske forhold, idet Arbejdstilsynet kun kan give påbud, hvis forholdene var uforsvarlige. Klageren fremhævede, at Arbejdstilsynet under byggesagsbe-

handlingen ikke havde indvendinger mod de akustiske forhold, og at forholdene ikke var uforsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at Arbejdstilsynet har kompetence til at give påbud, idet et slagteri efter reglerne om arbejdsstedets indretning hører til den erhvervskategori, hvor arbejdsprocessen har afgørende betydning for bygningens udformning. Det er derfor ikke efter reglerne en betingelse for et påbud, at forholdene kan karakteriseres som uforsvarlige. Det er tilstrækkeligt, at forholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige i arbejdsmiljølovens forstand.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt begge påbud og lagde vægt på, at de ansatte i de bestemte afdelinger af slagteriet blev udsat for støj på grund af, at de akustiske forhold ikke var tilfredsstillende. Nævnet lagde desuden vægt på, at undersøgelser viste, at forholdene ikke levede op til Arbejdstilsynets vejledninger om akustik (j.nr. 5900235-09 og 5900236-09).

Påbud om akustiske forhold i produktionshal på grund af mangler ved akustikregulering

Ved et tilsynsbesøg vurderede Arbejdstilsynet, at akustikken i en virksomheds produktionslokaler var dårlig. Produktionslokalerne var indrettet med hårde materialer, og der var støjende maskiner. Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle undersøge forholdene.

Undersøgelsen viste, at virksomhedens produktion krævede høreværn stillet til rådighed, fordi støjbelastningen overskred 80 dB(A).

Desuden fremgik det af undersøgelsen, at mængden af det anvendte lydabsorberende materiale ikke opfyldte Arbejdstilsynets vejledende værdier.

Virksomheden havde ikke opsat yderligere lydabsorberende materialer i produktionslokalerne efter undersøgelsen, og Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at forbedre de akustiske forhold.

Virksomheden klagede over påbuddet og henviste til, at virksomheden havde en handlingsplan for forbedring af forholdene.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, idet nævnet ikke fandt de akustiske forhold tilfredsstillende. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var foretaget yderligere akustikreguleringer efter den nævnte undersøgelse af akustikforholdene (j.nr.5900159-09).

E. Personlige værnemidler

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

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

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

Personlige værnemidler kan være f.eks. advarselsklæder, beskyttelseshjelme, faldsikring, høreværn, åndedrætsværn, værne fodtøj, øjenværn og åndedrætsværn.

Der henvises til afsnittet "Hjemvisning", som refererer en sag om hjemvisning af påbud om brug af høreværn.

Neden for er refereret sager om værnefodtøj:

Påbud om sikring mod fodskader ved intern transport af gods

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i en hal blev pakket magasiner og blade, som blev transporteret på paller med manuelle palleløftere og trucks. Pallerne vejede ofte over 200 kg. Enkelte af de ansatte bar sikkerhedsfodtøj, hvorimod hovedparten af de ansatte gik i sportssko, sandaler o. lign. Det blev oplyst, at der kun er et fåtal, der anvender værnefodtøj.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at ansatte skal sikres mod at få fodskader.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet der var risiko for fodskader i forbindelse med arbejdets udførelse.

Nævnet lagde vægt på, at der blev arbejdet med intern transport af magasiner og blade i bundter på paller, som ofte vejer over 200 kg, og at kun få af de ansatte dagligt anvendte sikkerhedsfodtøj.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved kørsel med manuel palleløfter er risiko for at afsætte paller med gods over fødderne, samt at der er risiko for påkørsel med risiko for fodskader (j.nr. 5900067-10).

Krav om brug af værnefodtøj ved lettere flytning

Arbejdstilsynet overværede ved et screeningsbesøg i en flyttevirksomhed en flytning af flyttekasser, skriveborde og reoler. Ingen af de ansatte bar værnefodtøj under flyttearbejdet.

Arbejdsgiver oplyste i den forbindelse, at de ansatte havde mulighed for at købe værnefodtøj på arbejdsgivers regning, men at de selv måtte bestemme, om de ønskede dette.

På et senere tilsynsbesøg så Arbejdstilsynet en flytning fra 1. sal i et hus og konstaterede, at de ansatte bar møbler af forskellig art, bl.a. reoler og kommoder af forskellig art og størrelse, samt en boxmadras med fast ramme og flyttekasser.

Flyttekasserne vejede mellem 10 og 15 kg, men det forekom, at kasserne blev pakket op til en vægt på 25 kg. En kommode blev anslået til at veje ca. 15 kg.

De ansatte bar almindelige sko i form af private kondisko og lignende.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund virksomheden påbud om værnefodtøj.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at arbejdet med manuel håndtering af møbler herunder reoler, kommoder og senge samt flyttekasser i forbindelse med flytning indebærer risiko for, at de ansatte udsættes for fodskader (j.nr. 5900358-09).

F. Faste arbejdssteder

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.

Reglerne for faste arbejdssteders indretning gælder kun for virksomhedens bedriftsområde. Det følger af § 1, stk. 2, nr. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteder.

Virksomhedens bedriftsområde omfatter alle bygninger, bedriftsanlæg mv., som virksomhedens ansatte har adgang til som led i deres arbejde og arealer i umiddelbar tilknytning hertil.

Nævnet har i 2010 behandlet en sag, hvor det afgørende var om stedet hørte til virksomhedens bedriftsområde.

Sagen er refereret nedenfor:

Virksomhedens bedriftsområde. Sikring mod nedstyrtning i en uafskærmet lysgrav

På parkeringspladsen tæt ved en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at rækværket til en lysgrav var fjernet. Der var en dør med adgang til virksomhedens lokaler ca. 50 til 75 cm fra den uafskærmede lysgrav. Lysgraven var ca. 1,6 m dyb. Døren blev benyttet af de ansatte i sjældne tilfælde og enkelte ansatte brugte parkeringspladsen.

Virksomheden var lejer i ejendom, og udlejer var løbende gjort opmærksom på problemet med den uafskærmede lysgrav. Virksomheden fandt, at Arbejdstilsynet burde have kontaktet udlejeren, som havde forpligtelsen til at udbedre manglen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet området ved indgangen, som virksomhedens ansatte benyttede, var en del af virksomhedens bedriftsområde. En arbejdsgiver, skal sørge for, at udgangsforholdene altid er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Der ville være risiko for, at ansatte i en paniksituation kunne falde ned i lysgraven, hvis lokalerne skulle evakueres fx ved brand (j.nr. 5900148-09).

Arbejde der ikke efter sin art er udendørs skal foregå indendørs i arbejdsrum

Efter § 9, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning skal arbejdsstedet, hvor hensynet til sikkerhed og sundhed gør det påkrævet, være indrettet, så arbejde, der ikke efter sin art er udendørs, kan foregå i forsvarlige arbejdsrum, medmindre dette vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

Ved arbejde, der foregår udendørs i længere perioder, skal foranstaltninger til beskyttelse af de ansatte mod vejrliget, f.eks. telt, halvtag eller skur, etableres i det omfang, det efter omstændighederne er rimeligt.

Nedenfor er refereret en sag, hvor udendørs arbejde skulle foregå indendørs:

Krav om indretning af forsvarlige arbejdsrum, hvis arbejde ikke efter sin art er udendørs arbejde

Ved et tilsynsbesøg på en tøndemodtagestation konstaterede Arbejdstilsynet, at 2 – 3 ansatte arbejdede udendørs i al slags vejr. Arbejdet bestod i opsætning og op-hængning af tønder mv. på transportbånd.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden skulle indrette faste arbejdspladser i et forsvarligt arbejdsrum.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet arbejde med opsætning og ophængning af tønder på transportbånd ikke efter sin art er udendørs arbejde, samt at hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed gør det påkrævet, at der indrettes et forsvarligt arbejdsrum til brug for arbejde på modtagestationen.

Klagenævnet lagde herved vægt på, at de ansatte arbejdede på en udendørs modtagestation i al slags vejr, og at der er tale om arbejde, der er planlagt og fast tilbagevendende. Der er således tale om arbejde på en permanent udendørs arbejdsplads, hvor det er muligt at udføre arbejdsprocessen med opsætning og ophængning af tønder mv. indendørs (j.nr. 5900343-10).

G. Velfærdsforanstaltninger

Bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning indeholder regler om bl.a. velfærdsforanstaltninger m.v., som f.eks. spiserum og toiletter.

Velfærdsforanstaltninger dækker således ting, som man i dagligdagen synes er naturlige, som f.eks. at kunne komme på et toilet eller krav om en egnet spiseplads.

Nævnet har i 2010 behandlet sager om velfærdsfaciliteter, som vedrører krav om særskilt medarbejdertoilet, og krav om særskilt spiseplads i form af frokoststue.

Krav om spiseplads

Efter § 43, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning skal der på et arbejdssted findes en spiseplads, hvis der er spisepauser under arbejdet.

Spisepladsen skal anvises i et egnet lokale med forsvarlige hygiejniske forhold og indeholde et antal borde og siddepladser med ryglæn, der står i passende forhold til antallet af ansatte. Arbejdspladsen kan ikke anvises som spiseplads.

Hvis der på et arbejdssted i almindelighed er beskæftiget mere end tre ansatte samtidig, skal der findes en særlig spiseafdeling, normalt indrettet i et særskilt rum. Der skal indrettes særskilt spiseafdeling for ansatte, der udfører arbejde, der er tilsmudsede, hvis der ikke foretages omklædning før spisepauserne. Det fremgår af § 48, i bekendtgørelsen.

Krav om spiseplads i form af frokoststue

Under et tilsynsbesøg i en automobilforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var indrettet en frokoststue. De ansatte holdt pauser i det arbejdsrum, hvor der blev udstillet biler og færdedes kunder. Desuden holdt de ansatte fra værkstedet deres pauser i samme rum, uden at skifte deres tilsmudsede tøj.

Virksomheden fik derfor et påbud om at etablere velfærdsforanstaltninger/frokoststue.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at der ikke var indrettet separat frokoststue, selvom der var flere end tre ansatte, og selv-

om spisepladsen blev benyttet af ansatte fra værkstedet, der ikke skiftede deres tilsmudsede tøj, inden de holdt pause.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte havde spiseplads i et lokale, hvor der færdes kunder, således at de ansatte ikke kunne holde pause uden at blive forstyrret.

Nævnet fandt, at en spiseplads bag en skillevæg i et udstillingslokale, hvor der blev betjent kunder ikke kunne anses for at være et egnet lokale til spiseplads, da de ansatte ikke uforstyrret kunne holde pause (j.nr. 5900026-10).

H. Indeklima

De mest almindelige årsager til et dårligt indeklima er høje eller svingende temperaturer og træk, dårlig luftkvalitet på grund af fx støv og afgang, fugt og mikroorganismer samt dårlige lys- og lydforhold.

Dette afsnit indeholder derfor et udvalg af de afgørelser fra 2010, som drejer sig om temperatur og træk, afgang, luftfugtighed og almindelig ventilation:

Krav til luftkvaliteten

Efter Arbejds miljølovens § 42 skal arbejdsstedet indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Efter § 34, i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning skal hvert arbejdsrum have tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Hvis der ikke på forsvarlig måde kan opnås tilstrækkelig luftfornyelse gennem vinduer, døre, ventiler og lignende til det fri, skal der indrettes en mekanisk ventilation, der giver tilstrækkelig tilførsel af frisk luft af passende temperatur og fugtighed.

Et dårligt indeklima kan skyldes, at luften i arbejdsrum fx forurenes med afgang og støv fra byggematerialer, inventar og arbejdsprocesser, lugt, kuldioxid og sved fra mennesker, tobaksrøg samt fugt og varme.

For at opnå et behageligt og sundt indeklima skal der være et passende luftskifte. Luftskiftet kan ske ved naturlig eller mekanisk ventilation.

Naturlig ventilation er ventilation, hvor luften tilføres og fjernes gennem vinduer, døre, udluftningsventiler, revner og sprækker.

Mekanisk ventilation er en ventilation i form af mekanisk udsugning af luft kombineret med mekanisk tilførsel af frisk luft, eller naturlig tilførsel af frisk luft gennem sprækker ved døre og vinduer.

Mennesker forbruger ilt og afgiver kuldioxid (CO₂), sved, varme m.m. Derfor afhænger behovet for luftskifte i et lokale blandt andet af antallet af personer i lokalet.

Hvis luftens indhold overstiger 0,2 pct. CO₂ svarende til målt 2000 PPM (Parts Per Million) i mere end korte perioder af en dag, er luftskiftet utilstrækkeligt.

Indeklima og tilførsel af frisk luft uden generende træk

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en skole, og skolen fik et undersøgelsespåbud om indeklimaet i klasselokaler og SFO - lokaler og efterfølgende et påbud om at sikre et indeklima med tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at skolen skulle sikre, at undervisningslokaler og SFO - lokaler har en tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk, idet det af målinger fremgik, at CO₂ - koncentrationen i de to undervisningslokaler og de to SFO - lokaler var målt til over 1000 PPM, og i et af undervisningslokale målt til over 2000 PPM. Nævnet lagde desuden vægt på, at temperaturen i lokalerne i løbet af dagen steg 3-4 grader.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at luften i nogle lokaler forekom tung og fugtig.

Ifølge reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver udløser påbud om indeklima et rådgiverpåbud, hvis der er tale om indeklimaproblemer, der giver anledning til klager.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at skolen skulle bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet det ikke af sagen var oplyst, at indeklimaet gav anledning til klager fra de ansatte (j.nr. 5900191-09 og 5900383-09).

Krav til indeklimaet i klasselokaler på en skole og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Ved et tilsynsbesøg på en skole konstaterede Arbejdstilsynet en dårlig luftkvalitet i 3 klasselokaler. En undersøgelse viste, at luftens koncentration af CO₂ var målt til over 2000 PPM i mere end 9 målinger ud af 15 målinger.

Hvis man opholder sig i et lokale med en koncentration af CO₂ på mere end 1000 PPM, kan det give f. eks. hovedpine.

Arbejdstilsynet gav på grund af den høje koncentration af CO₂ kommunen påbud om at forbedre skolens indeklima med hensyn til luftkvalitet, og kommunen fik samtidig påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse arbejdsmiljøproblemet.

Skolen/kommunen havde forstået påbuddet således, at der skulle etableres mekanisk ventilation, og henviste bl.a. til, at der muligvis ikke kunne etableres mekanisk ventilation på grund af andre krav til bygningen, og at reglerne om faste arbejdssteders indretning ikke gælder eleverne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at målingerne viste, at CO₂ -niveauet var på 2000 PPM eller mere. Nævnet bemærkede, at kommunen skal sikre, at forholdene for den ansatte lærer, som er omfattet af reglerne, er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at antallet af elever talte med i vurderingen af den belastning, som læreren udsættes for ved at opholde sig i samme rum.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt også påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi den dårlige luftkvalitet gav anledning til klager, og umiddelbart kunne konstateres af Arbejdstilsynet. Desuden var der tale om en stor belastning af mange mennesker i et mindre rum med utilstrækkelig eller manglende ventilation (j.nr. 5900331-10 og 5900332-10).

Krav om passende temperatur

Efter § 31, stk. 1, i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning skal temperaturen i arbejdsrummene i arbejdstiden være tilpasset den menneskelige organisme

under hensyn til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for.

Det fremgår af Arbejdstilsynets vejledninger, at temperaturen under normale klimatiske forhold ikke må overstige 25°. Overstiger temperaturen de 25°, og er der ikke tale om hedebølge, bør det undersøges om de høje temperaturer skyldes fx belysning og solindfald. Der skal i givet fald træffes passende foranstaltninger.

Krav om passende rumtemperatur under 25 grader på en almindelig sommerdag uden hedebølge

Ved tilsynsbesøg i en butik konstaterede Arbejdstilsynet, at luften i butikslokalet virkede varm og tung. Arbejdstilsynet målte temperaturen til 30 grader ved disken i butikslokalet. Udetemperaturen var 23 grader på tilsynstidspunktet.

Virksomheden oplyste, at markiser bliver kørt ud tidligt, og at der sikres gennemluftning af lokalet inden åbningstid. Der var på tilsynsdagen tændt for 4 ventilatorer placeret rundt i butikslokalet, mens der var 42 lamper, heraf 25 halogenlamper. Virksomheden oplyste, at man havde målt temperaturen til 27,5 grader.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre passende rumtemperatur i butikslokalet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på en almindelig sommerdag uden hedebølge målte en temperatur i butikslokalet på 30°, og at de ansatte kan føle sig utilpas og trætte på grund af varmen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at temperaturen er oplyst til at være 27,5° trods forskellige foranstaltninger.

Arbejds miljøklagenævnet finder, at temperaturen under normale klimatiske forhold ikke må overstige 25°. Overstiger temperaturen de 25°, og er der ikke tale om hede bølge, bør det undersøges, hvad der er årsag til de høje temperaturer. Der skal i givet fald træffes passende foranstaltninger.

Arbejds miljøklagenævnet tog ved afgørelsen ikke højde for, om arbejdet medfører fysisk anstrengelse, allerede fordi temperaturen oversteg 25° på en normal sommerdag, hvor temperaturen udendørs var 23° (j.nr. 5900279-09).

I. Ventilation

Efter § 35, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdsstedets 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. Udsugningen skal så vidt muligt fjerne forureningen på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Hvornår der er tale om sundhedsskadelig eller generende luftforurening, tager bl.a. udgangspunkt i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, hvor der er angivet hvilke stoffer og materialer der anses for at kunne være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed.

Der er således bl.a. tale om materialer, der indeholder 1 % eller derover af et stof optaget med en grænseværdi i Arbejdstilsynets liste over grænseværdier for luftforurening med stoffer og materialer og stoffer og materialer, der opfylder kriterierne for

klassificering som farlige efter de regler, der er fastsat af Miljø- og Energiministeriet om klassificering.

Krav om mekanisk udsugning af limdampe over limproces, herunder et transportbånd

Arbejdstilsynet besøgte et produktionsanlæg til fremstilling af limtræsbjælker ved sammenlimning af lameller/brædder. Der arbejder 3 - 4 operatører i produktionshallen dels med limpåføring dels overvågning af arbejdsprocessen.

Ved et transportbåndets udløb fra maskinens bulderhus bliver lamellerne påført lim og hærder.

Lamellerne er mellem 7,5 - og 15 cm brede og har en gennemsnitsbredde på ca. 10 cm. Lamellerne er ca. 25 m lange. Således er overfladen ca. 2,50 m² i gennemsnit. Når der samtidigt er 2 lameller med lim i processen, er limoverfladen på 5 m² i gennemsnit.

Limen, som anvendtes, indeholdt 0,1 - 1 % methanol og 0,1 - 1 % formaldehyd og er mærket lokalirriterende og kræver efter sikkerhedsdatabladet udsugningsanlæg eller anden teknisk styring til at holde koncentrationen af luftbårne dampe under den erhvervsmæssige grænseværdi.

Hærderen indeholdt 10 - 25 % myresyre og er mærket ætsende og kræver efter sikkerhedsdatabladet også udsugningsanlæg, som nævnt ovenfor om limen.

Der var punktudsugning over limpåføringen og ca. 2 m over lamellen efter limpåføringen, men der var ikke procesudsugning over transportbåndet langs de øvrige ca. 23 m af lamellen.

Produktionshallen med et volumen på ca. 11.000 m³ havde mekanisk ventilation på i alt 16.000 m³ pr. time i hallen.

Arbejdshygiejniske luftmålinger viste, at den højeste koncentration målt ved limpåføringen var på 24 % af grænseværdien.

Arbejdstilsynet påbød, at virksomheden skal forebygge indånding af limdampe ved etablering af mekanisk udsugning og at bruge autoriseret rådgiver til at efterkomme påbuddet.

Virksomheden klagede og henviste bl.a. til de foranstaltninger, der var foretaget, og at der var tale om en meget begrænset produktion uden faste arbejdsfunktioner i forbindelse med limpåføringen. Virksomheden vurderede, at der ikke var en unødigt sundhedsskadelig risiko.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud med henvisning til, at reglerne for faste arbejdssteders indretning gælder for arbejdsrum, hvor ansatte udfører arbejde.

Efter disse regler skal etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der ikke var etableret punktudsugning langs en stor del af transportbåndet og processen.

Virksomheden kunne ikke fritages for kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da den eksisterende procesudsugning over en del af transportbåndet ikke var foretaget inden for det sidste år (j.nr. 5900196-09 og 5900201-09).

Forbud mod recirkulation

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

Nedenfor er refereret en sag om recirkulation:

Påbud om straks at sikre mod recirkulation af asbestforurenede luft

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg på en byggeplads, at der foregik asbestsanering i en lejlighed, og at der her var opstillet en miljøboks, som ikke havde afkast til det fri.

Afkastet skete ud mod et større rum bl.a. i stueplan, og miljøboksen stod på en indvendig svalegang tæt ved en trappegang m.m. Der stod adskillige materialer fra forskellige håndværksgrupper, som viste, at rummet fungerede som fællesareal.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet et igangværende asbestarbejde i et hovedkøkken, hvor der var opsat asbestsluser med miljøboks. Denne miljøboks havde heller ikke afkast til det fri, idet luften blev ledt til det rum, hvor slusen stod. Der var tillige en sprække på 3-5 cm, hvorfra luften kunne komme ud i hovedkøkkenet.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at sikre mod recirkulation af asbestforurenede luft.

Virksomheden anførte, at det på grund af tekniske vanskeligheder ikke havde været muligt at lede den forurenede luft til det fri.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt straks påbuddet, idet det efter reglerne ikke er tilladt at recirkulere luften fra asbestforurening. Desuden lagde nævnet vægt på, at der ved recirkulationen var en risiko for, at de ansatte blev udsat for asbeststøv, som er kræftfremkaldende. Nævnet fandt ikke, at tekniske vanskeligheder kan medføre, at reglerne ikke skal overholdes (j.nr. 5900228-09 og 5900234-09).

J. Kontrolanordning på ventilationsanlæg

Efter § 35, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdsstedets indretning skal procesventilationsanlæg være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

Desuden følger det af § 13, jf. bilag 7, i bekendtgørelsen om arbejde med kodenumererede produkter, at ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

Efter § 3, i bekendtgørelsen om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning gælder, hvor der under arbejdet kan opstå fare, at ventilationsanlæg skal være forsynet med alarmanordning, der reagerer med et lys- eller lydsignal.

Ventilationsanlæg, der fungerer som procesventilation, der tjener til at skulle fjerne en fare, skal således være forsynet med en kontrolanordning, der ved lys- eller lyd-signal angiver utilstrækkelig funktion i form af nedsat effektivitet, fejlagtig funktion og driftsstop.

Efter bilag 2, i bekendtgørelsen om sikkerhedsskiltning m.v. må signalgivning ikke forringes på grund af dårlig placering.

Kontrolanordning (alarm), som viser utilstrækkelig funktion af ventilationsanlæg, skal placeres hensigtsmæssigt

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om kontrolanordning med signalgivning i nogle sprøjtekabiner og ved nogle blandeskabe, idet signalgivningen ikke kunne ses af de personer, der anvender kabinerne eller skabene.

Der var opsat en alarmanordning for hvert blandeskab i værkstedet lige udenfor værkstedets indgangsdør, og til kabinerne var der originalmonteret alarmer i styretavlerne uden for kabinerne. Disse ville lyse ved udfald med en klar hvid farve, som tydeligt skiller sig ud fra de andre lamper i styretavlerne.

Virksomheden fandt, at de eksisterende alarmanordninger var velanbragt, idet de var synlige, inden man gik ind til en sprøjtekabine eller til et blandeskab.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at virksomhedens eksisterende alarmanordninger ikke kunne ses af den ansatte, der ville blive udsat, hvis ventilationsanlægget ikke fungerer (j.nr. 5900251-09).

K. Tekniske hjælpemidler

Ifølge § 45, i arbejdsmiljøloven skal maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

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

Arbejds miljølovgivningens krav til maskiners og maskinanlægs konstruktion, udstyr og udformning under hensyn til sikkerhed og sundhed findes i bekendtgørelsen om indretning af tekniske hjælpemidler.

Kapitel 2, i bekendtgørelsen indeholder regler, der gennemfører maskindirektivet. Det gælder kun for maskiner og sikkerhedskomponenter, der er omfattet af direktivet. Alle andre maskiner mv. falder ind under reglerne i bekendtgørelsens kapitel 3.

I dette afsnit er medtaget en sag om tekniske hjælpemidler i form af bowlingmaskiner, som ikke er CE – mærket og ikke omfattet af maskindirektivet, da maskinerne er leveret før 1. januar 1995.

Ifølge § 38 i kapitel 3, i bekendtgørelsen om indretning af tekniske, skal der i konstruktionen af et teknisk hjælpemiddel indgå sikring mod farer ved hjælpemidlet. Det skal herunder sikres, at personer ikke kan komme i berøring med farlige maskindele.

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

Ifølge § 41 i kapitel 3, i samme bekendtgørelse fremgår det, at den måde, hvorpå indkobling, styring og afbrydelse af energi til et teknisk hjælpemiddel eller andre former for påvirkning af funktioner eller arbejdsprocesser i dette sker, i videst muligt omfang skal sikre, at der ikke opstår fare for sikkerhed eller sundhed

Sikring af bowlingmaskiner og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af påbud

Ved tilsyn på et bowlingcenter konstaterede Arbejdstilsynet, at centrets 8 bowlingmaskiner, som ikke var CE – mærket, ikke havde monteret nødstop og aflåselige reparationsafbrydere. Endvidere var der flere forhold omkring maskinerne, herunder manglende afskærmning ved bevægelige maskindele, som udgjorde en risiko for de ansattes sikkerhed. Det blev bl.a. oplyst, at maskinerne kunne startes fra en skranke, hvorfra der ikke var overblik over bowlingmaskinerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden skulle sikre deres bowlingmaskiner, idet nævnet fandt, at arbejdet med bowlingmaskinerne ikke kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt under de beskrevne forhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf endvidere afgørelse om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved efterkommelse af påbuddet, idet nævnet fandt, at der var tale om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som angivet i kapitel 3 i bekendtgørelse om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900355-09 og 5900356-09).

L. Stoffer og materialer

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

Ifølge § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse skal arbejdet i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I bekendtgørelsens § 13, nr. 2, er anført, at det ved udførelsen af arbejdet skal det sikres at faren for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

I bekendtgørelsens § 16, skal unødigt påvirkning fra stoffer og materialer undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

Nedenfor er refereret en sag om unødigt påvirkning fra stoffer og materialer og en sag om ansvaret for sikring mod risiko for eksplosion, som følge af arbejde med stoffer og materialer:

Påbud om unødigt påvirkning af stoffer og materialer ved åbning af kemikalieskab

Arbejdstilsynet konstaterede under rundgang på en virksomhed, at der i værkstedet var et metalskab med kemikalier, spraydåser mm. Da skabet blev åbnet, var der en tydelig kemisk lugt. Det kunne ses på flere af bøtterne, at der sad rester af produktet i kanten af låget, og på flere af spraydåserne var indholdet løbet ned af siden. Der var ikke udsugning på skabet.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at sikre, at ansatte ikke udsættes for sundhedsskadelige dampe fra de opbevarede kemikalier i skabet.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i, at der skulle gives påbud om, at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke udsættes for unødigt påvirkning af stoffer og materialer (j.nr. 5900004-10).

En arbejdsgiver har ansvaret for sortering af kemikalieaffald på en genbrugsplads

Efter en eksplosionsulykke på en genbrugsplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en beholder blev anvendt til opbevaring af forskellige uforenelige stoffer og materialer, der ved sammenblanding kunne medføre fare for en eksplosion.

En tilsvarende beholder var på et tidligere tidspunkt eksploderet, da der ved en sammenblanding af produkterne udvikledes eksplosionsfarlige gasarter samtidig med, at beholderen indeholdt iltholdige materialer.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om straks at planlægge arbejdet med kemikalieaffald, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden anførte i klagen, at man havde fulgt de retningslinier, der var givet af den virksomhed, som stod for modtagelsen af kemikalieaffaldet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets strakspåbud. Selv om arbejdsgiveren oplyste, at man fulgte de retningslinjer, der var givet fra den virksomhed, der skulle modtage affaldet, fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet påbuddet, fordi det er arbejdsgiverens ansvar, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarlige for genbrugspladens ansatte (j.nr. 5900325-10).

M. Autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Ifølge § 77 a, i lov om arbejdsmiljø kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af påbud skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det er hertil angivet i § 77 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

Ifølge § 1, i bekendtgørelse nr. 259 af 20. marts 2007 som ændret ved bekendtgørelse nr. 1426 af 27. december 2008 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, har bekendtgørelsen bl.a. til formål at sikre, at virksomheden bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer og til at styrke virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne påbud

Ifølge rådgivningsbekendtgørelsens § 2, omfatter påbud til virksomheden om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere bl.a. gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen inden for samme emne.

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.

Desuden skal samtlige afgørelser ligger inden for bl.a. følgende emner: e) ergonomisk arbejdsmiljø, f) psykisk arbejdsmiljø, h) indeklima, i) ulykkesrisici og j) formelle krav, f.eks. arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation og brugsanvisninger.

Ifølge rådgivningsbekendtgørelsens § 39, har arbejdsgiveren pligt til at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til en kortlægning af sikkerhedsorganisationens arbejde med henblik på at fastsætte arbejdsgange og rutiner, der sikrer, at virksomhedens sikkerhedsorganisation fremover på det pågældende område tager initiativer, der understøtter, at sådanne arbejdsmiljøproblemer løses på tværs af den juridiske enheds produktionsenheder.

Ifølge rådgivningsbekendtgørelsens § 46, skal redegørelsen ved rådgivningspåbud efter § 4, indeholde elementer om, hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet, hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen og hvilke initiativer, arbejdsgiveren har taget for at sikre, at virksomhedens arbejdsmiljøproblemer løses på tværs af den juridiske enheds produktionsenheder.

Det er beskrevet i At-vejledning F. 1.5 om rådgivningspåbud, hvordan Arbejdstilsynet definerer en virksomhed, herunder i relation til rådgivningspåbud. Heraf fremgår følgende:

”Definition af virksomhedsbegreber

Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomheder, sådan som de er defineret og registreret i CVR-registret. Alle virksomheder består af én juridisk enhed og mindst én produktionsenhed. Mange virksomheder har en hel række af produktionsenheder. Det kan fx være en butikskæde, hvor den juridiske enhed har sin adresse i København, og hver af butikkerne er en produktionsenhed for sig under den juridiske enhed.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med de enkelte produktionsenheder og afgiver påbud på baggrund af de overtrædelser, der konstateres på den enkelte produktionsenhed. Alle afgørelser sendes til den juridiske enhed, der er ansvarlig for, at arbejdsmiljøloven overholdes i hele virksomheden, men den enkelte afgørelse vil som hovedregel vedrøre forhold, der skal udbedres i den enkelte produktionsenhed”.

I At-vejledning F.1.5 om rådgivningspåbud oplyses, at rådgivningspligten ved rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser indebærer, at rådgiveren skal fokusere på at bistå virksomheden med at få opbygget arbejdsgange i sikkerhedsorganisationen, der gør, at virksomheden fremover bliver bedre til at løse sine arbejdsmiljøproblemer på tværs af virksomhedens forskellige arbejdssteder.

Rådgivningspligten ved rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser er således forebyggende og fremadrettet og omfatter ikke løsningen af de underliggende påbud, der har udløst rådgivningspåbuddet.

Det fremgår af bemærkninger til forslag om lov (L90) om ændring af lov om arbejdsmiljø, at de nye regler om autoriseret rådgiver vil give et større antal påbud end hidtil både til offentlige virksomheder og private virksomheder.

Det følger ikke af forarbejderne til loven eller af rådgivningsbekendtgørelsen, at kommuner i relation til rådgivningspåbud skal betragtes anderledes som juridiske enheder, end de bliver i andre sammenhænge i relation til arbejdsmiljølovgivningen.

Således finder reglerne om rådgiverpligt for gentagne påbud anvendelse i forhold til virksomheder, der har 2 eller flere produktionsenheder anvendelse og afgrænsningen bevirker, at påbud navnlig vil ramme større virksomheder med flere produktionsenheder herunder kommuner.

Det er derfor ikke de enkelte forvaltninger hver især, men kommunen som virksomhed ifølge CVR-registret, der har det juridiske ansvar i forhold til bestemmelserne i rådgivningsbekendtgørelsen, herunder strafansvaret, ligesom det er kommunen som

juridisk enhed, der er modtager af de underliggende påbud til rådgivningspåbud for gentagne overtrædelser.

I følge bemærkninger til lovforslaget har lovgiver således været opmærksom på, at indførelse af de nye regler om autoriseret rådgiver vil give et større antal påbud end hidtil både til offentlige virksomheder og private virksomheder.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2010 behandlet flere sager om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver:

Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af uklarhed om rette modtager af påbud

En større kommune klagede over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende formelle krav, indeklima, ergonomi, ulykkesrisici, psykisk arbejdsmiljø og støj.

Kommunen klagede alene over, at afgørelserne var sendt til en adresse i kommunen, trods kommunen har en styreform, der bevirker, at det ikke er muligt at efterkomme påbud om løsning af arbejdsmiljøproblemer på tværs af kommunens forvaltninger og institutioner, idet kommunen består af flere ansættelsesmyndigheder. Kommunen er i det Centrale Virksomhedsregister (CVR) registreret med ét nummer. Afgørelserne var sendt til den adresse, der fremgik af CVR.

Efter reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal påbud rettes til arbejdsgiveren. Der var i sagen uklarhed om, hvorvidt adressaten for påbuddene var arbejdsgiver over for de ansatte i de enkelte forvaltninger og institutioner.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagerne til nærmere belysning af dette spørgsmål (j.nr. 5900238-09 m.fl.).

Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved 5 eller flere afgørelser

Efter § 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal arbejdsgiveren efterkomme påbud om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, når Arbejdstilsynet træffer 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Disse skal være konstateret ved fx et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn og tilknyttet én produktionsenhed.

Ifølge rådgivningsbekendtgørelsens § 39, har arbejdsgiveren ved påbud efter § 3, pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til henholdsvis løsning af den eller de konkrete overtrædelser, der har udløst rådgivningspåbuddet og til en revision af produktionsenhedens arbejdspladsvurdering for så vidt angår de konstaterede overtrædelser med henblik på at sikre, at disse overtrædelser fremover forebygges.

Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet konstaterer 5 eller flere overtrædelser i samme produktionsenhed

Efter et tilsynsbesøg i en virksomheds produktionsenhed gav Arbejdstilsynet påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver som følge af afgørelser vedrørende mindst 5 konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Virksomheden klagede over rådgiverpåbuddet og anførte, at Arbejdstilsynets registrering af virksomheden alene tager udgangspunkt i CVR og tilhørende P – numre og ikke tager hensyn til virksomhedens organisatoriske opbygning.

Virksomhedens P-numre er registreret efter bygninger og ikke den organisatoriske opbygning i afdelinger. Den besøgte produktionsenhed er således ikke én "produktionsenhed", men dækker reelt en række forskellige selvstændige afdelinger. De påbud, Arbejdstilsynet har udstedt efter tilsynsbesøget, hører således til de forskellige afdelinger, der hver har egen ledelse, økonomi og arbejdsmiljøorganisation.

Virksomheden fandt det hverken praktisk, hensigtsmæssigt eller rimeligt at udstede et rådgiverpåbud, når de enkelte påbud, der udløser rådgiverpåbuddet reelt er forankret i forskellige afdelinger.

Klager anførte desuden, at virksomheden derved risikerer at få udstedt flere rådgivningspåbud end andre virksomheder, hvor der er en mere enkel virksomhedsstruktur. Arbejdstilsynet bør fremover tage hensyn til virksomhedens organisation, når der føres tilsyn og gives påbud i arbejdsmiljømæssig sammenhæng.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er givet påbud om ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i den produktionsenhed, som registreret i CVR.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet har besøgt den produktionsenhed, som i CVR er registreret med et P – nummer. Overtrædelserne er således konstateret ved ét tilsynsforløb og vedrører arbejdet tilknyttet én produktionsenhed.

Nævnet bemærkede, at det af bemærkningerne til lovreglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver fremgår, at der ved anvendelsen af begrebet produktionsenheder er henvist til den opdeling i produktionsenheder, der er kendt fra reglerne om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Nævnet henviste i den forbindelse til reglerne om CVR, og at det herefter er virksomheden selv, som skal registrere oplysninger om oprettelse, ændring eller ophør af produktionsenheder, og at der ved en produktionsenhed forstås den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på en eller fra flere geografiske adresser (j.nr.5900237-09).

Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver for 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, trods hjemvisning af påbud

Arbejdsmiljøklagenævnet tog stilling til, hvorvidt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skulle opretholdes, da påbuddet forudsatte 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen (arbejdsmiljøproblemer).

Klager anførte, at flere af de underliggende påbud ikke skulle tælles med, da arbejdsmiljøproblemet blev løst straks efter Arbejdstilsynets besøg og således var efterkommet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at det er forholdene på tidspunktet for tilsynsbesøget, der er afgørende for, om et påbud er relevant. Efterkommelse af et påbud betyder derfor ikke, at der ikke var et arbejdsmiljøproblem. Arbejdsmiljøproblemet skal således tælle med til påbuddet om brug af autoriseret rådgiver.

To materielle påbud kunne ikke tælle med, da der i afgørelsen alene var refereret til påbuddene om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et påbud om forsvarlige adgangsveje kunne ikke tælle med som arbejdsmiljøproblemer, da denne afgørelse havde en hjemmelsmangel.

Et påbud om at få udarbejdet handlingsplan til virksomhedens APV talte heller ikke med, da dette blev hjemvist på grund af manglende oplysninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt dog, at der var grundlag for påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da 5 af de givne påbud kunne tælle med til overtrædelserne af arbejdsmiljøloven, der ligger til grund for påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900105-09).

Undtagelse fra krav om autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Efter § 6, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere skal en arbejdsgiver efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed og som angivet i bekendtgørelsen.

Det er en betingelse, at overtrædelserne er konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller ved et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn og konstateret ved tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Efter § 6, stk. 2, i bekendtgørelsen skal der ikke gives påbud, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og løsningen umiddelbart kan overføres.

Det fremgår af At-vejledning F.1.5 om rådgivningspåbud bl.a., at "arbejdsstedet" i § 6, stk. 2, skal forstås snævert, dvs. at der indenfor bygge- og anlægsområdet skal være tale om samme byggeplads.

En virksomhed undtaget fra krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da problemet tidligere var blevet løst på samme arbejdssted

Arbejdstilsynet førte tilsyn med arbejdet med sætning af kantsten langs en vej.

Besøget resulterede i et strakspåbud til virksomheden om at bruge egnede tekniske hjælpemidler til sætning af kantsten, samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at denne overtrædelse gentager sig.

Arbejdstilsynet oplyste under sagens behandling, at arbejdet havde stået på over flere dage, hvor de ansatte havde anvendt et teknisk løftegrej til sætning af kantstene, men at det på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg ikke blev anvendt, da man var kommet til et sted på vejen, hvor de blev nødt til at spærre den af for at anvende løftegrejet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet en arbejdsgiver efter reglerne ikke får et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis problemet tidligere har været løst på samme arbejdssted inden for et år (j.nr. 5900168-10).

Komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer fremgår af reglerne

Efter bekendtgørelsens § 6, skal en arbejdsgiver bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet ved en afgørelse konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed og som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Der er indbygget automatik i bestemmelsen, således at det ikke fra sag til sag skal vurderes konkret, om et arbejdsmiljøproblem er komplekst og alvorligt og indebærer risiko for sikkerhed og sundhed. Det fremgår direkte af bekendtgørelsens kapitel 3. Det er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem alene i kraft af, at det er nævnt i bekendtgørelsens kapitel 3.

Man skal således kunne sammenholde den materielle afgørelse eller det materielle påbud med bekendtgørelsens kapitel 3 og her direkte se, hvorfor man får et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Ugyldigt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af manglende hjemmel

Virksomheden havde fået påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at en overtrædelse om hjerne- og nerveskadende belastninger gentog sig.

Arbejdstilsynet fandt, at det var et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der var omfattet af reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Klageren fandt, at problemet ikke var et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem.

Arbejdsmiljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets påbud på grund af manglende hjemmel, idet reglerne efter sin ordlyd ikke nævner "hjerne- og nerveskadende belastninger", som et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem (j.nr. 5900266-09).

5. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet

Formål og kompetence

Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnets 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 Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

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

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

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

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

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

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

Information om nævnet

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

Medlemmer

Arbejdsmiljøklagenævnet havde den 31. december 2010 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.
Miljøkonsulent John Villadsen, 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:

Advokat Linda Nordstrøm Nissen, DA.

Suppleant:

Advokat 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:

Fuldmægtig Carsten Jensen, Dansk Landbrug.

1 medlem er udpeget af Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Suppleant:

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

1 medlem er udpeget af Kommunernes Landsforening, Danske Regioner samt Finansministeriet i fællesskab:

Chefkonsulent Preben Meier Pedersen, Kommunernes Landsforening.

Suppleanter:

Fuldmægtig Mogens Dam, Personalestyrelsen.

Konsulent Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner.

1 medlem er udpeget af Lederne:

Kontorchef Lars Andersen, Lederne.

Suppleant:

Miljøkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Lederne.

1 medlem er udpeget af Justitsministeriet:

Fuldmægtig Lasse Risager, 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 Indenrigs- og Sundhedsministeriet:

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 2010 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. Julie Rendtorff
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
Sikkerhedsarbejde	3	0	0%
Brug af aut. arbejdsmiljørådgiver	140	31	22%
Arbejdspladsvurdering	8	3	-
Arbejdets udførelse	64	13	20%
Psykisk arbejdsmiljø	19	9	47%
Arbejdsstedets indretning	45	8	18%
Tekniske hjælpemidler	16	4	25%
Stoffer og materialer	12	3	25%
Unge under 18 år	-	-	-
Forvaltningsret	12	8	67%
Efterkommelsesfrist	16	11	69%
Klageberettigelse	-	-	-
Hviletid	-	-	-
Opsættende virkning	1	0	0%
Sanktionsvalg	-	-	-
Rygepolitik	9	2	22%
Diverse	-	-	-
Total	345	92	27%
Klagefrist	69		
Nævnets kompetence	6		
Total	420		

Bemærkninger til tabel 1: Tallene viser, at nævnets afgørelser fortrinsvis har angået autoriseret arbejdsmiljørådgiver, arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, ef-

terkommelsesfrister, tekniske hjælpemidler, klagefrister, psykisk arbejdsmiljø, stoffer og materialer og sager om rygeloven.

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2010: 27 %.

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	373
Genoptagelsessager	2
Ombudsmandssager	1
Total	376

Bemærkninger til tabel 2: Tallene viser, at der blev oprettet 376 sager i 2010.

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

Ombudsmandssag

I årsberetningens afsnit 3. H Ombudsmandssag er den nævnte ombudsmandssag medtaget.

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 Arbejdstilsynets 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	277
Formandsafgørelser	143
Total	420

Bemærkninger til tabel 3: Tallene viser, at 277 af de i alt 420 afgørelser i 2010 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 34 % 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	420
Klage trukket/bortfaldet o.l.	32
Total	452

Bemærkninger til tabel 4: Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 92,9 % af de i alt 452 afsluttede sager. 7,1 % 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	224
Formandsafgørelse	106
Klage trukket/bortfaldet o.l.	149
Gennemsnit for alle sager	186

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2010 været 6,2 måneder set i forhold til 6,1 måneder i 2008 og 5,6 måneder i 2009. Årsagen til denne stigning vurderes at skyldes den forholdsvise store stigning af nyoprettede sager, som nævnet modtog fra Arbejdstilsynet i slutningen af året 2009.

Bilag

Nyhedsbrev nr. 01/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden oktober 2009 til og med december 2009 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø.....	56
Sag nr. 1 - Manglende hjemmel til at give påbud om undersøgelse af vandskianlæg.....	56
Sag nr. 2 - Hjemvisning af krav om straks at bruge af høreværn ved støjbelastning over 80 dB (A)	57
Sag nr. 3 - Forbud mod klatring i 19 meters højde ved brug af faldsikringsudstyr, line og karabinhage	58
Sag nr. 4 - Hjemvisning af påbud om sikkerhedsorganisation i restaurant	58
Sag nr. 5 - Kloakarbejde - Ophævelse af påbud om vaccination af ansatte ...	59
Sag nr. 6 - Kloakarbejde - Fastholdelse af påbud om vask af de ansattes tøj	59
Sag nr. 7 - Efterkommelsesfrist på 3 måneder tilstrækkelig til at oprette sikkerhedsorganisation	60
Sag nr. 8 - Krav om forsvarlig tømning af spånsilo, da arbejdet betød en betydelig overhængende risiko for skader	60
Sag nr. 9 - Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver grundet ingen oplysning om ansatte.....	60
Sag nr. 10 - Ophævelse af påbud om samarbejde mellem flere virksomheder om sikkerhed og sundhed.....	61
Sag nr. 11 og 12 - Hjemvisning i to sager påbud om at forebygge faldulykker ved at fjerne kabelbakker på et autoværksted	61
Sag nr. 13 - Krav til særskilt toilet til medarbejdere i bofællesskaber.....	62
Sag nr. 14 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne problemer på tværs af produktionsenheder.....	62
Sag nr. 15 - Nævnet har kompetence, hvis klager over sagsbehandlingen kan have betydning for en afgørelses indhold.....	62
Sag nr. 16 - Ungdomsskoleelever må ikke svejse, hvis de ikke har § 26 svejsekursus	63
Sag nr. 17 -Krav om luftforsynet åndedrætsværn ved spartelarbejde med et produkt med MAL-kode.....	63
Sag nr. 18 - Hjemvisning af forbud mod arbejde på grund af manglende faldsikring ved elementmontage	64
Sag nr. 19 - Ophævelse af påbud om indstillelige arbejdsborde hvor flere ansatte brugte det samme bord i kortere tid	64
Sag nr. 20 - Annullering af påbud om organisering af sikkerhedsarbejdet i kommune med MED - aftale	64

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Manglende hjemmel til at give påbud om undersøgelse af vandskianlæg

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

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.

Arbejds miljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet fandt således ikke, at Arbejdstilsynet havde begrundet en sådan konkret mistanke, som krævet efter reglerne.

Nævnet fandt ikke, at den omstændighed, at der er sket en personulykke, kan begrunde en konkret mistanke om at anlægget ikke er forsvarligt.

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

Nævnet fandt, at 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.

Hertil bemærkede klagenævnet desuden, at reglerne om tekniske hjælpemidler, til sigter både at beskytte de ansatte, andre beskæftigede i nærheden, samt tilfældigt forbipasserende, herunder således også de frivillige sportsudøvere (j.nr. 5900249-08).

Sag nr. 2 - 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 nævnet fandt, at 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).

Sag nr. 3 - Forbud mod klatring i 19 meters højde ved brug af faldsikringsudstyr, line og karabinhage

Under besøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en stilladsmontør var i færd med at klatre 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.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at kravet om, at der skal træffes effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning var opfyldt, 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).

Sag nr. 4 - 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.

Arbejds miljøklagenævnet 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).

Sag nr. 5 - Kloakarbejde - Ophævelse af påbud om vaccination af ansatte

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at en virksomheds ansatte udførte kloakarbejde ved en kloak tilhørende en erhvervsejendom.

Arbejdstilsynet havde med hjemmel i bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v. udstedt påbud til virksomheden om, at de ansatte skulle vaccineres.

Virksomheden gjorde gældende, at arbejdet normalt ikke var omfattet af kloakbekendtgørelsen, fordi virksomheden normalt 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, hvis beskæftigelse primært eller for størstedelens vedkommende består i arbejde med håndtering af spildevand og lignende være vaccineret effektivt mod leverbetændelse, stivkrampe og børnelammelse.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at arbejdet ved erhvervsejendommen var omfattet af bekendtgørelsen om kloakarbejde m.v., fordi der hverken var tale om arbejde på en brønd fra et enfamiliehus eller et rækkehus.

På grund af ordlyden af bestemmelsen i bekendtgørelsen ophævede Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets påbud, fordi omfanget af virksomhedens arbejde, der var omfattet af kloakbekendtgørelsen, ikke var dokumenteret, (j.nr. 5900058-09) (Retssinformation sagsnummer 600190-22).

Sag nr. 6 - Kloakarbejde - Fastholdelse af påbud om vask af de ansattes tøj

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at en virksomheds ansatte udførte fotooptagelser i brønde med kloakledning tilhørende en erhvervsejendom.

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.

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

Arbejdet var 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.

På grund af ordlyden af den bestemmelse i bekendtgørelsen, fastholdt Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets påbud, (j.nr. 5900059-09) (Retsinformation sagsnummer 600190-23).

Sag nr. 7 - Efterkommelsesfrist på 3 måneder tilstrækkelig til at oprette sikkerhedsorganisation

Arbejds miljøklagenævnet 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.

Arbejds miljøklagenævnet 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).

Sag nr. 8 - 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 tømningssfirmaet.

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.

Arbejds miljøklagenævnet 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. Arbejds miljøklagenævnet 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).

Sag nr. 9 - Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver grundet ingen oplysning om 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).

Sag nr. 10 - 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).

Sag nr. 11 og 12 - Hjemvisning i to sager påbud om at forebygge faldulykker ved at fjerne kabelbakker på et autoværksted

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

Ved tilsynsbesøg på to autoværksteder havde Arbejdstilsynet konstateret, at der 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 det var tilsynet vurdering, 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 i begge sager påbuddene, 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).

Sag nr. 13 - 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 etableres medarbejdertoilet på de fem socialpædagogiske bofællesskaber.

Arbejds miljøklagenævnet 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 til stadighed var sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige (j.nr. 5900134-09, 5900152-09, 5900153-09, 5900154-09 og 5900155-09).

Sag nr. 14 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne problemer på tværs af produktionsenheder

Arbejdstilsynet har truffet 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.

Arbejds miljøklagenævnet 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).

Sag nr. 15 - Nævnet har kompetence, hvis klager over sagsbehandlingen kan have betydning for en afgørelses indhold

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet 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 (j.nr. 5900362-09).

Sag nr. 16 - Ungdomsskoleelever må ikke svejse, hvis de ikke har § 26 svejsekursus

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg på en ungdomsskole 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 svejseeskærm 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 herved vægt på, at eleverne ikke havde en svejseuddannelse efter § 26 i kræftbekendtgørelsen.

Nævnet lagde i øvrigt vægt på, at der ikke er tale om erhvervmæssig svejsning, men alene en kortvarig undervisningssituation i form af kursus, som foregår under forhold, som opfylder kravene i arbejdsmiljølovgivningen (j.nr. 5900075-09).

Sag nr. 17 -Krav om luftforsynet åndedrætsværn ved spartelarbejde med et produkt med MAL-kode

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte 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).

Sag nr. 18 - 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).

Sag nr. 19 - Ophævelse af påbud om indstillelige arbejdsborde hvor flere ansatte brugte det samme bord i kortere tid

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg, at der var 2 skærmarbejdspladser ved et skrivebord, som ikke kunne indstilles i højden, og at 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, idet der ikke er videnskabelig dokumentation for, at arbejdsbordets højde på længere sigt 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).

Sag nr. 20 - 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.

Ifølge § 38, stk. 1, i bekendtgørelsen om organisering af arbejdet for sikkerhed og sundhed kan reglen i § 7, om, at der skal dannes sikkerhedsgruppe i hver afdeling, fraviges.

Arbejds miljøklagenævnet 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).

Nyhedsbrev nr. 02 / 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har på nævnsmøde i januar 2010 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	66
Sag nr. 1 - Virksomhedens bedriftsområde. Sikring mod nedstyrtning i en uafskærmet lysgrav	66
Sag nr. 2 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver for 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, trods hjemvisning af påbud	66
Sag nr. 3 - Behandling af for sen klage på grund af manglende hjemmel – Ændring af metodepåbud	67
Sag nr. 4 - Brug af indstillelige mopper og egnede tekniske hjælpemidler ved rengøring.....	67
Sag nr. 5 - Indeklima og tilførsel af frisk luft uden generende træk	68

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Virksomhedens bedriftsområde. Sikring mod nedstyrtning i en uafskærmet lysgrav

På parkeringspladsen tæt ved en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at rækværket til en lysgrav var fjernet. Der var en dør med adgang til virksomhedens lokaler ca. 50 til 75 cm fra den uafskærmede lysgrav. Lysgraven var ca. 1,6 m dyb. Døren blev benyttet af de ansatte i sjældne tilfælde og enkelte ansatte brugte parkeringspladsen.

Virksomheden var lejer i ejendom, og udlejer var løbende gjort opmærksom på problemet med den uafskærmede lysgrav. Virksomheden fandt, at Arbejdstilsynet burde have kontaktet udlejeren, som havde forpligtelsen til at udbedre manglen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet området ved indgangen, som virksomhedens ansatte benyttede, var en del af virksomhedens bedriftsområde. En arbejdsgiver, skal sørge for, at udgangsforholdene altid er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Der ville være risiko for, at ansatte i en paniksituation kunne falde ned i lysgraven, hvis lokalerne skulle evakueres fx ved brand (j.nr. 5900148-09).

Sag nr. 2 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver for 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, trods hjemvisning af påbud

Arbejdsmiljøklagenævnet tog stilling til, hvorvidt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skulle opretholdes, da påbuddet forudsatte 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen (arbejdsmiljøproblemer).

Klager anførte, at flere af de underliggende påbud ikke skulle tælles med, da arbejdsmiljøproblemet blev løst straks efter Arbejdstilsynets besøg, og således var efterkommet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at det er forholdene på tidspunktet for tilsynsbesøget, der er afgørende for, om et påbud er relevant. Efterkommelse af et påbud betyder derfor ikke, at der ikke var et arbejdsmiljøproblem. Arbejdsmiljøproblemet skal således tælle med til påbuddet om brug af autoriseret rådgiver.

To materielle påbud kunne ikke tælle med, da der i afgørelsen alene var refereret til påbuddene om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et påbud om forsvarlige adgangsveje kunne ikke tælle med som arbejdsmiljøproblemer, da denne afgørelse havde en hjemmelsmangel.

Et påbud om at få udarbejdet handlingsplan til virksomhedens APV talte heller ikke med, da dette blev hjemvist på grund af manglende oplysninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt dog, at der var grundlag for påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da 5 af de givne påbud kunne tælle med til overtrædelserne af arbejdsmiljøloven, der ligger til grund for påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900105-09).

Sag nr. 3 - Behandling af for sen klage på grund af manglende hjemmel – Ændring af metodepåbud

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at montere faldsikring på ledhejseporte, idet Arbejdstilsynet vurderede at portene manglede fjederbrudsikring.

Arbejdstilsynet modtog klage over påbuddet efter klagefristen på 4 uger, og klagen var således ikke rettidig.

Ifølge reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler skal det ved konstruktionen sikres at bl.a. personer ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige maskindelen, og hvis fornøden sikring ikke kan opnås gennem konstruktionen, skal sikringen gennemføres på betryggende måde ved bl.a. afskærmning, andet sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler. Reglen giver således ikke hjemmel til et metodepåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen skal realitetsbehandles på trods af, at klagen ikke er rettidig, på grund af manglende hjemmel.

Nævnet fandt således, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at påbyde virksomheden at sikre portene effektivt mod utilsigtet fald, således at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dermed har virksomheden mulighed for at sikre portene mod fald på anden måde end ved montering af en faldsikring.

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede således afgørelsen med nævnte formulering og begrundelse (j.nr. 5900295-09).

Sag nr. 4 - Brug af indstillelige mopper og egnede tekniske hjælpemidler ved rengøring

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos et rengøringsfirma og konstaterede, at en ansat brugte en moppe, der ikke kunne indstilles i højden, til rengøring af gulve og trapper. Arbejdet blev udført med 8-tals bevægelser med armene. Den ansatte havde en arbejdstid på 8 timer om dagen i 3 dage om ugen. Den ansatte udførte ikke andre rengøringsopgaver end at vaske trapper og gulve.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomhedens ansatte ved rengøring af trapper og gulve skal bruge mopper med mulighed for indstilling af skaftet i forhold til den enkelte medarbejders højde.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet med moppe ved rengøring af gulve og trapper er unødigt belastende for ryg og skuldre med risiko for skader på kort og langt sigt, fordi de ansatte ikke kan indstille moppeskafterne til deres egen højde/ til den konkrete arbejdsopgave. En forkert højde på skaftet medfører fx foroverbøjning af ryggen og belastning af skuldre.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte var beskæftiget med vask med moppe af trapper og gulve i 8 timer om dagen i 3 dage om ugen, og at pågældende ikke havde andre rengøringsopgaver indenfor denne arbejdstid. Der er således tale om en vedvarende og ensidig belastning af den ansatte.

Under besøget på et andet af virksomhedens arbejdssteder konstaterede Arbejdstilsynet, at gulvvask i køkken og kantine foregik ved manuel brug af moppe med hyppigt gentagne 8-tals sving med rundmoppe. Gulvvask af køkken og kantine blev varetaget af 1 ansat, som anvendte en rundmoppe til det hele. Gulvvasken var et led i den ansattes daglige arbejde, og arealerne var i alt ca. 200 m². Medarbejderen vaskede 45 m² gulv dagligt, og en gang om ugen vaskedes hele arealet på 200 m². Medarbejderen var selv tilfreds med at anvende en minimoppe til sit arbejde med vask af gulv i kantinen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt også i dette tilfælde, at der skulle bruges egnede tekniske hjælpemidler ved gulvvask i køkken og kantine på virksomhedens arbejdssted. Nævnet fandt, at en rundmoppe/minimoppe ikke er det bedst egnede tekniske hjælpemiddel ved vask af gulv i kantine og køkken og lagde i den forbindelse vægt på, at antallet af bevægelser (fx 8-tals bevægelser) skal begrænses mest muligt for den enkelte medarbejder, således at den samlede belastning af medarbejderens skuldre, arme og ryg begrænses. Desuden lagde nævnet vægt på, at der blev vasket 200 m² gulv en dag om ugen, og at der de øvrige dage blev vasket ca. 45 m² gulv pr. dag (j.nr. 5900210-09 og 5900212-09).

Sag nr. 5 - Indeklima og tilførsel af frisk luft uden generende træk

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en skole, og skolen fik et undersøgelsespåbud om indeklimaet i klasselokaler og SFO - lokaler og efterfølgende et påbud om at sikre et indeklima med tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at skolen skulle sikre, at undervisningslokaler og SFO - lokaler har en tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk, idet det af målinger fremgik, at CO₂ - koncentrationen i de to undervisningslokaler og de to SFO - lokaler var målt til over 1000 PPM, og i et af undervisningslokale målt til over 2000 PPM. Nævnet lagde desuden vægt på, at temperaturen i lokalerne i løbet af dagen steg 3-4 grader.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at luften i nogle lokaler forekom tung og fugtig.

Ifølge reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver udløser påbud om indeklima et rådgiverpåbud, hvis der er tale om indeklimaproblemer, der giver anledning til klager.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at skolen skulle bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet det ikke af sagen var oplyst, at indeklimaet gav anledning til klager fra de ansatte (j.nr. 5900191-09 og 5900383-09).

Nyhedsbrev nr. 03 / 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i februar måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	69
Sag nr. 1 - Arbejdsgiverens forpligtelse i forbindelse med valg af sikkerhedsrepræsentant.....	69
Sag nr. 2 - Kontrolanordning (alarm), som viser utilstrækkelig funktion af ventilationsanlæg, skal placeres hensigtsmæssigt.....	70
Sag nr. 3 - Ugyldigt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af manglende hjemmel	70
Sag nr. 4 - Påbud om akustiske forhold i produktionshal på grund af mangler ved akustikregulering	70
Sag nr. 5 - Afslag på dispensation fra kravet om at revidere arbejdspladsvurdering hvert 3. år.....	71
Sag nr. 6 - Forlængelse af frist for efterkommelse af påbud om transport af personer ad trapper	71
Sag nr. 7 - Hjemvisning af påbud om pusleborde i daginstitution	72
Sag nr. 8 - Fastholdelse af krav om at forebygge psykiske belastninger såsom vold, trusler og traumatiske hændelser	72
Sag nr. 9 - Påbud om straks at sikre mod recirkulation af asbestforurenede luft	73
Sag nr. 10 - Arbejdstilsynet havde ikke kompetence til at ophæve påbud om recirkulation, mens sagen behandles i nævnet. Nævnet annullerede derfor ophævelsen, og hjemviste sagen på grund af manglende oplysninger ..	74

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Arbejdsgiverens forpligtelse i forbindelse med valg af sikkerhedsrepræsentant

Ved tilsynsbesøg i en virksomheds afdeling (produktionsenhed) konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var valgt en sikkerhedsrepræsentant, trods afdelingen havde en driftschef, 16 chauffører, 28 andre ansatte, heraf 8 på fuldtid og 20 på deltid. Der havde ikke været en sikkerhedsrepræsentant i mere end 1½ år.

Der havde én gang været forsøgt holdt valg af sikkerhedsrepræsentant, men ingen stillede op, hvorfor hvervet varetages af en tillidsrepræsentant. Fra valg i december 2007 til valg i marts 2009 havde virksomheden ikke gjort noget. Først i forbindelse med det ordinære valg i marts 2009 har man haft opslag med opfordring til at opstille.

Virksomheden havde flere afdelinger (produktionsenheder), hvor der var valgt sikkerhedsrepræsentanter. Virksomheden oplyste, at disse dækkede afdelingen, som ikke havde valgt sikkerhedsrepræsentant.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at oprette sikkerhedsorganisation i afdelingen.

Virksomheden klagede og henviste til, at den nuværende sikkerhedsorganisation har fungeret længe, og at der er tale om samme type arbejde, som blot udføres fra forskellige lokaliteter.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet, således at virksomheden skal arbejde på at få de ansatte til at vælge en sikkerhedsrepræsentant i afdelingen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at virksomheden havde gjort en tilstrækkelig indsats for at få de ansatte til at vælge en sikkerhedsrepræsentant. Nævnet lagde vægt på, at der ikke havde været en sikkerhedsrepræsentant i 1½ år, og at det ikke er tilstrækkeligt at afholde valg til sikkerhedsrepræsentant (j.nr.5900173-09).

Sag nr. 2 - Kontrolanordning (alarm), som viser utilstrækkelig funktion af ventilationsanlæg, skal placeres hensigtsmæssigt

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om kontrolanordning med signalgivning i nogle sprøjtekabiner og ved nogle blandeskabe, idet signalgivningen ikke kunne ses af de personer, der anvender kabinerne eller skabene.

Der var opsat en alarmanordning for hvert blandeskab i værkstedet lige udenfor værkstedets indgangsdør, og til kabinerne var der originalmonteret alarmer i styretavlerne uden for kabinerne. Disse ville lyse ved udfald med en klar hvid farve, som tydeligt skiller sig ud fra de andre lamper i styretavlerne.

Virksomheden fandt, at de eksisterende alarmanordninger var velanbragt, idet de var synlige, inden man gik ind til en sprøjtekabine eller til et blandeskab.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at virksomhedens eksisterende alarmanordninger ikke kunne ses af den ansatte, der ville blive udsat, hvis ventilationsanlægget ikke fungerer (j.nr. 5900251-09).

Sag nr. 3 - Ugyldigt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af manglende hjemmel

Virksomheden havde fået påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at en overtrædelse om hjerne- og nerveskadende belastninger, gentog sig.

Arbejdstilsynet fandt, at det var et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der var omfattet af reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Klageren fandt, at problemet ikke var et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem.

Arbejds miljøklagenævnet annullerede Arbejdstilsynets påbud på grund af manglende hjemmel, idet reglerne efter sin ordlyd ikke nævner "hjerne- og nerveskadende belastninger", som et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem. (j.nr. 5900266-09)

Sag nr. 4 - Påbud om akustiske forhold i produktionshal på grund af mangler ved akustikregulering

Ved et tilsynsbesøg vurderede Arbejdstilsynet, at akustikken i en virksomheds produktionslokaler var dårlig. Produktionslokalerne var indrettet med hårde materialer,

og der var støjende maskiner. Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle undersøge forholdene.

Undersøgelsen viste, at virksomhedens produktion krævede høreværn stillet til rådighed, fordi støjbelastningen overskred 80 dB(A).

Desuden fremgik det af undersøgelsen, at mængden af det anvendte lydabsorberende materiale ikke opfyldte Arbejdstilsynets vejledende værdier.

Virksomheden havde ikke opsat yderligere lydabsorberende materialer i produktionslokalerne efter undersøgelsen, og Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at forbedre de akustiske forhold.

Virksomheden klagede over påbuddet og henviste til, at virksomheden havde en handlingsplan for forbedring af forholdene.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet, idet nævnet ikke fandt de akustiske forhold tilfredsstillende. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var foretaget yderligere akustikreguleringer efter den nævnte undersøgelse af akustikforholdene (j.nr.5900159-09).

Sag nr. 5 - Afslag på dispensation fra kravet om at revidere arbejdspladsvurdering hvert 3. år

En kommune søgte om en midlertidig generel dispensation fra kravet om gennemførelse af arbejdspladsvurdering hvert 3. år.

Kommunen begrundede ansøgningen med, at der hvert 3. år skal udarbejdes en samlet trivselsmåling og arbejdspladsvurdering for alle kommunens ansatte. Kommunen ville således justere den tidligere praksis om, at arbejdspladsvurderinger planlægges og udføres på det decentrale niveau, således at det fremover bliver en opgave for det centrale niveau i kommunens personaleafdeling.

Hensigten med omlægningen var at sikre større ensartethed i arbejdspladsvurderingerne/trivselsmålingen med henblik på at kunne iværksætte mere kvalificerede forebyggelsestiltag.

Arbejds miljøklagenævnet afslog dispensation, da hverken Arbejdstilsynet eller Arbejds miljøklagenævnet kan dispensere fra et lovkrav.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 15a, stk. 1, er det et krav, at en arbejdspladsvurdering skal revideres senest hvert 3. år, og der er således ikke hjemmel til at dispensere fra dette lovkrav. Nævnet bemærkede, at en arbejdspladsvurdering er en virksomheds eget redskab med henblik på tilrettelæggelse af arbejdsmiljøindsatsen, og at der er metodefrihed med hensyn til arbejdspladsvurderingens udarbejdelse (j.nr. 5900001-10).

Sag nr. 6 - Forlængelse af frist for efterkommelse af påbud om transport af personer ad trapper

Arbejdstilsynet havde undersøgt en arbejdsulykke sket i forbindelse med transport af en person ad en trappe, og sendte virksomheden udkast til afgørelse i høring.

Arbejdstilsynet modtog høringssvar fra virksomheden med bemærkninger, og der blev derfor holdt et møde med virksomheden, hvor problemet med de manuelle håndteringer af personer ad trapper blev diskuteret.

Den 10. maj 2007 traf Arbejdstilsynet endelig afgørelse med påbud om manuel håndtering af personer ad trapper i planlagte og mindre akutte arbejdssituationer. Påbuddet skulle efterkommes senest den 1. maj 2009.

I et brev af 1. april 2009 redegjorde virksomheden for arbejdet med at finde en løsning på problemet og oplyste, at man havde svært ved at overholde fristen. Virksomheden bad derfor om fristforlængelse.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at fristen blev forlænget til den 1. maj 2010.

Den faglige organisation og fællestillidsrepræsentanten klagede over afgørelsen om fristforlængelse. På den baggrund tog Arbejdstilsynet afgørelsen op til fornyet overvejelse og sendte klagebrevene i høring hos virksomheden.

Virksomheden oplyste, at fristforlængelsen er en nødvendig indfasningsperiode, som vil sikre en fornuftig implementering af de påkrævede tilpasninger og procedurer. Desuden henviste virksomheden til, at de tekniske hjælpemidler vil blive bedre i det ny ambulanceudbud, som har en anden type køretøjer i forhold til manuel håndtering af personer ad trapper.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at påbuddet allerede på tidspunktet for den oprindelige frist var delvist efterkommet, at forlængelsen vil sikre en fornuftig indkøring, at der er en nedgang i antallet af skader, og at sikkerhedsorganisationen har vurderet de mange tiltag og muligheder (j.nr. 5900247-09).

Sag nr. 7 - Hjemvisning af påbud om pusleborde i daginstitution

Ved tilsynsbesøg på en daginstitution konstaterede Arbejdstilsynet på stuerne x og i y indrettet pusleplads, der ikke kunne reguleres i højden. De ansatte løftede i et enkelt tilfælde et barn, fordi en stige ikke var høj nok og i et andet tilfælde, fordi der ikke var en stige.

Arbejdstilsynet gav kommunen et påbud om at sikre hensigtsmæssige arbejdsstillinger ved pusleborde og påbud om at sikre brug af stiger ved pusleborde.

Kommunen præciserede i klagen, at puslebordene på "y" kunne indstilles ved hjælp af et manuelt håndsving, men at ingen af puslebordene hos "x" kunne justeres, ligesom kommunen oplyste, at det ikke var korrekt, når Arbejdstilsynet anførte, at der ikke var nogen stige, idet der er stiger i badeværelserne tæt ved puslebordene.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste begge påbud, idet nævnet fandt afgørelsen truffet på et mangelfuldt grundlag, dels da sagen mangler oplysning om de ansattes højde, samt hvor mange børn der skiftes på stuen "x" set i forhold til stuen "y", dels oplysning om, i hvilket omfang børnene vejer over eller under 15 kg.

Desuden fandt nævnet ikke, at Arbejdstilsynet havde forholdt sig til oplysningen om, dels at der fandtes indstillelige pusleborde, dels at der faktisk fandtes stiger tæt ved puslebordene (j.nr. 5900216-09 og 5900217-09).

Sag nr. 8 - Fastholdelse af krav om at forebygge psykiske belastninger såsom vold, trusler og traumatiske hændelser

Arbejdstilsynet gennemførte tilsyn på et plejehjem med 3 afdelinger, herunder boliger, demensafsnit, samt udegrupper.

Ved tilsynsbesøget blev der holdt en gruppesamtale med personale fra de forskellige afdelinger. Arbejdstilsynet fik under gruppesamtalen og under rundgangen oplyst om risikofaktoren "Vold, trusler og traumatiske hændelser".

Det blev blandt andet oplyst, at der er flere eksempler på, at medarbejderne udsættes for fysisk eller verbal vold, både i demensafsnittet, men også i de andre afdelinger, idet der også er demente beboere i de andre afdelinger.

De ansatte føler ikke, at der er opbakning fra ledelsen, og at vold- og trusselepisoder dysses ned.

Om virksomhedens forebyggelse blev det bl.a. oplyst, at der er en voldspolitik, men flere af de ansatte har ikke kendskab til voldspolitikens indhold, eller at der overhovedet findes en voldspolitik.

Om konsekvenserne oplyste de ansatte, at der er et sygefravær på grund af vold og trusler, og at de ansatte føler sig utrygge, især hvis de er alene med en udad - reagerende beboer.

På baggrund af tidligere episoder er der udarbejdet instrukser, som beskriver, hvordan de ansatte, der udsættes for vold, skal hjælpes, hvem der kan tilkaldes, og hvem der skal informeres. Disse instrukser er gennemgået på gruppemøder og personalemøder.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet de ansatte under deres arbejde er i kontakt med ældre demente borgere, og at de herved bliver udsat for verbal vold, trusler og risiko for fysisk vold.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte ikke var givet den fornødne instruktion, og at der ikke var foretaget de nødvendige forebyggende tiltag, såsom en skriftlig systematisk risikovurdering med kategorisering af volden og retningslinier, som skal følges i de forskellige situationer (j.nr. 5900137-09).

Sag nr. 9 - Påbud om straks at sikre mod recirkulation af asbestforurenede luft

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg på en byggeplads, at der foregik asbestsanering i en lejlighed, og at der her var opstillet en miljøboks, som ikke havde afkast til det fri.

Afkastet skete ud mod et større rum bl.a. i stueplan, og miljøboksen stod på en indvendig svalegang tæt ved en trappegang m.m. Der stod adskillige materialer fra forskellige håndværksgrupper, som viste at rummet fungerede som fællesareal.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet et igangværende asbestarbejde i et hovedkøkken, hvor der var opsat asbestsluser med miljøboks. Denne miljøboks havde heller ikke afkast til det fri, idet luften blev ledt til det rum, hvor slusen stod. Der var tillige en sprække på 3-5 cm, hvorfra luften kunne komme ud i hovedkøkkenet.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at sikre mod recirkulation af asbestforurenede luft.

Virksomheden anførte, at det på grund af tekniske vanskeligheder ikke havde været muligt at lede den forurenede luft til det fri.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt straks påbuddet, idet det efter reglerne ikke er tilladt at recirkulere luften fra asbestforurening. Desuden lagde nævnet vægt på, at der ved recirkulationen var en risiko for, at de ansatte blev udsat for asbeststøv, som er kræftfremkaldende. Nævnet fandt ikke, at tekniske vanskeligheder kan medføre, at reglerne ikke skal overholdes (j.nr. 5900228-09 og 5900234-09).

Sag nr. 10 - Arbejdstilsynet havde ikke kompetence til at ophæve påbud om recirkulation, mens sagen behandles i nævnet. Nævnet annullerede derfor ophævelsen, og hjemviste sagen på grund af manglende oplysninger

Ved et tilsynsbesøg på en virksomheds værksted konstaterede Arbejdstilsynet, at der anvendes rundsav til skæring af træ -, plast - og aluminiumsplader.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at træffe foranstaltninger mod recirkulation samt at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede, og Arbejdstilsynet fastholdt efter remonstration afgørelsen, som blev oversendt til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Under klagesagens behandling anførte klager, at det ikke har godtgjort, at der udvikles sundhedsskadeligt støv ved brug af rundsav til arbejdet i værkstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet bad derfor ved høring Arbejdstilsynet om bemærkninger hertil.

Arbejdstilsynet ophævede herefter påbuddet, idet Arbejdstilsynet oplyste, at sagen var genovervejet, og at virksomheden skulle besøges på ny for at undersøge forholdene vedrørende støvudvikling.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede sagen og ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbuddet, og hjemviste herefter sagen til ny behandling i Arbejdstilsynet, da sagen manglede oplysning om arten af træstøv.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt således ikke, at Arbejdstilsynet kan genoptage et spørgsmål eller en sag, når den er påklaget og klagebehandlingen i nævnet er i gang.

Arbejdstilsynet kan derfor ikke genoptage sagerne, mens de behandles af Arbejdsmiljøklagenævnet.

Arbejdstilsynet kan således alene indstille til nævnet, at sagen ophæves, hvilket Arbejdstilsynet rettelig burde have gjort.

Arbejdsmiljøklagenævnet annullerede desuden ophævelsen af det tilknyttede påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som også blev hjemvist med samme begrundelse (j.nr. 5900416-09, 5900417-09, 5900059-10 og 5900060-10).

Nyhedsbrev nr. 04 / 2010

Arbejds miljøklagenævnet har i marts måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	75
Sag nr. 1 - Hjemvisning af påbud om afskærmning på grund af forkert hjemmel og mangel på oplysninger	75
Sag nr. 2 - Hjemvisning af påbud om arbejdspladsvurdering (APV) på grund af utilstrækkelige oplysninger om indholdet af den eksisterende APV	76
Sag nr. 3 - Krav om mekanisk udsugning af limdampe over limproces, herunder et transportbånd	76
Sag nr. 4 - Hjemvisning af påbud om højrepetitivt arbejde under 50 % af arbejdstiden	77
Sag nr. 5 - Sikring mod jordskred	77
Sag nr. 6 - Afslag på anmodning om generel dispensation fra krav om certifikat til miniteleskoplæsser	78

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Hjemvisning af påbud om afskærmning på grund af forkert hjemmel og mangel på oplysninger

Arbejdstilsynet konstaterede en pumpeanordning (pumpe med tilhørende slanger mv.) på en virksomhed. Pumpeanordningen anvendes til transport af ætsende kemikalier (bl.a. 90 % svovlsyre og 30 % saltsyre).

Pumpeanordningen var placeret omtrent i øjen- og ansigtshøjde og var ikke afskærmet med hensyn til udslip af ætsende kemikalier, slangebrud eller utætheder.

Arbejdstilsynet vurderede, at der på grund af manglende afskærmning af pumpeanordningen var fare for stænk og sprøjt af ætsende kemikalier i tilfælde af brud på slange eller ved utætheder.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at afskærme pumpeanordningen. Påbuddet blev givet med hjemmel i reglerne om faste arbejdssteders indretning.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet nævnet fandt, at den korrekte hjemmel til et påbud om afskærmning af pumpeanordningen er reglerne om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Sagen var således ikke tilstrækkeligt oplyst til at kunne træffe afgørelse efter disse bestemmelser, idet der manglede oplysninger om pumpeanordningen var indrettet efter reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler, og om kravet skyldtes anvendelsen i form af opstilling i forhold til de omgivende forhold (j.nr.5900223-09).

Sag nr. 2 - Hjemvisning af påbud om arbejdspladsvurdering (APV) på grund af utilstrækkelige oplysninger om indholdet af den eksisterende APV

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomhed ikke havde inddraget sygefravær ved den seneste revision af sin arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at udarbejde APV.

Virksomheden anførte i klagen, at der er udarbejdet APV og forhold omkring sygefravær er medtaget i de øvrige afdelingers APV.

På den baggrund fandt Arbejds miljøklagenævnet, at det ikke kunne afvises, at virksomheden ved tilsynsbesøget havde en arbejdspladsvurdering med de krævede elementer.

Arbejds miljøklagenævnet fandt dog oplysningerne for utilstrækkelige til at kunne træffe afgørelse og hjemviste derfor sagen til Arbejdstilsynet (j.nr.5900220-09).

Sag nr. 3 - Krav om mekanisk udsugning af limdampe over limproces, herunder et transportbånd

Arbejdstilsynet besigtigede et produktionsanlæg til fremstilling af limtræs bjælker ved sammenlimning af lameller/brædder. Der arbejder 3 - 4 operatører i produktionshallen dels med limpåføring dels overvågning af arbejdsprocessen.

Ved et transportbåndes udløb fra maskinens bulderhus bliver lamellerne påført lim og hærder.

Lamellerne er mellem 7,5 - og 15 cm brede og har en gennemsnitsbredde på ca. 10 cm. Lamellerne er ca. 25 m lange. Således er overfladen ca. 2,50 m² i gennemsnit. Når der samtidigt er 2 lameller med lim i processen, er limoverfladen på 5 m² i gennemsnit.

Limen, som anvendtes, indeholdt 0,1 - 1 % methanol og 0,1 - 1 % formaldehyd og er mærket lokalirriterende og kræver efter sikkerhedsdatabladet udsugningsanlæg eller anden teknisk styring til at holde koncentrationen af luftbårne dampe under den erhvervsmæssige grænseværdi.

Hærderen indeholdt 10 - 25 % myresyre og er mærket ætsende og kræver efter sikkerhedsdatabladet også udsugningsanlæg, som nævnt ovenfor om limen.

Der var punktudsugning over limpåføringen og ca. 2 m over lamellen efter limpåføringen, men der var ikke procesudsugning over transportbåndet langs de øvrige ca. 23 m af lamellen.

Produktionshallen med et volumen på ca. 11.000 m³ havde mekanisk ventilation på i alt 16.000 m³ pr. time i hallen.

Arbejdshygiejniske luftmålinger viste, at den højeste koncentration målt ved limpåføringen var på 24 % af grænseværdien.

Arbejdstilsynet påbød, at virksomheden skal forebygge indånding af limdampe ved etablering af mekanisk udsugning og at bruge autoriseret rådgiver til at efterkomme påbuddet.

Virksomheden klagede og henviste bl.a. til de foranstaltninger, der var foretaget, og at der var tale om en meget begrænset produktion uden faste arbejdsfunktioner i

forbindelse med limpåføringen. Virksomheden vurderede, at der ikke var en unødigt sundhedsskadelig risiko.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud med henvisning til, at reglerne for faste arbejdssteders indretning gælder for arbejdsrum, hvor ansatte udfører arbejde.

Efter disse regler skal etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der ikke var etableret punktudsugning langs en stor del af transportbåndet og processen.

Virksomheden kunne ikke fritages for kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da den eksisterende procesudsugning over en del af transportbåndet ikke var foretaget inden for det sidste år (j.nr. 5900196-09 og 5900201-09).

Sag nr. 4 - Hjemvisning af påbud om højrepetitivt arbejde under 50 % af arbejdstiden

På en virksomhed der bearbejder dyrehuder, havde Arbejdstilsynet observeret arbejdet ved en vridemaskine. Der blev arbejdet i 3 hold af 1 henholdsvis 2 personer og 2 personer ved 3 forskellige funktioner ved maskinen. Alle funktioner indebar ensartede gentagne bevægelser.

Hudernes vægt blev ved Arbejdstilsynets besøg oplyst til gennemsnitlig 22 kg, mens virksomheden oplyste, at gennemsnitsvægten på huder i januar kvartal 2009 var 13 kg (minimum 11 kg, maksimum 15 kg).

Arbejdstilsynet konstaterede, at cyklustiden for bearbejdning af huderne var cirka 15 sekunder ved alle tre funktioner, og at arbejdstempoet var maskinstyret ved alle 3 funktioner.

Det blev oplyst, at de ansatte var beskæftiget ved samme arbejdsfunktion hele dagen, uden rotation til andre opgaver, og Arbejdstilsynet havde beregnet, at der blev udført ensidigt, gentaget arbejde i 5 timer og 45 minutter pr. dag.

Arbejdstilsynet meddelte på den baggrund påbud, idet arbejdet var højrepetitivt, enten fordi cyklustiden var mindre end 30 sekunder, eller fordi der blev benyttet ensartede bevægelser i mere end 50 % af arbejdstiden. Virksomheden havde tillige fået påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Under sagens behandling sendte klager journalkort for de anvendte maskiner, som viste, at arbejdstiden var mindre end 2/3 af en normal arbejdsdag.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste derfor begge påbud til Arbejdstilsynet, idet der var rejst tvivl om Arbejdstilsynets reaktion i form af påbud ved højrepetitivt arbejde mindre end 50 % af arbejdstiden (j.nr. 5900205-09 og 5900209-09).

Sag nr. 5 - Sikring mod jordskred

Arbejdstilsynet konstaterede under et tilsynsbesøg, at en medarbejder arbejdede med opbygning af støbeforskalling nede i en udgravning. Arbejdstilsynet fandt, at forholdene i udgravningen gjorde det nødvendigt straks at standse arbejdet i udgravningen, indtil der var truffet effektiv foranstaltning mod jordskred og sammenstyrtning.

Virksomheden klagede over påbuddet og fandt, at risikoen for personskade ved arbejde i udgravningen var minimal, da de øverste 15 cm af jorden var af armeret beton, og at de efterfølgende jordlag var af rent ler.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering og lagde vægt på, at der er fare for nedskridning af jord allerede ved de 1,8 meter dybe udgravningssider, og især da en del af udgravningen gik 50 cm ind under en fri – gravet betonvæg.

Desuden lagde nævnet vægt på, at der på grund af et overgravet drænrør dryppede vand ned fra bagsiden af betonvægge, ligesom der blev lagt vægt på, at byggepladsen med udgravningen lå i et trafikeret område.

Endelig lagde nævnet vægt på, at der ikke forudgående var foretaget undersøgelser af jordbundsforholdene i forhold til jordens stabilitet (j.nr. 5900309-09).

Sag nr. 6 - Afslag på anmodning om generel dispensation fra krav om certifikat til miniteleskoplæsser

Virksomheden sendte en anmodning om generel dispensation for krav om certifikat til kørsel med miniteleskoplæsser af mrk. A, Model 500 og 600. Virksomheden ønskede en generel fritagelse fra krav om certifikat for de kunder, der køber maskinerne.

Arbejdstilsynet traf afgørelsen om, at Arbejdstilsynet ikke har hjemmel til at udstede en generel dispensation til at fritage de nævnte miniteleskoplæssere.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at der er hjemmel til at udstede en generel dispensation til at fravige kravet om certifikat til teleskoplæsser A, idet reglerne efter sin formulering ikke undtager nogle maskiner i forhold til størrelse, vægt, længden på den udskydelige arm eller løftekapacitet og ikke giver hjemmel til at give en generel dispensation i forhold til et teknisk hjælpemiddel.

Arbejds miljøklagenævnet fandt efter bestemmelsens formulering, at dispensation alene kan gives i enkelttilfælde i forhold til brug af kran og gaffeltrucks m.v. på virksomheder, hvor fravigelse skønnes rimeligt og forsvarligt (j.nr. 5900106-09).

Nyhedsbrev nr. 05 / 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i april måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	79
Sag nr. 1 - Krav til bedre planlægning af buskørsel på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.....	79
Sag nr. 2 - Krav om at imødegå belastning ved løft af autohjul til og fra lagerreol samt brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	80
Sag nr. 3 - Krav om at ansatte i slagteri ikke må udsættes for utilfredsstillende akustiske forhold	81
Sag nr. 4 - Belastende arbejdsstillinger ved højtryksspuling af skibe skal undgås	81
Sag nr. 5 - Afslag på ansøgning om generel dispensation fra reglerne om unges arbejde med stoffer og materialer på produktions-skoler	82
Sag nr. 6 - Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af uklarhed om rette modtager af påbud.....	83
Lov om røgfri miljøer	83
Sag nr. 1 - Forbud mod rygning i fælles opholdsrum på et bo - og behandlingstilbud.....	83

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Krav til bedre planlægning af buskørsel på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at buschaufførerne på en busrute med forsinkelser var udsat for dårligt psykisk arbejdsmiljø på grund af kritik fra kunder, når bussen er forsinket.

Nævnet afgjorde, at buschaufførernes arbejde ikke var planlagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet havde konstateret forsinkelser mellem 2 - 9 minutter, og chaufførerne på grund af forsinkelserne ikke havde tid til pauser.

Ved kørsel med en konkret busrute havde Arbejdstilsynet konstateret, at bussen var forsinket i forhold til køreplanen. Forsinkelserne var mellem 2 og 9 minutter.

Ruten havde inden for de sidste år fået yderligere 3 stoppesteder, uden at der var taget højde for ændringerne.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at arbejdet med buskørsel på ruten ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så arbejdet var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet lagde vægt på den manglende overholdelse af køreplanen og i den forbindelse
antallet af stoppesteder
krav om service overfor passagerer, herunder gangbesværede passagerer
krav om overholdelse af færdselsregler
et øget antal stoppesteder og samme tidsplan
chaufførernes reaktion på ikke at kunne levere en ordentlig kvalitet i arbejdet og ikke
at kunne overholde køreplanen
manglende pauser til toiletbesøg
risiko for, at chaufføren mødes af utilfredse kunder.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet chauffører på den pågældende rute var udsat for en psykisk belastning, som kan give stress, idet det er chaufførerne, der modtager kundernes klager, når bussen er forsinket.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at bussen i alle tilfælde var forsinket, og forsinkelserne havde en afsmittende virkning, herunder at chaufførerne ikke kunne nå at holde pauser (j.nr. 5900171-09).

Sag nr. 2 - Krav om at imødegå belastning ved løft af autohjul til og fra lagerreol samt brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at løft af op til 18,6 kg tunge autohjul op til en højde af 166 cm i en reol ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig, idet byrden var uhåndterlig og blev håndteret i næsten strakt arm.

Arbejdstilsynet havde ved tilsynsbesøg på et autoværksted konstateret, at autohjul blev løftet til og fra en reol med 3 hylder bestående af vanger til hjulene. En ansat løftede bl.a. et autohjul op til øverste vange i en højde på 166 cm. Løftet foregik med næsten strakt arm og et svaj i ryggen.

På den baggrund havde Arbejdstilsynet givet påbud om at imødegå risiko for overbelastning ved manuel håndtering af hjul til og fra øverste vange i reolen og om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Klager havde anført, at arbejdet var sæsonbetonet, og at der kun lejlighedsvist i løbet af en arbejdsdag forekom håndteringer af hjul fra den øverste vange (hylde). Den samlede løftemængde burde inddrages i vurderingen.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at en håndtering af et hjul enten op eller ned fra reolen er en samlet arbejdsproces, der må ses som en helhed. Nævnet fandt ikke den samlede løftemængde afgørende for vurderingen.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at manuel håndtering af hjul til den vange, der er placeret 166 cm over gulvet, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der var tale om løft af en byrde på op til 18,6 kg. Den fulde vægt af byrden blev håndteret i næsten strakt arm, når hjulet skulle op på den vange, der var 166 cm over gulvet, og medarbejderen måtte samtidig foretage et svaj i lænderyggen. Nævnet lagde også vægt på, at der er tale om en uhåndterlig byrde, og at der findes et teknisk hjælpemiddel til brug for arbejdet (j.nr. 5900110-09 og 5900111-09).

Sag nr. 3 - Krav om at ansatte i slagteri ikke må udsættes for utilfredsstillende akustiske forhold

Arbejdstilsynet har kompetence til at give et slagteri påbud efter en byggetilladelse, idet virksomheden hører til en erhvervskategori, hvor arbejdsprocessen har afgørende betydning for bygningens udformning.

Det er derfor ikke en betingelse for et påbud, at forholdene er uforsvarlige. Det er nok for et påbud, at arbejdsforholdene i arbejdsmiljølovens forstand ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at de ansatte i de bestemte afdelinger af slagteriet blev udsat for støj på grund af, at de akustiske forhold ikke var tilfredsstillende. Nævnet lagde vægt på, at undersøgelser viste, at forholdene ikke levede op til Arbejdstilsynets krav om akustik.

Arbejdstilsynet gav på baggrund af målerapporter om de akustiske forhold påbud om, at et slagteri skulle forebygge unødigt støjbelastning i diverse arbejdsrum. Påbuddet var begrundet i lokalernes akustiske forhold. Virksomheden fik også påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Klager anførte, at Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at give påbud vedrørende bygningens akustiske forhold, idet Arbejdstilsynet kun kan give påbud, hvis forholdene var uforsvarlige. Klageren fremhævede, at Arbejdstilsynet under byggesagsbehandlingen ikke havde indvendinger mod de akustiske forhold, og at forholdene ikke var uforsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at Arbejdstilsynet har kompetence til at give påbud, idet et slagteri efter reglerne om arbejdsstedets indretning hører til den erhvervskategori, hvor arbejdsprocessen har afgørende betydning for bygningens udformning. Det er derfor ikke efter reglerne en betingelse for et påbud, at forholdene kan karakteriseres som uforsvarlige. Det er tilstrækkeligt, at forholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige i arbejdsmiljølovens forstand.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt begge påbud og lagde vægt på, at de ansatte i de bestemte afdelinger af slagteriet blev udsat for støj på grund af, at de akustiske forhold ikke var tilfredsstillende. Nævnet lagde desuden vægt på, at undersøgelser viste, at forholdene ikke levede op til Arbejdstilsynets vejledninger om akustik (j.nr. 5900235-09 og 5900236-09).

Sag nr. 4 - Belastende arbejdsstillinger ved højtryksspuling af skibe skal undgås

Arbejdsmiljøklagenævnet afgjorde, at højtryksspuling af skibe ikke var planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da arbejdet foregik i belastende arbejdsstillinger.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet er belastende, da det er ensidigt statisk arbejde i en arbejds højde, som giver en fastlåst arbejdsstilling med vrid i ryg, nakke, hofte og bøjning i knæ, og at højtryksspulingen også foregik over skulderhøjde.

Ved tilsynsbesøg på et skibsværft konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat rensede skibe udvendigt ved brug af højtryksspuling.

Arbejdet foregik ved, at den ansatte ligger på knæ under skibet, og fra denne stilling spules bunden af skibet med en højtryksrensere, der holdes op mod og langs med bunden af skibet. De ansatte arbejdede i arbejds højde mellem 88 cm. og 107 cm.

Virksomheden oplyste, at der foretages højtryksrensning af skibe i gennemsnit 1 ½ gang om ugen med varierende timetal pr. gang alt efter, hvor beskidt skibet er, og om der skal renses for fastgroede muslinger eller ej. Virksomheden oplyser, at der højtryksspules fra 1 – 2 timer og mere på hvert skib, der skal renses.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet ikke er planlagt og tilrettelagt således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet foregår i belastende arbejdsstillinger.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der er tale om ensidigt statisk arbejde, som på grund af den lave arbejds højde foregår i en fastlåst arbejdsstilling, som medfører bøjning/vrid i ryg, nakke, hofter og knæ. Nævnet lagde desuden vægt på, at højtryksspuleren ved brug løftes op over skulderhøjde, og at det kræver en vis kraft for at holde og styre højtryksspuleren (j.nr. 5900332-09).

Sag nr. 5 - Afslag på ansøgning om generel dispensation fra reglerne om unges arbejde med stoffer og materialer på produktionsskoler

Produktionsskoler fik afslag på generel dispensation til at elever må arbejde med visse produkter indeholdende farlige stoffer og materialer.

Elever på en produktionsskole er omfattet af reglerne om unges arbejde, idet elever på en produktionsskole udfører arbejde for en arbejdsgiver i lighed med det arbejde, der udføres i erhvervs virksomheder.

Der kan ikke gives en generel dispensation, da der i reglerne om unges arbejde alene er hjemmel til at give dispensation efter en vurdering af de konkrete forhold på den enkelte produktionsskole.

Produktionsskoleelevers skoleforløb kan ikke sidestilles med en erhvervs kompetencegivende uddannelse, da eleverne under et skoleforløb på en produktionsskole ikke erhverver sig en kompetence til at drive erhverv på egen hånd.

På vegne af en række produktionsskoler søgtes om en generel dispensation til, at produktionsskolernes elever må arbejde med en række produkter indeholdende farlige stoffer og materialer.

Ifølge reglerne om unges arbejde må unge under 18 år ikke erhvervsmæssigt arbejde med en række farlige stoffer og materialer. Reglerne gælder arbejde for en arbejdsgiver.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at der skulle gives afslag på ansøgningen om dispensation, idet unges ophold på en produktionsskole er at betragte som arbejde for en arbejdsgiver. Eleverne på en produktionsskole er derfor omfattet af reglerne i bekendtgørelsen om unges arbejde, bl.a. fordi der er tale om arbejde, der ligeledes udføres i almindelige virksomheder.

Arbejds miljøklagenævnet afgjorde, at der ikke kan gives en generel dispensation på grund af ordlyden i bekendtgørelsens regel om dispensation, da bestemmelsen efter sin ordlyd kræver en vurdering af de konkrete forhold, som de unge skal arbejde under, dvs. den enkelte produktionsskoles forhold.

Nævnet vurderede ikke, at elevens skoleforløb på en produktionsskole kan sidestilles med en erhvervskompetencegivende uddannelse, da et skoleforløb på en produktions-skole hviler på en aftale, og at de unge under et skoleforløb på en produktions-skole ikke erhverver en sådan kompetence, at de kan udføre et bestemt erhverv på egen hånd (j.nr. 5900291-09).

Sag nr. 6 - Hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på grund af uklarhed om rette modtager af påbud

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en række påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver sendt til en adresse i kommunen, da der var uklarhed om, hvorvidt adressaten for påbuddene var arbejdsgiver over for de ansatte i de enkelte forvaltninger og institutioner.

Påbuddene om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen skal rettes til arbejdsgiveren for de ansatte.

En større kommune klagede over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende formelle krav, indeklime, ergonomi, ulykkesrisici, psykisk arbejdsmiljø og støj.

Kommunen klagede alene over, at afgørelserne var sendt til en adresse i kommunen, trods kommunen har en styreform, der bevirker, at det ikke er muligt at efterkomme påbud om løsning af arbejdsmiljøproblemer på tværs af kommunens forvaltninger og institutioner, idet kommunen består af flere ansættelsesmyndigheder. Kommunen er i det Centrale Virksomhedsregister (CVR) registreret med ét nummer. Afgørelserne var sendt til den adresse, der fremgik af CVR.

Efter reglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal påbud rettes til arbejdsgiveren. Der var i sagen uklarhed om, hvorvidt adressaten for påbuddene var arbejdsgiver over for de ansatte i de enkelte forvaltninger og institutioner.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagerne til nærmere belysning af dette spørgsmål (j.nr. 5900238-09 m.fl.).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 1 - Forbud mod rygning i fælles opholdsrum på et bo - og behandlingstilbud

Der må ikke ryges på et bo- og behandlingshjem, med mindre der indrettes rygerum eller rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Det kan dog besluttes, at den enkelte beboer må ryge i det værelse eller den bolig, der tjener som den pågældendes private hjem.

Ved et tilsynsbesøg på et bo - og behandlingshjem for psykisk syge og misbrugere konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget i et fælles opholdsrum, hvor der både sad beboere og personale.

Opholdrummet havde en central placering og var det eneste fællesrum. Det var indrettet med sofaer og fjernsyn i den ene ende og spiseborde i den anden. Der var

åbent ud til tilstødende gangarealer. Der var røg i luften og en tydelig lugt af cigaret-røg.

Arbejdsmiljøklagenævnet afgjorde, at det ikke er tilladt at ryge i behandlingshjemmets lokaliteter, medmindre der indrettes rygerum og rygekabiner, hvor rygning kunne finde sted.

Klagenævnet vurderede dog, at behandlingshjemmet under visse betingelser vil kunne beslutte, at den enkelte beboer må ryge i det værelse eller den bolig, der tjener som den pågældendes private hjem i henhold til lovens bestemmelser herom (j.nr. 5900194-09).

Nyhedsbrev nr. 06 / 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i maj måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	85
Sag nr. 1 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet konstaterer 5 eller flere overtrædelser i samme produktionsenhed	85
Sag nr. 2 - Krav om at forebygge røveri- og voldsrisiko i forbindelse med transport af penge	86
Sag nr. 3 - Krav om passende rumtemperatur under 25 grader på en almindelig sommerdag uden hedebløje	87
Sag nr. 4 - Afslag på ansøgning om dispensation til at benytte en kran til personløft	88
Sag nr. 5 - Sikring af bowlingmaskiner og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af påbud	89
Sag nr. 6- På et værtshus under 40m2, hvor rygning efter rygeloven er tilladt, og der ikke kan udluftes gennem vinduer og døre, kræves mekanisk ventilation med tilførsel af frisk luft	89

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet konstaterer 5 eller flere overtrædelser i samme produktionsenhed

En virksomheds registrering i CVR af P – enheder er afgørende for krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis Arbejdstilsynet konstaterer 5 eller flere overtrædelser i samme produktionsenhed.

Efter et tilsynsbesøg i en virksomheds produktionsenhed gav Arbejdstilsynet påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver som følge af afgørelser vedrørende mindst 5 konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Virksomheden klagede over rådgiverpåbuddet og anførte at Arbejdstilsynets registrering af virksomheden alene tager udgangspunkt i CVR og tilhørende P – numre og ikke tager hensyn til virksomhedens organisatoriske opbygning.

Virksomhedens P-numre er registreret efter bygninger og ikke den organisatoriske opbygning i afdelinger. Den besøgte produktionsenhed er således ikke én "produktionsenhed", men dækker reelt en række forskellige selvstændige afdelinger. De påbud, Arbejdstilsynet har udstedt efter tilsynsbesøget, hører således til de forskellige afdelinger, der hver har egen ledelse, økonomi og arbejdsmiljøorganisation.

Virksomheden fandt det hverken praktisk, hensigtsmæssigt eller rimeligt at udstede et rådgiverpåbud, når de enkelte påbud, der udløser rådgiverpåbuddet reelt er forankret i forskellige afdelinger.

Klager anførte desuden, at virksomheden derved risikerer at få udstedt flere rådgivningspåbud end andre virksomheder, hvor der er en mere enkel virksomhedsstruktur. Arbejdstilsynet bør fremover tage hensyn til virksomhedens organisation, når der føres tilsyn og gives påbud i arbejdsmiljømæssig sammenhæng.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er givet påbud om ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i den produktionsenhed, som registreret i CVR.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet har besøgt den produktionsenhed, som i CVR er registreret med et P – nummer. Overtrædelserne er således konstateret ved ét tilsynsforløb og vedrører arbejdet tilknyttet én produktionsenhed.

Nævnet bemærkede, at det af bemærkningerne til lovreglerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver fremgår, at der ved anvendelsen af begrebet produktionsenheder er henvist til den opdeling i produktionsenheder, der er kendt fra reglerne om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Nævnet henviste i den forbindelse til reglerne om CVR, og at det herefter er virksomheden selv, som skal registrere oplysninger om oprettelse, ændring eller ophør af produktionsenheder, og at der ved en produktionsenhed forstås den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på en eller fra flere geografiske adresser (j.nr.5900237 - 09).

Sag nr. 2 - Krav om at forebygge røveri- og voldsrisiko i forbindelse med transport af penge

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at de ansatte i en butik udsættes for røveri – og voldsrisiko i forbindelse med pengehåndtering, da de ansatte transporterer penge fra butikkens omsætning til bankens døgnboks, til fods og efter lukketid, uden at virksomheden har forebygget risikoen ved pengehåndteringen.

Arbejdstilsynet gav en virksomhed påbud om at forebygge og håndtere voldsrisiko i forbindelse med pengehåndtering i en af virksomhedens butikker, som ligger i et stort center.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den medarbejder, der lukker butikken, afleverer dagens omsætning i bankens dropboks efter lukketid.

For at komme til banken skal man gå gennem centret og ca. 100 meter ned af gaden. En af de ansatte enten går eller cykler fra centret til banken, og to andre enten går eller kører i bil. En gang i mellem tager ansatte pengene med hjem og afleverer dem i dropboksen den efterfølgende dag. Omkring højtiderne, hvor kassebeholdningen er større end normalt, går man i banken flere gange dagligt.

Virksomheden oplyste, at man havde haft to tilfælde af røveri i andre butikker, hvor de ansatte havde været på vej i banken.

Retningslinierne for, hvad de ansatte gør, hvis de har behov for hjælp, er at ringe til distriktschefen, hvis telefonnummer står på en telefonliste i butikkens baglokale.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte at Arbejdstilsynet i urimelig grad problematiserer en helt almindelig deponering af penge i banken fra en mindre forretning.

Forretningen er placeret i et velfungerende center, der har centervagt og ordnede forhold. Adgangsveje til banken ligger umiddelbart i nærheden af centret.

Virksomheden oplyser, at der ikke foreligger oplysninger om vold eller trusler om vold overfor personalet i forbindelse med arbejdet, og at personalet hverken overfor ledelsen eller sikkerhedsorganisationen har givet udtryk for utryghed.

Virksomheden anser forholdene for betryggende og den foreliggende handlingsplan for at være fuldt tilstrækkelig.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet ikke fandt, at virksomheden har forebygget røveri- og voldsrisikoen i forbindelse med penge-håndtering.

Arbejds miljøklagenævnet lagde herved vægt på, at butikkens ansatte som hovedregel transporterer penge fra butikkens omsætning til bankens døgnboks til fods og efter lukketid (j.nr. 5900287-09).

Sag nr. 3 - Krav om passende rumtemperatur under 25 grader på en almindelig sommerdag uden hede bølge

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at temperaturen under normale klimatiske forhold ikke må overstige 25°. Overstiger temperaturen de 25°, og er der ikke tale om hede bølge, bør det undersøges, hvad der er årsag til de høje temperaturer. Der skal i givet fald træffes passende foranstaltninger.

Ved tilsynsbesøg i en butik konstaterede Arbejdstilsynet, at luften i butikslokalet virkede varm og tung. Arbejdstilsynet målte temperaturen til 30 grader ved disken i butikslokalet. Udetemperaturen var 23 grader på tilsynstidspunktet.

I butikslokalet opholder der sig typisk to ansatte samt et vilkårligt antal kunder.

Virksomheden oplyste, at markiser bliver kørt ud tidligt, og at der sikres gennemluftning af lokalet inden åbningstid. Der var på tilsynsdagen tændt for 4 ventilatorer placeret rundt i butikslokalet, mens der var 42 lamper, heraf 25 halogenlamper. Virksomheden oplyste, at man havde målt temperaturen til 27,5 grader.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre passende rumtemperatur i butikslokalet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på en almindelig sommerdag uden hede bølge målte en temperatur i butikslokalet på 30°, og at de ansatte kan føle sig utilpas og trætte på grund af varmen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at temperaturen er oplyst til at være 27,5° trods forskellige foranstaltninger.

Arbejds miljøklagenævnet finder, at temperaturen under normale klimatiske forhold ikke må overstige 25°. Overstiger temperaturen de 25°, og er der ikke tale om hede bølge, bør det undersøges, hvad der er årsag til de høje temperaturer. Der skal i givet fald træffes passende foranstaltninger.

Arbejds miljøklagenævnet har ved afgørelsen ikke taget højde for, om arbejdet medfører fysisk anstrengelse, allerede fordi temperaturen overstiger 25° på en normal sommerdag, hvor temperaturen udendørs var 23° (j.nr. 5900279-09).

Sag nr. 4 - Afslag på ansøgning om dispensation til at benytte en kran til personløft

Arbejds miljøklagenævnet fandt det ikke rimeligt eller forsvarligt at anvende en kran til løft af en skovarbejder i forbindelse med topkapning af vanskelige træer, idet skovarbejderen ved kranens svingning kan blive svunget ind i træet eller andet, og idet løftet og kranens svingning styres af kranføreren, som befinder sig ved kranen og derfor ikke vil kunne reagere på tilløb til en ulykke tæt ved skovarbejderen, som hænger i kranen.

Sagen vedrører en dispensationsansøgning til at hejse en person op med en kran, ved topkapning af vanskelige træer 3 – 5 gange om året. Det drejer sig om træer, der står tæt ved bygninger eller lignende.

Metoden ved topkapningen af vanskelige træer kræver, at en kæde fastgøres til træets krone/toppen af træet, så kranen kan løfte i træet.

Ved fastgørelse af kæden skal en skovarbejder normalt enten kravle op i træet eller benytte en selvkørende lift.

Ansøgeren ønsker mulighed for, at en skovarbejder kan lade sig løfte af en kran (uden kurv eller platform) for at fastgøre kæden til træets top. Skovarbejderen løftes fastgjort under krankrogen langsomt op af kranen til en højde på 10 – 15 meter, uden for træets krone, og klatrer herefter ind i trækronen og fastgør kæden.

Klager anfører, at det er en nemmere og billigere løsning, samt at det kan være lige så sikkert - som andre arbejdsprocesser og metoder.

Efter reglerne om hejseredskaber og spil må en kran ikke benyttes til persontransport. Arbejdstilsynet kan dog tillade afvigelse herfra ved særlige forhold, hvis det findes rimeligt og forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet finder ikke, at det er rimeligt eller forsvarligt at dispensere fra reglerne i forbindelse med fældning af vanskelige træer, hvor det ikke er muligt at fælde træet ved almindelig topkapning på grund af bygninger eller lignende.

Arbejds miljøklagenævnet finder, at skovarbejderen ved anvendelse af metoden udsættes for en betydelig fare for at komme alvorligt til skade, idet skovarbejderen ved kranens svingning kan blive svunget ind i træet eller andet.

Arbejds miljøklagenævnet lægger herved vægt på, at løftet og kranens svingning styres af kranføreren, som befinder sig ved kranen, hvorved kranføreren ikke vil kunne reagere på faresignaler og tilløb til en ulykke, som sker tæt ved skovarbejderen, som hænger i kranen.

Desuden lægger nævnet vægt på, at skovarbejderen ved løft med klatreudstyr / faldsikringsudstyr udsættes for, at udstyret kan hænge fast i træets grene.

Endelig lægges vægt på, at klatre- og faldsikringsudstyr normalt ikke er beregnet til, at en person løftes op med en kran (j.nr. 5900305-09).

Sag nr. 5 - Sikring af bowlingmaskiner og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af påbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at bowlingmaskiner skal sikres, idet maskinerne blandt andet ikke havde nødstop og aflåselige reparationsafbrydere, ligesom der flere steder manglede afskærmning af bevægelige maskindele. Maskinerne kunne desuden startes fra en skranke, hvor der ikke var overblik over bowlingmaskinerne. Problemerne var et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som stiller krav om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Ved tilsyn på et bowlingcenter konstaterede Arbejdstilsynet, at centrets 8 bowlingmaskiner, som ikke var CE – mærket, ikke havde monteret nødstop og aflåselige reparationsafbrydere. Endvidere var der flere forhold omkring maskinerne, herunder manglende afskærmning ved bevægelige maskindele, som udgjorde en risiko for de ansattes sikkerhed. Det blev bl.a. oplyst, at maskinerne kunne startes fra en skranke, hvorfra der ikke var overblik over bowlingmaskinerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden skulle sikre deres bowlingmaskiner, idet nævnet fandt, at arbejdet med bowlingmaskinerne ikke kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt under de beskrevne forhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf endvidere afgørelse om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved efterkommelse af påbuddet, idet nævnet fandt, at der var tale om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som angivet i kapitel 3 i bekendtgørelse om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900355-09 og 5900356-09).

Sag nr. 6- På et værtshus under 40m², hvor rygning efter rygeloven er tilladt, og der ikke kan udluftes gennem vinduer og døre, kræves mekanisk ventilation med tilførsel af frisk luft

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at et værtshus, hvor rygning er tilladt, skal have mekanisk ventilation, der giver tilstrækkelig tilførsel af luft af passende temperatur og fugtighed.

Ved et tilsynsbesøg på et værtshus under 40m² blev der røget i lokalet. Der fandtes en ventilation i endevæggen, men ventilationen havde ikke indblæsning af frisk luft.

Efter reglerne skal der, når der ikke kan luftes ud gennem vinduer og døre være mekanisk ventilation, som tilfører lokalet frisk luft af passende temperatur og fugtighed.

Lov om røgfri miljøer undtager små værtshuse med et serveringsareal på under 40m² fra rygeforbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden, som er et værtshus, hvor rygning er tilladt, skal indrette mekanisk ventilation, der giver tilstrækkelig tilførsel af luft af passende temperatur og fugtighed (j.nr. 5900302-09).

Nyhedsbrev nr. 07/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i juni måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	90
Sag nr. 1 - Krav om at undgå ergonomiske belastninger ved støvsugning af trapper.....	90
Sag nr. 2 - Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved arbejde med høje følelsesmæssige krav	91
Sag nr. 3 - Krav om at også en arbejdsgiver skal sikres mod at styrte ned fra et tag	91
Sag nr. 4 - Mobning - Krav om at forebygge og nedbringe forekomsten af mobning	92
Sag nr. 5 - Klagefrist – Rettidig klage da Arbejdstilsynet ikke havde gemt den poststemplede kuvert	92
Sag nr. 6 - Klagefrist - Rettidig klage da afgørelsen blev meddelt senere på grund af en adresseændring og eftersendelse af afgørelsen	92
Lov om røgfri miljøer	93
Sag nr. 7 - Rygning tilladt i pavillon, som var et værested for socialt udsatte ..	93

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Krav om at undgå ergonomiske belastninger ved støvsugning af trapper

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at støvsugning på trapper med støvsuger i venstre hånd og støvsugeren støttende på låret, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig, da det foregår i foroverbøjede arbejdsstillinger, og det er muligt at gøre det på en anden mindre belastende måde.

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at ansatte i et rengøringsfirma støvsugede trapper. Støvsugningen foregik ved, at de ansatte gik op ad trappen, medens støvsugeren dels blev båret med venstre hånd, dels støttet på venstre lår og betjent med højre hånd. Støvsugeren vejer mellem 4 og 5 kg.

Arbejdet med støvsugning sker i gennemsnit 3 - 5 gange om ugen og tager 5 - 7 minutter pr. trappe.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skal undgå ergonomiske belastninger ved rengøring af trapper.

Nævnet fandt, at der ved støvsugning på den beskrevne måde, skete en unødigt belastning af de ansatte, da det er muligt at udføre arbejdet på en måde, hvor ryggen ikke belastes i samme grad.

Nævnet lagde vægt på, at der under arbejdets udførelse sker såvel løft, som bæring af støvsugeren, og at arbejdet foregår i foroverbøjede arbejdsstillinger (j.nr. 5900394-09).

Sag nr. 2 - Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved arbejde med høje følelsesmæssige krav

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var en konkret mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da ledelse og medarbejdere er uenige om de faktiske forhold, herunder ændringer i arbejdsvilkårene i forhold til følelsesmæssige krav, og om iværksatte tiltag havde en forebyggende effekt.

Ved et tilsynsbesøg på en uddannelsesinstitution blev det oplyst, at der er sket en ændring af sammensætningen af kursister med kulturelle, sociale og psykiske problemer samt misbrug.

En undersøgelse i forbindelse med APV viste, at arbejdet stiller høje følelsesmæssige krav til lærerne og en højere grad af stress og udbrændthed blandt lærerne, end blandt danske lønmodtagere generelt.

Der var iværksat en række tiltag, men der var mellem personalet og ledelsen forskellige opfattelser af, om disse har en forebyggende effekt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt derfor Arbejdstilsynets påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet lagde vægt på, at der er en konkret mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet ledelse og medarbejdere er uenige i opfattelsen af de faktiske forhold.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ydre omstændigheder havde ændret på arbejdsvilkårene. Arbejdet indebærer høje følelsesmæssige krav. Der var ikke enighed blandt medarbejderne og mellem ledelse og medarbejdere om, i hvilken grad iværksatte tiltag havde en forebyggende effekt (j.nr. 5900292-09).

Sag nr. 3 - Krav om at også en arbejdsgiver skal sikres mod at styrte ned fra et tag

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om sikring af tagarbejde i forhold til en arbejdsgivers eget arbejde på et tag. Arbejdsmiljølovgivningens regler om sikring af tagarbejde gælder også arbejdsgiver selv.

Ved et tilsyn på en byggeplads så Arbejdstilsynet en person arbejde i ca. 6 meters højde på et tag tæt ved tagets gavl. Der var hverken stillads eller rækværk ved gavlen på det sted, hvor der blev arbejdet.

Det blev efterfølgende oplyst, at personen, som arbejdede på taget, var arbejdsgiveren selv. Klager anførte, at den omstændighed, at lægterne var længere end taget, udgjorde en form for sikkerhed.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et straks påbud om at sikre arbejdet mod nedstyrtningssfare.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdsmiljølovgivningens regler om sikring af tagarbejde også gælder arbejdsgiver selv.

Desuden fandt nævnet ikke, at de lægter, som var længere end gavlen, kan forhindre nedstyrtning (j.nr. 5900374-09).

Sag nr. 4 - Mobning - Krav om at forebygge og nedbringe forekomsten af mobning

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en arbejdsgiver skulle sikre, at der er foranstaltninger til at forebygge mobning, og at forekomsten nedbringes, hvis ansatte i virksomheden tilkendegiver at der forekommer mobning, og arbejdspladsvurderingen også viser forekomst af mobning.

En undersøgelse i forbindelse med udarbejdelse af en arbejdspladsvurdering (APV) viste, at 8 ansatte havde oplyst at have været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. De ansatte vidste ikke, hvad de skulle gøre, hvis man bliver mobbet eller observerer, at andre bliver mobbet.

Arbejdstilsynet sendte virksomheden en afgørelse om at forebygge og nedbringe forekomsten af mobning og sende en skriftlig tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og fandt, at når virksomheden bl.a. ved APV konstaterer, at der forekommer mobning, skal arbejdsgiveren sikre, at der er foranstaltninger til forebyggelse af mobning, samt sikre at forekomsten af mobning bliver bragt ned (j.nr. 5900293-09).

Sag nr. 5 - Klagefrist – Rettidig klage da Arbejdstilsynet ikke havde gemt den poststemplede kuvert

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage var modtaget rettidigt, da klagen var dateret flere dage før klagefristens udløb, og Arbejdstilsynet ikke havde gemt den poststemplede kuvert.

Arbejdstilsynet havde i klagevejledningen til nogle påbud oplyst, at "Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet senest den 16. juli 2008". Klager havde dateret klagen den 12. juli 2008. Arbejdstilsynet oplyste, at klagen blev scannet ind den 8. august 2008. Arbejdstilsynet havde ikke gemt kuverten, hvori klagen lå, så det var ikke muligt at se, hvornår kuverten var poststemplet.

Arbejdstilsynet afviste klagen på grund af overskridelse af klagefristen.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet traf imidlertid afgørelse om, at klagen var modtaget rettidigt. (j.nr. 5900091 -10 + 5900191-10).

Sag nr. 6 - Klagefrist - Rettidig klage da afgørelsen blev meddelt senere på grund af en adresseændring og eftersendelse af afgørelsen

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet fandt en klage rettidigt, da Arbejdstilsynet på grund af virksomhedens adresseændring meddelte afgørelsen på et senere tidspunkt uden at angive en klagefrist svarende til lovens klagefrist på 4 uger.

Arbejdstilsynet sendte den 28. september 2009 en afgørelse til en virksomhed, men fik afgørelsen retur fra Post Danmark med påtegning om, at adressaten var ubekendt.

Efter at have kontaktet virksomheden og fået oplyst en ny adresse, sendte Arbejdstilsynet den 2. oktober 2009 afgørelsen på ny til den nye adresse.

Arbejdstilsynet modtog herefter en klage over afgørelsen den 2. november 2009.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet fandt klagen modtaget rettidigt, idet klagefristen regnes fra det tidspunkt, hvor afgørelsen er meddelt virksomheden.

Efter klagenævnets praksis for beregning af klagefrister anses en klage for rettidig, hvis den er poststempelt senest 4 uger + 2 hverdage efter datoen for afgørelsen.

Klagefristen regnes således fra den 2. oktober 2009, hvorfor den modtagne klage af 2. november 2009 var rettidig. (j.nr. 5900129-10 + 5900131-10).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 7 - Rygning tilladt i pavillon, som var et værested for socialt udsatte

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at rygning i en pavillon indrettet som værested for socialt udsatte ikke var i strid med lov om røgfrie miljøer, da pavillonen kun havde et opholdsrum.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om straks at sikre, at der ikke blev røget indendørs i et misbrugscenter.

Misbrugscentret bestod dels af behandlingstilbud efter servicelovens § 101 og dels værested (en pavillon) i henhold til servicelovens § 104.

Efter reglerne i lov om røgfrie miljøer kan rygning tillades i et værested for socialt udsatte, hvis der kun er et opholdsrum for brugerne.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke måtte ryges indendørs i misbrugscentrets pavillon, idet værestedet var en pavillon med kun et opholdsrum (j.nr. 5900375-09).

Nyhedsbrev nr. 08/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i august måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	94
Sag nr. 1 - Ophævelse af påbud om at undgå ergonomiske belastninger ved opsætning af stole	94
Sag nr. 2 - Ophævelse af påbud om at undgå løft af varer	95
Sag nr. 3 - Krav om anvendelse af egnet teknisk hjælpemiddel til gulvvask..	95
Sag nr. 4 - En virksomhed undtaget fra krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da problemet tidligere var blevet løst på samme arbejdssted.....	95
Sag nr. 5 - Hjemvisning af påbud om flugtvej fra et musiklokale på skole	96
Sag nr. 6 - Hjemvisning af påbud om håndtering af hjul og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	97
Sag nr. 7 - Krav om brug af værnefodtøj ved lettere flytning.....	97
Sag nr. 8 - Afslag på anmodning om dispensation til at bruge en saxlift som adgang.....	98

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Ophævelse af påbud om at undgå ergonomiske belastninger ved opsætning af stole

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om forsvarlig opsætning af stole på borde, da der ikke er dokumenteret en helbredsmæssig risiko, idet der var tale om et vægtmæssigt begrænset løft på 3-4 kg udført et begrænset antal gange over en arbejdsdag.

Ved et tilsynsbesøg i forhold til rengøring på en skole konstaterede Arbejdstilsynet, at rengøringsassistenterne i forbindelse med gulvvask skulle løfte og sætte stole op på bordene. Hver rengøringsassistent vendte cirka 90 stole om dagen, og hver stol vejede mellem 3 og 4 kg.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at rengøringsfirmaet skulle undgå, at deres ansatte rengøringsassistenter udsættes for ergonomiske belastninger i forbindelse med opsætning af stole i klasselokaler og kantine på skolen.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen, da opsætningen af stolene ikke i sig selv indebar ergonomiske belastninger, som kan give grundlag for et påbud. Nævnet fandt, at der var tale om et så vægtmæssigt begrænset løft udført et så begrænset antal gange i løbet af dagen, at der ikke er dokumenteret en helbredsmæssig risiko (j.nr. 5900392 - 09).

Sag nr. 2 - Ophævelse af påbud om at undgå løft af varer

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om at undgå løft af varer, da løft af ca. 11 kasser på hver ca. 10 kg en gang hver anden måned ikke i sig selv udgør en belastning, da der var tale om en begrænset vægtbelastning, som forekom relativt sjældent.

Ved et tilsynsbesøg i et rengøringsfirma konstaterede Arbejdstilsynet, at et rengøringsfirma opbevarede rengøringsartikler på et lager nede af en trappe.

Virksomheden oplyste, at en ansat hver anden måned bærer ca. 11 kasser med rengøringsartikler ned ad trappen, som har 19 trin og de ca. 5 meter hen til lageret.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at virksomheden skulle undgå løft af varer til lageret.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt grundlag for at give virksomheden påbud, idet løft af ca. 11 kasser på hver ca. 10 kg en gang hver anden måned ikke i sig selv udgør en belastning, som medfører, at arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om en begrænset vægtbelastning, som forekom relativt sjældent (j.nr. 5900395-09).

Sag nr. 3 - Krav om anvendelse af egnet teknisk hjælpemiddel til gulvvask

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke en moppe til manuel brug egnet til vask af gulv med større frie arealer, idet brug af moppe foregår med hurtige bevægelser og medfører en unødigt belastning af den ansattes skuldre, arme og ryg, hvorved arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved et tilsyn med rengøringsarbejde fik Arbejdstilsynet oplyst, at en ansat vaskede 2 x 300 m² gulvareal med en almindelig fladmoppe. Det tog $\frac{3}{4}$ - 1 time at moppe de 300 m² gulv i kælderen. Arealet var friholdt for møbler og lignende i et sådant omfang, at Arbejdstilsynet vurderede, at det var muligt at anvende et egnet teknisk hjælpemiddel i form af en gulvvaskemaskine.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle anvende et egnet teknisk hjælpemiddel ved gulvvask.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering, idet nævnet ikke fandt en moppe egnet til vask af gulv med større frie arealer. Nævnet lagde vægt på, at manuel brug af moppe foregår med hurtige bevægelser og medfører en unødigt belastning af den ansattes skuldre, arme og ryg, og at arbejdet dermed ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (j.nr. 5900391-09).

Sag nr. 4 - En virksomhed undtaget fra krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da problemet tidligere var blevet løst på samme arbejdssted

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af påbud om brug af teknisk hjælpemiddel ved sætning af kantsten, idet de ansatte tidligere samme dag og dagene før på samme arbejdssted havde brugt løftegrej til sætning af kantsten.

Arbejdstilsynet førte tilsyn med arbejdet med sætning af kantsten langs en vej.

Besøget resulterede i et strakspåbud til virksomheden om at bruge egnede tekniske hjælpemidler til sætning af kantsten, samt et påbud om brug en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at denne overtrædelse gentager sig.

Arbejdstilsynet oplyste under sagens behandling, at arbejdet havde stået på over flere dage, hvor de ansatte havde anvendt et teknisk løftegrej til sætning af kantstene, men at det på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg ikke blev anvendt, da man var kommet til et sted på vejen, hvor de blev nødt til at spærre den af for at anvende løftegrejet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet en arbejdsgiver efter reglerne ikke får et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis problemet tidligere har været løst på samme arbejdssted inden for et år (j.nr. 5900168-10).

Sag nr. 5 - Hjemvisning af påbud om flugtvej fra et musiklokale på skole

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om flugtvej fra et musiklokale på en skole, fordi det ikke var tilstrækkeligt oplyst, om forholdene er i strid med bygningsreglementet, og om forholdene i forhold hertil kan karakteriseres som uforsvarlige.

Ved et tilsynsbesøg på en skole konstaterede Arbejdstilsynet, at adgangen til skolens musiklokale på 1. sal foregik via en stentrappe i åben forbindelse til institutionens fællesrum.

På 1. sal endte trappen ved en repos/gang, hvorfra der var dør ind til musiklokalet og til nogle depoter. Det var alene muligt at komme til og fra etagen via stentrappen i forbindelse med fællesrummet eller ved at kravle ud gennem et vindue til et ca. 2 meter bredt fladt tag med ca. 3 meter til jorden.

Musiklokalet var indrettet i 1964 og er siden blevet anvendt til undervisning af klasser med ca. 12-15 elever.

Arbejdstilsynet vurderede, at der fra musiklokalet skulle være flugtvej i 2 retninger, idet brand eller røg i den ene udgang ikke må kunne hindre benyttelse af den anden udgang. En eventuel flugtvej via vinduet over taget opfyldte ikke kravene til en flugtvej.

Kommunen klagede over Arbejdstilsynets påbud og henviste til at brandinspektøren ikke havde anden bemærkning til bygningen end at skulle etableres et serieforbundet røgalarm-anlæg for fællesarealerne i stueplan og på 1. sal. Alternativet var, at lokalerne på 1. sal skulle have dør til trapperum med dør direkte til det fri.

Efter reglerne om arbejdsstedets indretning hører skoler til den kategori af bygninger, hvor arbejdsprocessen ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning eller dens indretning. Kompetencen i den forbindelse er henlagt til Bygningsmyndigheden, medmindre forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, fordi sagen manglede oplysninger om, hvorvidt forholdene er i strid med bygningsreglementet, og i forhold hertil om forholdene så kan karakteriseres uforsvarlige (j.nr. 5900400-09).

Sag nr. 6 - Hjemvisning af påbud om håndtering af hjul og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om håndtering af hjul og annullerede påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da det ikke var oplyst om en hjulløfter blev brugt i overensstemmelse med brugervejledningen, og i hvilket omfang hjulene blev løftet.

En virksomhed havde ikke elektriske/tryklufthjælpemidler til rådighed til løft af hjul ved hjulskift, men havde efter at Arbejdstilsynet havde været på screeningsbesøg, herudover anskaffet en manuel hjulløfter. Hjulene kunne veje fra 16-20 kg, og der var 700 hjul på hjullageret.

Arbejdstilsynet havde først lagt vægt på, at hjulene skulle løftes 30 cm. op på hjulløfteren, og at dette ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Klager anførte under sagen, at løftet alene var 5 cm, hvilket Arbejdstilsynet imidlertid ikke fandt havde betydning for påbuddet. Af brugervejledningen til hjulløfteren fremgik, at det ikke skulle være nødvendigt at løfte hjulet op på hjulløfteren.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet det ikke var tilstrækkeligt oplyst, om hjulløfteren blev brugt i overensstemmelse med brugervejledningen, og i hvilket omfang hjulene skal løftes.

Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet (j.nr. 5900076-10 og 5900078-10).

Sag nr. 7 - Krav om brug af værne fodtøj ved lettere flytning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skal forsyne de ansatte med værne fodtøj og sørge for, at værne fodtøj bliver benyttet straks ved arbejdets begyndelse og under hele arbejdets udstrækning.

Arbejdstilsynet overværede ved et screeningsbesøg i en flyttevirksomhed en flytning af flyttekasser, skriveborde og reoler. Ingen af de ansatte bar værne fodtøj under flyttearbejdet.

Arbejdsgiver oplyste i den forbindelse, at de ansatte havde mulighed for at købe værne fodtøj på arbejdsgivers regning, men at de selv måtte bestemme, om de ønskede dette.

På et senere tilsynsbesøg så Arbejdstilsynet en flytning fra 1. sal i et hus og konstaterede, at de ansatte bar møbler af forskellig art, bl.a. reoler og kommoder af forskellig art og størrelse, samt en boxmadras med fast ramme og flyttekasser.

Flyttekasserne vejede mellem 10 og 15 kg men det forekom, at kasserne blev pakket op til en vægt på 25 kg. En kommode blev anslået til at veje ca. 15 kg.

De ansatte bar almindelige sko i form af private kondisko og lignende.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund virksomheden påbud om værne fodtøj.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at arbejdet med manuel håndtering af møbler herunder reoler, kommoder og senge samt flyttekasser i forbindelse med flytning indebærer risiko for, at de ansatte udsættes for fodskader (j.nr. 5900358-09).

Sag nr. 8 - Afslag på anmodning om dispensation til at bruge en saxlift som adgang

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på anmodning om dispensation til at bruge en saxlift som adgangsvej, idet der er en risiko, for at en ansat kan komme i klemme mellem lift og altan, eller risiko for at den ansatte kan falde ned fra liften.

En virksomhed søgte om dispensation til at anvende saxlift som adgangsvej til og fra altaner i forbindelse med fjernelse af asbestplader.

Virksomheden ønsker at kunne forlade liften i løftet stilling, da det er sikkerhedsmæssigt lige så forsvarligt med adgang til altaner fra en saxlift som adgang gennem alle lejligheder med asbest, og nedsætter den ergonomiske belastning, ligesom det er tidsmæssigt hurtigere.

Arbejdstilsynet besigtigede arbejdet med saxliften og konstaterede en afstand mellem saxlift og altan, og at liften bevægede sig, når den var kørt op. Arbejdstilsynet gav derfor afslag på ansøgningen om dispensation.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afslag og lagde vægt på, at der er en risiko for at en ansat kan komme i klemme mellem lift og altan, eller risiko for at en ansat kan falde ned fra liften (j.nr. 5900229-09).

Nyhedsbrev nr. 09/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i september måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	99
Sag nr. 1 - Krav om hensigtsmæssige arbejdsstillinger ved rengøring af badekar.....	99
Sag nr. 2 - Krav om velfærdsforanstaltninger i form af frokoststue.....	100
Sag nr. 3 - Krav om fjernelse af generende oliedampe på et hydraulikværksted og krav til luftkvalitet i teorilokaler på en skole	100
Sag nr. 4 - Ophævelse af påbud om at reducere helbredsrisici ved skiftende arbejdstider tilrettelagt med vagter startende 1 time mod uret	101
Sag nr. 5 - Påbud til bygherre ved mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggeplads	102
Sag nr. 6 - Straks påbud om at standse arbejdet på et 5,5 meter højt tag ..	102
Lov om røgfri miljøer	103
Sag nr. 7 - Ophævelse af påbud om ikke at ryge indendørs på grund af begrænset serveringsareal	103

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Krav om hensigtsmæssige arbejdsstillinger ved rengøring af badekar

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at de ansatte ved rengøring af badekar i stående stilling og med vredet ryg og siddende på hug på knæ, belastes unødigt, da det er muligt at rengøre badekar på en måde, hvor ryggen og knæ ikke belastes i samme grad. Nævnet fandt, at skader på ryggen bl.a. forårsages af foroverbøjning, vridning, og sidebøjning af ryggen, og at det er særligt risikabelt, når stillingen holdes længe.

Under tilsynsbesøg med rengøringsarbejde på et sygehus konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdet med rengøring af badekar blev udført med kraftig foroverbøjet ryg. Desuden sad den ansatte i hugsiddende stilling. Arbejdet blev udført i 7 – 10 minutter ad gangen og 4 – 5 gange pr. vagt.

Arbejdstilsynet fandt ikke, at arbejdet blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og gav rengøringsfirmaet et påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet og fandt, at rengøringsfirmaet skulle have påbud om at sikre, at rengøring af badekar kunne foregå i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Nævnet fandt, at der sker en unødigt fysisk belastning af de ansatte, da det er muligt at udføre arbejdet på en måde, hvor ryg og knæ ikke belastes i samme grad.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte udfører arbejdet fra stående stilling med kraftig foroverbøjet ryg og med samtidig vrid i ryggen, når armene føres frem og tilbage for at rengøre badekarret.

Desuden lagde nævnet vægt på, at de ansatte også udførte arbejdet i hugsiddende stilling, hvorved de belaster deres knæ og benmuskler.

I den forbindelse lagde nævnet vægt på, at skader på ryggen bl.a. forårsages af foroverbøjning, vridning, og sidebøjning af ryggen, og at det er særligt risikabelt, når stillingen holdes længe (j.nr. 5900007-10).

Sag nr. 2 - Krav om velfærdsforanstaltninger i form af frokoststue

Arbejds miljøklagenævnet fandt at en automobilforretning skulle etablere en frokoststue, idet de ansatte havde spiseplads i et lokale, hvor der færdes kunder, således at de ansatte ikke kunne holde pause uden at blive forstyrret, ligesom en spiseplads bag en skillevæg i et udstillingslokale, hvor der blev betjent kunder ikke kunne anses for at være et egnet lokale til spiseplads.

Under et tilsynsbesøg i en automobilforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var indrettet en frokoststue. De ansatte holdt pauser i det arbejdsrum, hvor der blev udstillet biler og færdedes kunder. Desuden holdt de ansatte fra værkstedet deres pauser i samme rum, uden at skifte deres tilsmudsede tøj.

Virksomheden fik derfor et påbud om etablere velfærdsforanstaltninger/frokoststue.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet og lagde vægt på, at der ikke var indrettet separat frokoststue, selvom der var flere end tre ansatte, og selvom spisepladsen blev benyttet af ansatte fra værkstedet, der ikke skiftede deres tilsmudsede tøj, inden de holdt pause.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte havde spiseplads i et lokale, hvor der færdes kunder, således at de ansatte ikke kunne holde pause uden at blive forstyrret.

Nævnet fandt, at en spiseplads bag en skillevæg i et udstillingslokale, hvor der blev betjent kunder ikke kunne anses for at være et egnet lokale til spiseplads, da de ansatte ikke uforstyrret kunne holde pause (j.nr. 5900026-10).

Sag nr. 3 - Krav om fjernelse af generende oliedampe på et hydraulikværksted og krav til luftkvalitet i teorilokaler på en skole

Arbejds miljøklagenævnet fandt på en skole, at der var grundlag for at træffe afgørelse uden påbud, da skolen havde overtrådt reglerne om krav om rumventilation i skolens værksteder, samt krav til luftkvalitet/indeklima i skolens teorilokaler.

Under tilsyn på en skole konstaterede Arbejdstilsynet en tydelig lugt af afdampning af olie i skolens hydraulikværksteder i automatafdelingen, samt at luften i skolens teorilokaler var tæt, fugtig og varm.

Under tilsynsbesøget var Arbejdstilsynet af den opfattelse, at der ikke var nogen form for mekanisk ventilation i værkstedslokalerne, og at ventilationsmulighederne udelukkende var via åbne vinduer og døre.

Der var imidlertid et ventilationssystem oppe under et nedsænket loft. Denne havde manuel start, som de ansatte ikke var bekendt med.

Arbejdstilsynet traf derfor en afgørelse om, dels at skolen havde overtrådt reglerne om mekanisk ventilation fra værkstedslokalerne, dels at skolen skulle forbedre luftkvaliteten i skolens teorilokaler.

Fjernelse af generende oliedampe fra værksteder

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der var grundlag for at træffe afgørelse uden påbud, da skolen havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om krav om rumventilation. Dog således, at den del af afgørelsen, der vedrørte recirkulation, blev ophævet.

Det var Arbejds miljøklagenævnets vurdering, at der var risiko for, at de ansatte blev udsat for generende forurening i form af oliedampe, når de arbejdede på værkstederne på en skole.

Nævnet lagde vægt på, at der under besøget blev konstateret en tydelig lugt af olie i lokalene, også selvom lokalene ikke var i brug, og at afdampning skete fra mange forskellige steder i lokalene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at lugten af olie opleves af både medarbejdere og studerende, at afdampning af olie stiger, når varmen fra motorer og slanger stiger, at der sjældent udluftes via vinduer og døre, samt at der ikke var nogen faste retningslinjer for udluftning.

Tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i teorilokaler

Arbejds miljøklagenævnet var også i denne sag enig med Arbejdstilsynet i, at der var grundlag for at træffe afgørelse uden påbud, da skolen havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om krav til luftkvalitet/indeklima i skolens teorilokaler.

Nævnet lagde vægt på, at det under besøget kunne konstateres, at luften i det anvendte lokale var tæt, fugtig og varm, og at de sydvendte vinduer medførte overopvarmning, der var medvirkende til den dårlige luftkvalitet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste, at både undervisere og kursister oplevede en dårlig luftkvalitet, at der var medarbejdere, som havde hovedpine efter ophold i lokalene, samt at der sjældent blev åbnet vinduer og døre for udluftning, da dette medførte træk og kulde (j.nr. 5900005-10 og 5900029-10).

Sag nr. 4 - Ophævelse af påbud om at reducere helbredsrisici ved skiftende arbejdstider tilrettelagt med vagter startende 1 time mod uret

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om at reducere helbredsrisici for lokomotivførere ved skiftende arbejdstider, idet skiftende arbejdstider, som tilrettelægges, så starten på vagten går mod uret, ikke i sig selv er en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Andre forhold har også betydning.

En virksomhed, der driver togdrift, fik påbud om at reducere helbredsrisici ved arbejde på skiftende arbejdstider og natarbejde for lokomotivførere.

Som grundvilkår kræver arbejdet som lokomotivfører opmærksomhed og koncentration, ansvarlighed og hurtige reaktioner. Der er tale om alenearbejde.

I virksomheden var arbejdstiden for lokomotivførerne underlagt en arbejdstidsaftale. Arbejdstiden vekslede og var delvist placeret uden for normal arbejdstid, som er fra kl. 6.00 til kl. 18.00.

Der var desuden tale om vagter i tidsrummet fra kl. 22.00 til kl. 05.00, hvilket Arbejdstilsynet regner som nattevagt.

Et vagtskema havde en turnus, hvor vagterne går mod uret. Det vil sige vagter, der starter tidligere og tidligere på døgnet.

Arbejdstilsynet havde henvist til, at vagter, der er i turnus mod uret og natarbejde/arbejde tidligt om morgenen kombineret med enten manglende mulighed for at holde pauser, eller mange vagter i træk, udgør en sundhedsrisiko, når dette ses i sammenhæng med de belastende krav, der er i arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbuddet. Nævnet henviste til, at selv om undersøgelser anbefaler, at skiftende arbejdstider tilrettelægges, så starten på vagten går med uret, er en vagtplan, der går mod uret, ikke i sig selv en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Andre forhold har også betydning.

Nævnet fandt således ikke, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret eller sandsynliggjort, at de skiftende arbejdstider, der går mod uret, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige (j.nr. 5900021 -10).

Sag nr. 5 - Påbud til bygherre ved mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggeplads

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en bygherre straks skulle rette de mangler i planen for sikkerhed og sundhed, som Arbejdstilsynet havde konstateret ved et tilsyn. Det fritog ikke bygherren for ansvar for fejl og mangler ved plan for sikkerhed og sundhed, at virksomheden havde overdraget projekteringen til en totalentreprenør.

Ved Arbejdstilsynets tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at mindst 11 ansatte fra 3 forskellige firmaer udførte arbejde på en byggeplads.

Der var rod og uorden generelt på pladsen, mangelfuld angivelse af færdselsveje og manglende adskillelse mellem kørende og gående trafik.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet mangler i plan for sikkerhed og sundhed svarende til de konstaterede fejl og mangler på pladsen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden som bygherre straks skulle indarbejde væsentlige mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at bygherren straks skulle rette de mangler i plan for sikkerhed og sundhed, som Arbejdstilsynet havde konstateret ved et tilsyn.

At virksomheden havde overdraget projekteringen, byggeriet og forholdene omkring plan for sikkerhed og sundhed til en totalentreprenør medførte ikke, at bygherren var fritaget for ansvar for fejl og mangler ved plan for sikkerhed og sundhed.

Arbejds miljøklagenævnet var også enig i, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at forbygge, at overtrædelsen blev gentaget.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at manglerne i plan for sikkerhed og sundhed var væsentlige, fordi planen manglede afgrænsning af fælles sikkerhedsforanstaltninger, der etableres i fællesområderne og afgrænsning af de områder, hvor arbejdet medfører særlige risici (j.nr. 5900042 -10 og 5900043 -10).

Sag nr. 6 - Strakspåbud om at standse arbejdet på et 5,5 meter højt tag

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at standse arbejdet på et tag i ca. 5,5 meters højde, da der var en overhængende betydelig fare ved at en ansat, som sad øverst på tagets kip, kunne falde ned og komme alvorligt til skade.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomheds ansatte arbejdede stående på et stillads tæt ved kippen på et tag i 5,5 meters højde. Langs bygningens ene side var der opstillet et bukkestillads, mens der langs bygningens anden side ikke var opstillet stillads.

Arbejdstilsynet vurderede, at det opsatte stillads ikke udgjorde en tilstrækkelig sikring mod nedstyrtning, og at et fald fra 5,5 meters højde kan resultere i alvorlig legemsbeskadigelse eller i værste fald medføre døden.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden et påbud om straks at standse arbejdet (forbud), og et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I klagen anførte virksomheden, at Arbejdstilsynets fotos viser noget andet, end det virksomheden havde planlagt og instrueret medarbejderne i at skulle gøre. Virksomheden fandt, at arbejdet var planlagt og tilrettelagt fuldt forsvarligt, idet de ansatte var undervist i arbejdet, ligesom der blev holdt øje med medarbejderne. På trods af dette valgte de ansatte "den nemme løsning".

I forbindelse med revurderingen af sagen, blev Arbejdstilsynet opmærksom på, at grundlaget for afgivelse af påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ikke var til stede, da løsningen umiddelbart fandtes på stedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at standse arbejdet, idet der var en overhængende betydelig fare ved at den ansatte på kippen kunne styrte ned (j.nr. 5900376-09).

Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 7 - Ophævelse af påbud om ikke at ryge indendørs på grund af begrænset serveringsareal

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om, at der ikke må ryges indendørs, idet serveringsarealet var begrænset til under 40 m². Nævnet lagde vægt på, at kun den del af arealet, hvortil kunderne har adgang, skal regnes med til serveringsarealet.

Arbejdstilsynet var på tilsyn i et værtshus, der bestod af to lokaler. Den dag Arbejdstilsynet var på tilsyn, var det ene lokale lukket af for kunder. Der stod borde og stole i det aflukkede lokale. Baren var i det lokale, hvor kunderne måtte opholde sig. Dette lokale var under 40 m². Indehaveren tillod rygning i dette lokale på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at det lokale, der var lukket af, blev åbnet for kunder to af ugens dage. Lokalet var da rygerum, mens der ikke måtte ryges i det lokale, hvor baren var placeret.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke blev røget indendørs.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, fordi serveringsarealet var under 40 m² ved Arbejdstilsynets tilsyn. Nævnet lagde vægt på, at kun den del af arealet, hvortil kunderne har adgang, skal regnes med til serveringsarealet (j.nr. 5900054 - 10).

Nyhedsbrev nr. 10/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i oktober måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	105
Sag nr. 1 - Risiko ved forflytning af en person ved forkert brug af helsejl - Ophævelse af rådgiverpåbud	105
Sag nr. 2 - Påbud om risikoen for fysisk overbelastning ved forflytning og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	106
Sag nr. 3 - Påbud om sikring mod fodskader ved intern transport af gods	107
Sag nr. 4 - Ophævelse af strakspåbud om fastsættelse af MAL - kode	107
Sag nr. 5 - Krav om at transport af mørtel med trillebør skal være sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig	108
Sag nr. 6 - Påbud om at en virksomhed skal etablere forsvarlige adgangs- og transportveje i fællesområderne. Ophævelse af rådgiverpåbud	108
Sag nr. 7 - Ophævelse af påbud om forsvarlige adgangsveje og ophævelse af rådgiverpåbud	109
Sag nr. 8 - Påbud om unødigt påvirkning af stoffer og materialer ved åbning af kemikalieskab	109

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Risiko ved forflytning af en person ved forkert brug af helsejl - Ophævelse af rådgiverpåbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for påbud, da der var risiko for fysisk overbelastning i forbindelse med ansattes pålægning og aftagning af sejl ved forflytning af en person, men fandt ikke, at der var grundlag for påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Ved et tilsyn konstaterede Arbejdstilsynet, at to ansatte foretog løft af en sengeliggende person ved brug af helsejl. Personen vejede ca. 85 kg, og de ansatte løftede den øverste del af kroppen, så helsejlet kunne komme ind under personen. Løftet foregik med foroverbøjjet ryg og vrid i ryggen.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at forhindre risikoen for fysisk overbelastning ved arbejdet, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i, at virksomheden skulle have påbud om at forhindre risikoen for fysisk overbelastning ved pålægning og aftagning af sejl, men fandt ikke, at der var grundlag for at give virksomheden påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Nævnet fandt, at arbejdet med pålægning og aftagning af sejl ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, når to ansatte foretog løftet med en rækkeafstand op til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og løftet foregik med foroverbøjjet ryg og vrid i ryggen, da der herved var en risiko for fysisk overbelastning.

Nævnet lagde vægt på, at personen vejede 85 kg, og at der skete løft af hele den øverste del af personen, hvorved hver ansat efter Arbejdstilsynets beregning løftede cirka 28,9 kg. Ved løft af denne type er der tale om et tungt enkeltløft.

Nævnet fandt ikke, at der var grundlag for at give et rådgiverpåbud, da arbejdet systematisk og rutinemæssigt blev udført med et sejl som hjælpemiddel, og at dette kunne anvendes på en anden måde (j.nr. 5900009-10 og 5900010-10).

Sag nr. 2 - Påbud om risikoen for fysisk overbelastning ved forflytning og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at de ansatte blev udsat for en risiko for en stor fysisk belastning ved forflytning af en ca. 73 kg tung patient, idet patienten havde vanskeligt ved at kommunikere og rejse sig og gå til en bære uden støtte fra de to ansatte. Desuden var der lange rækkeafstande op til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og der blev løftet med bøjet ryg og med vrid i ryggen. Forflytningen var en kompleks og alvorlig overtrædelse, da der ikke systematisk og rutinemæssigt blev brugt tekniske hjælpemidler.

Ved et tilsynsbesøg på en sygehusafdeling observerede Arbejdstilsynet afhentning og forflytning af en patient. Patienten, som var en ældre mand, sad i en stol. De to ansatte støttede patienten til stående fra stolen. Dernæst støttede de patienten på hver side ved at holde under armene. Patienten blev støttet cirka 2-3 meter fra stolen til baren.

Patienten, som vejede 72,6 kg, havde vanskeligt ved at forstå en verbal besked og havde svært ved at vende ryggen mod baren for at sætte sig på baren. Den ene ansatte slap kort taget i patienten for fysisk at guide patientens ben. De hjalp patienten ned at sidde. Den ene ansatte støttede patientens overkrop og hjalp med at dreje rundt. Den anden ansatte bøjede sig ned og løftede patientens ben op på baren samtidig med, at han i løftet også hjalp med at dreje patienten rundt. Dette medførte lange rækkeafstande for den ansatte. Rækkeafstandene var på nogle tidspunkter i løftet op til $\frac{3}{4}$ arms afstand. Der blev løftet med bøjet ryg samt vrid i ryggen, da benene skulle drejes ind på baren.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et strakspåbud om at skulle forhindre risikoen for fysisk overbelastning ved forflytning af en patient fra en stol til en bære, samt påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i, at der skulle gives et materielt påbud, samt et rådgiverpåbud, idet der ved forflytningen forelå en akut risiko for, at de ansatte blev udsat for en stor fysisk belastning. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om en ældre patient, som havde vanskeligt ved at kommunikere, og ikke selv kunne rejse sig fra en stol og gå 2-3 meter fra stol til bære uden støtte fra de to ansatte.

Desuden lagde nævnet vægt på, at patienten skulle have hjælp til at komme ned og sidde på baren og hjælp med at få benene op på baren. De ansattes hjælp til patienten medførte, at den ansatte havde lange rækkeafstande, som på nogle tidspunkter i løftet var op til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og at der blev løftet med bøjet ryg og med vrid i ryggen.

Ved afgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver lagde nævnet vægt på, at der er tale om en kompleks og alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, da denne type forflytning ikke foregår systematisk og rutinemæssigt ved brug af tekniske hjælpemidler (j.nr. 5900032-10 og 5900033-10).

Sag nr. 3 - Påbud om sikring mod fodskader ved intern transport af gods

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var risiko for fodskader ved intern transport af paller med magasiner og blade i bundter. Kun få af de ansatte anvendte værnefodtøj. Ved kørsel med manuel palleløfter er der risiko for at afsætte paller med gods over fødderne på de ansatte, eller påkøre de ansatte med risiko for fodskader.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i en hal blev pakket magasiner og blade, som blev transporteret på paller med manuelle palleløftere og trucks. Pallerne vejede ofte over 200 kg. Enkelte af de ansatte bar sikkerhedsfodtøj, hvorimod hovedparten af de ansatte gik i sportssko, sandaler o. lign. Det blev oplyst, at der kun er et fåtal der anvender værnefodtøj.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at ansatte skal sikres mod at få fodskader.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet der var risiko for fodskader i forbindelse med arbejdets udførelse.

Nævnet lagde vægt på, at der blev arbejdet med intern transport af magasiner og blade i bundter på paller, som ofte vejer over 200 kg, og at kun få af de ansatte dagligt anvendte sikkerhedsfodtøj.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved kørsel med manuel palleløfter er risiko for at afsætte paller med gods over fødderne, samt at der er risiko for påkørsel med risiko for fodskader (j.nr. 5900067-10).

Sag nr. 4 - Ophævelse af strakspåbud om fastsættelse af MAL - kode

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at Arbejdstilsynet kunne give et strakspåbud om at fastsætte MAL - kode for et produkt, idet nævnet ikke fandt produktet omfattet af reglerne om kodenummererede produkter, da produktet ikke blev anvendt som en malevare eller som et forarbejde til en overfladebelægning med et malevareliggende produkt, men som et forarbejde i processen til en fortinning.

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en køler blev påført en mørk tyk blanding med pensel. Arbejdet foregik under en stor emhætte og ved brug af personlige værnemidler, herunder åndedrætsværn.

Ifølge sikkerhedsdatabladet var produktet mærket "giftigt" og "farligt for miljøet" og indeholder bly. Produktet havde ikke en MAL - kode.

På grundlag af det observerede og oplyste gav Arbejdstilsynet virksomheden et strakspåbud, idet Arbejdstilsynet vurderede, at der var tale om en overfladebehandling omfattet af reglerne om kodenummererede produkter, og at der er fare for sikkerhed og sundhed hos ansatte, der arbejder med den brugsklare blanding, idet der ikke er fastsat MAL - kode for den brugsklare blanding.

Virksomheden oplyste i klagen, at produktet ikke anvendes som overfladebelægning, men er et forarbejde som led i at overfladen påføres en fortinning, hvorved produktet ikke er et kodenummereret produkt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at Arbejdstilsynet på det grundlag kunne give et strakspåbud om at skulle fastsætte MAL - kode for produktet og annullerede strakspåbuddet på grund af hjemmelsmangel.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der var tale om en brugsklar blanding af et produkt med en tyktflydende konsistens, som med pensel blev påført overfladen, som forarbejde før overfladen fortinnes, hvorved produktet ikke i sig selv udgør en overfladebelægning, men et forarbejde til fortinning, som ikke er omfattet af reglerne om arbejde med kodenummererede produkter.

Reglerne om fastsættelse af kodenumre omfatter produkter, der efter reglerne om arbejde med kodenummererede produkter, skal være forsynet med et kodenummer. Disse regler omfatter bl.a. malevarer eller malevarelignende overfladebelægninger og produkter, der bruges ved klargøring og afslutning heraf.

Nævnet fandt, at produktet ikke hører ind under reglerne om arbejde med kodenummererede produkter, da produktet ikke i sig selv er en overfladebelægning og ikke anvendes som forarbejde til en overfladebelægning med en malevare eller et malevarelignende produkt (j.nr. 5900052-10).

Sag nr. 5 - Krav om at transport af mørtel med trillebør skal være sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at kørsel over 100 meter med en mellem 100 – 150 kg tung trillebør ca. 13 gange fyldt med mørtel ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig, og fastholdt påbud, således at transport af mørtel kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, dog således at virksomheden skal have mulighed for selv at vælge metoden til løsning.

Ved tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en arbejdsmand kørte 100 meter med en trillebør fyldt med ca. 100 – 150 kg mørtel gennem en bygning. Den fyldte trillebør skulle transporteres cirka 13 gange på en arbejdsdag.

Virksomheden fik påbud om at anvende et egnet teknisk hjælpemiddel til transport af mørtel fra blandeplads til murerbaljer.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, dog således at virksomheden alene skulle sørge for, at arbejdet blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal have mulighed for selv at vælge metoden til løsning af arbejds miljøproblemet (j.nr. 5900019-10).

Sag nr. 6 - Påbud om at en virksomhed skal etablere forsvarlige adgangs- og transportveje i fællesområderne. Ophævelse af rådgiverpåbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om adgangs- og transportveje i fællesområderne, idet adgangsvejene ikke var i orden på tilsynstidspunktet og virksomheden havde ansvaret for disse foranstaltninger. Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev ophævet, fordi det efter reglerne er en forudsætning, at påbuddet er givet til en arbejdsgiver efter reglerne om forsvarlige adgangs- og transportveje for egne ansatte.

En entreprenør havde fået påbud om at etablere forsvarlige adgangsveje på en byggeplads og et påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentog sig.

Påbuddet om at etablere forsvarlige adgangsveje var blandt andet begrundet med, at virksomheden var den arbejdsgiver, som efter plan for sikkerhed og sundhed var ansvarlig for etablering og vedligeholdelse af byggepladsens adgangs- og transportveje i fællesområderne.

Påbuddet var givet med hjemmel i reglen om, at en arbejdsgiver skal sørge for de foranstaltninger for fællesområderne, som er aftalt med bygherren.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om adgangs- og transportveje i fællesområderne, idet adgangsvejene ikke var i orden på tilsynstidspunktet, og virksomheden havde aftalt at være ansvarlig for disse foranstaltninger i fællesområderne.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet den regel, som Arbejdstilsynet havde henvist til, forudsætter, at der er givet et påbud til en arbejdsgiver, fordi forholdene for virksomhedens egne ansatte medfører risiko for sikkerhed og sundhed (j.nr. 5900018-10 og 5900020-10).

Sag nr. 7 - Ophævelse af påbud om forsvarlige adgangsveje og ophævelse af rådgiverpåbud

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre, at ansatte færdedes og arbejdede på forsvarlige adgangsveje, fordi der ikke var overensstemmelse mellem Arbejdstilsynets beskrivelse og de optagne fotos, og idet Arbejdstilsynet senere hen viste til et andet lovgrundlag.

Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet, da der ikke var konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Der var ikke tilstrækkelig overensstemmelse mellem Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold på tilsynstidspunktet, og det der fremgik af Arbejdstilsynets foto og den udtalelse, som Arbejdstilsynet havde sendt til nævnet, samtidig med at Arbejdstilsynet i udtalelsen ændrede på afgørelsens lovgrundlag.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste derfor spørgsmålet, om virksomheden skulle have et påbud om at sikre, at ansatte færdedes og arbejdede på forsvarlige adgangsveje.

Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev ophævet, fordi der dermed ikke var konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (j.nr. 5900104-10 og 5900105-10).

Sag nr. 8 - Påbud om unødigt påvirkning af stoffer og materialer ved åbning af kemikalieskab

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at ansatte blev unødigt udsat for påvirkning af stoffer og materialer i forbindelse med opbevaringen i og brug af et metalskab, som stod på et værksted.

Arbejdstilsynet konstaterede under rundgang på en virksomhed, at der i værkstedet var et metalskab med kemikalier, spraydåser mm. Da skabet blev åbnet var der en tydelig kemisk lugt. Det kunne ses på flere af bøtterne, at der sad rester af produktet i kanten af låget, og på flere af spraydåserne var indholdet løbet ned af siden. Der var ikke udsugning på skabet.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at sikre, at ansatte ikke udsættes for sundhedsskadelige dampe fra de opbevarede kemikalier i skabet.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i, at der skulle gives påbud om, at virksomheden skulle sikre, at de ansatte ikke udsættes for unødigt påvirkning af stoffer og materialer (j.nr. 5900004-10).

Nyhedsbrev nr. 11/ 2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i november måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	110
Sag nr. 1 - Krav til indeklimaet i klasselokaler på en skole og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	110
Sag nr. 2 - Hjemvisning af påbud om indeklima på skole, og ophævelse af krav om brug af arbejdsmiljørådgiver	111
Sag nr. 3 - Afgørelse om psykisk belastning ved risiko for vold og trusler ved arbejde på et værksted i et arresthus	111

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - Krav til indeklimaet i klasselokaler på en skole og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en kommune skulle sikre, at indeklimaet i en skoles klasselokaler er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig for de ansatte lærere. Nævnet lagde vægt på, at CO₂ - koncentrationen var på 2000 PPM (Parts Per Million) eller mere, og at en koncentration, der overstiger 1000 PPM kan give gener fx i form af hovedpine. Antallet af eleverne i klasserne har betydning for den indeklimabelastning, som den ansatte lærer udsættes for. Nævnet fandt også, at kommunen skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af påbuddet, idet der var klager fra ansatte, og det umiddelbart kunne konstateres utilstrækkelig ventilation, fordi der var mange mennesker i samme rum.

Ved et tilsynsbesøg på en skole konstaterede Arbejdstilsynet en dårlig luftkvalitet i 3 klasselokaler. En undersøgelse viste, at luftens koncentration af CO₂ var målt til over 2000 PPM (Parts Per Million) i mere end 9 målinger ud af 15 målinger.

Hvis man opholder sig i et lokale med en koncentration af CO₂ på mere end 1000 PPM, kan det give f. eks. hovedpine.

Arbejdstilsynet gav på grund af den høje koncentration af CO₂ kommunen påbud om at forbedre skolens indeklima med hensyn til luftkvalitet, og kommunen fik samtidig påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse arbejdsmiljøproblemet.

Skolen/kommunen havde forstået påbuddet således, at der skulle etableres mekanisk ventilation, og henviste bl.a. til, at der muligvis ikke kunne etableres mekanisk ventilation på grund af andre krav til bygningen, og at reglerne om faste arbejdssteders indretning ikke gælder eleverne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, og lagde vægt på, at målingerne viste, at CO₂ -niveauet var på 2000 PPM eller mere. Nævnet bemærkede, at kommunen skal sikre, at forholdene for den ansatte lærer, som er omfattet af reglerne, er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at antallet af elever talte med i vurderingen af den belastning, som læreren udsættes for ved at opholde sig i samme rum.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt også påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi den dårlige luftkvalitet gav anledning til klager, og umiddelbart kunne konstateres af Arbejdstilsynet. Desuden var der tale om en stor belastning af mange mennesker i et mindre rum med utilstrækkelig eller manglende ventilation (j.nr. 5900331-10 og 5900332-10).

Sag nr. 2 - Hjemvisning af påbud om indeklima på skole, og ophævelse af krav om brug af arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om indeklima, da Arbejdstilsynet ikke havde inddraget alle relevante oplysninger fra det seneste tilsynsbesøg, og afgørelsen byggede på oplysninger fra et tilsynsbesøg, som fandt sted cirka 2½ år før afgørelsen blev truffet. Påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet, da påbuddet om indeklima blev hjemvist, og der derfor ikke var en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ved et tilsynsbesøg på en skole i 2008 konstaterede Arbejdstilsynet en dårlig luftkvalitet, men traf på baggrund af oplysningerne ved dette besøg først afgørelse med påbud om indeklima og brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i 2010.

I 2008 var det nævnets praksis, at alle oplysninger indtil afgørelsestidspunktet skulle inddrages, før Arbejdstilsynet kunne træffe afgørelse.

I 2009 fastslog en lovændring, at Arbejdstilsynet kan give påbud på grundlag af oplysningerne på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet havde besøgt skolen i 2009 og havde ikke i den senere afgørelse inddraget alle oplysninger fra det seneste tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet byggede således sin afgørelse på et tilsynsbesøg, som fandt sted cirka 2½ år før afgørelsen blev truffet. Imidlertid havde Arbejdstilsynet godt et år efter det første tilsynsbesøg været på et nyt tilsynsbesøg. Oplysningerne fra det seneste tilsynsbesøg var ikke inddraget i afgørelsesgrundlaget.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde inddraget alle relevante oplysninger og hjemviste derfor afgørelsen, idet en myndighed skal påse, at der foreligger et forsvarligt oplysningsgrundlag inden, der træffes afgørelse.

I konsekvens af at påbuddet om indeklima blev hjemvist, var der ikke konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver blev derfor ophævet (j.nr. 5900333-10 og 5900334-10).

Sag nr. 3 - Afgørelse om psykisk belastning ved risiko for vold og trusler ved arbejde på et værksted i et arresthus

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt grundlag for en afgørelse om risikoen for vold og trusler om vold ved arbejde i værkstedet i et arresthus, og at der skal indsendes en tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet. Nævnet lagde vægt på, at der var adgang til værktøj, som kan bruges som våben og at de indsatte i et arresthus kan være i en psykisk presset situation.

Nævnet lagde desuden vægt på, at arresthusets voldspolitik og handlingsplaner ikke handler om risikoen for vold og alenearbejde i arresthusets værksted.

Ved tilsynsbesøg på et arresthus konstaterede Arbejdstilsynet, at 2 værk mestre arbejdede sammen med op til 8 indsatte på et værksted. I perioder arbejdede en værk mester alene i værkstedet sammen med de indsatte, da den anden værk mester var fraværende pga. møder, ferie eller andre opgaver i arresthuset. Værkstedet lå adskilt fra selve arresthuset.

Arbejdstilsynet fandt derfor grundlag for en afgørelse om risikoen for vold og trusler om vold ved arbejdet i værkstedet, og at virksomheden skulle indsende en tids - og handlingsplan.

Arbejds miljøklagenævnet var enig i Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at det er varetægtsfængslede personer, som kan være i en psykisk presset situation, og at der var adgang til værktøj, som kan bruges som våben.

Desuden lagde nævnet vægt på, at den nedskrevne voldspolitik og handlingsplan ikke indeholdt forhold, der vedrører alenearbejde i værkstedet (j.nr. 5900062-10).

Nyhedsbrev nr. 12/2010

Arbejdsmiljøklagenævnet har i december måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse

Lov om arbejdsmiljø	113
Sag nr. 1 - En arbejdsgiver har ansvaret for sortering af kemikalieaffald på en genbrugsplads	113
Sag nr. 2 - En arbejdsgiver har ansvaret for instruktion af ansatte og tilsyn med modtagelse, sortering og pakning af kemikalieaffald	114
Sag nr. 3 - Krav om at forbedre akustiske forhold, da ansatte udsættes for unødigt støj, hvis ikke de akustiske forhold er tilfredsstillende	114
Sag nr. 4 - Krav om indretning af forsvarlige arbejdsrum, hvis arbejde ikke efter sin art er udendørs arbejde	115
Sag nr. 5 - Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation fra fritagelse for kravet om en særlig arbejdspladsvurdering (ATEX APV) ved arbejde i eksplosiv atmosfære	115

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 - En arbejdsgiver har ansvaret for sortering af kemikalieaffald på en genbrugsplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et strakspåbud til en genbrugsplads om at planlægge arbejdet med kemikalieaffald så faren for eksplosion er effektivt forebygget. Det var ikke tilstrækkeligt at følge en kemikalievirksomheds retningslinier, da det er arbejdsgiverens ansvar, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for genbrugspladsens ansatte.

Efter en eksplosionsulykke på en genbrugsplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en beholder blev anvendt til opbevaring af forskellige uforenelige stoffer og materialer, der ved sammenblanding kunne medføre fare for en eksplosion.

En tilsvarende beholder var på et tidligere tidspunkt eksploderet, da der ved en sammenblanding af produkterne udvikledes eksplosionsfarlige gasarter samtidig med, at beholderen indeholdt iltholdige materialer.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om straks at planlægge arbejdet med kemikalieaffald, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden anførte i klagen, at man havde fulgt de retningslinier, der var givet af den virksomhed, som stod for modtagelsen af kemikalieaffaldet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets strakspåbud. Selv om arbejdsgiveren oplyste, at man fulgte de retningslinjer, der var givet fra den virksomhed, der skulle modtage affaldet, fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet påbuddet, fordi det er arbejdsgiverens ansvar, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for genbrugspladsens ansatte (j.nr. 5900325 - 10).

Sag nr. 2 - En arbejdsgiver har ansvaret for instruktion af ansatte og tilsyn med modtagelse, sortering og pakning af kemikalieaffald

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt et straks påbud til en genbrugsplads om at instruere ansatte og føre effektivt tilsyn med arbejdet med modtagelse, sortering og pakning af kemikalieaffald. Det var ikke tilstrækkeligt, at de ansatte havde gennemført en kemikalievirksomheds uddannelse, da det er arbejdsgiverens ansvar, at instruktionen er korrekt og forstået af genbrugspladsens ansatte.

Efter en eksplosionsulykke på en genbrugsplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en beholder blev anvendt til opbevaring af forskellige uforenelige stoffer og materialer, der ved sammenblanding kunne medføre fare for en eksplosion.

En tilsvarende beholder var på et tidligere tidspunkt eksploderet, da der ved en sammenblanding af produkterne udvikledes eksplosionsfarlige gasarter samtidig med at beholderen indeholdt iltholdige materialer.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om straks at instruere ansatte og føre effektivt tilsyn med modtagelse, sortering og pakning af kemikalieaffald, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets straks påbud. Selv om arbejdsgiveren oplyste, at genbrugspladsens ansatte havde gennemført en uddannelse ved den virksomhed, der skulle modtage affaldet, fastholdt Arbejds miljøklagenævnet påbuddet, fordi det er arbejdsgiverens ansvar, at instruktionen er korrekt og forstået af genbrugspladsens ansatte (j.nr. 5900326 - 10).

Sag nr. 3 - Krav om at forbedre akustiske forhold, da ansatte udsættes for unødigt støj, hvis ikke de akustiske forhold er tilfredsstillende

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at ansatte i et produktionslokale udsættes for unødigt støj, ved at de akustiske forhold ikke er tilfredsstillende, idet produktionslokalet havde bygningsoverflader af klinker og beton og støjen blev målt til ca. 80 dB(A). Desuden svarede det eksisterende absorptionsareal kun til cirka 60 procent af det anbefalede.

Ved et tilsynsbesøg på en produktionsvirksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et produktionslokale på 2300 m³ og et gulvareal på 560 m² var støjende maskiner, som gav en højfrekvent, skarp og metallisk støj. Støjen kunne høres i hele rummet, som havde en lang efterklangstid.

Produktionslokalets gulv og loft bestod af hårde overflader, primært af klinker, ligesom der var mange metaloverflader i rummet, som ikke havde akustikregulerende materiale hverken på vægge eller loftet.

Støjen blev efterfølgende af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver målt til 80 dB(A). Produktionslokalets absorptionsareal blev målt til 202 m² svarende til 0,36 x gulvarealet.

Efter Arbejdstilsynets vejledende retningslinier bør absorptionsarealet være 0,6 x gulvarealet svarende til 336 m².

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse med påbud om at virksomheden skulle forbedre de akustiske forhold i produktionslokalet, og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse dette påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynet afgørelse og fandt, at de ansatte i produktionslokalet udsættes for unødigt støj, ved at de akustiske forhold ikke er tilfredsstillende.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte arbejdede i produktionslokalet, som havde bygningsoverflader af klinker og beton, og hvor støjen var målt til ca. 80 dB(A). Desuden lagde nævnet vægt på, at det faktiske målte absorptionsareal svarede til cirka 60 procent af det anbefalede (j.nr. 5900292 -10 og 5900293-10).

Sag nr. 4 - Krav om indretning af forsvarlige arbejdsrum, hvis arbejde ikke efter sin art er udendørs arbejde

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arbejde med opsætning og ophængning af tønder på transportbånd ikke efter sin art er udendørs arbejde, idet hensynet til sikkerhed og sundhed kræver, at der indrettes forsvarlige arbejdsrum. Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte arbejdede udendørs i al slags vejr, og at det er arbejde, der er fast tilbagevendende. Der er derfor tale om en permanent udendørs arbejdsplads, hvor det er muligt at udføre arbejdet indendørs.

Ved et tilsynsbesøg på en tøndemodtagestation konstaterede Arbejdstilsynet, at 2 – 3 ansatte arbejdede udendørs i al slags vejr. Arbejdet bestod i opsætning og ophængning af tønder mv. på transportbånd.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden skulle indrette faste arbejdspladser i et forsvarligt arbejdsrum.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet arbejde med opsætning og ophængning af tønder på transportbånd ikke efter sin art er udendørs arbejde, samt at hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed gør det påkrævet, at der indrettes et forsvarligt arbejdsrum til brug for arbejde på modtagestationen.

Klagenævnet lagde herved vægt på, at de ansatte arbejdede på en udendørs modtagestation i al slags vejr, og at der er tale om arbejde, der er planlagt og fast tilbagevendende. Der er således tale om arbejde på en permanent udendørs arbejdsplads, hvor det er muligt at udføre arbejdsprocessen med opsætning og ophængning af tønder mv. indendørs (j.nr. 5900343 -10).

Sag nr. 5 - Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation fra fritagelse for kravet om en særlig arbejdspladsvurdering (ATEX APV) ved arbejde i eksplosiv atmosfære

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et spørgsmål om dispensation og fastsættelse af fristen for efterkommelse af påbud om ATEX APV, idet Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der var særlige forhold, hvor dispensation skønnes rimelig og forsvarlig. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet alene havde givet afslag om dispensation med en generel begrundelse om økonomiske forhold.

En virksomhed havde fået et påbud om at udarbejde en ATEX APV, da virksomheden udførte arbejde omfattet af reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. Virksomheden anmodede herefter om fritagelse for efterkommelse af påbuddet.

Arbejdstilsynet gav herefter virksomheden afslag på anmodningen og fastsatte en frist for efterkommelse af påbuddet.

Ifølge reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære kan der gives dispensation fra ATEX reglerne, hvis særlige forhold gør sig gældende, og det skønnes rimeligt og forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til ny behandling i Arbejdstilsynet både for så vidt angår spørgsmålet om dispensation og eventuel ny frist for efterkommelse.

Klagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der kunne gives dispensation efter reglerne, herunder om der var særlige forhold, hvor dispensation skønnes rimelig og forsvarlig.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet havde givet afslag på anmodning om fritagelse for efterkommelse af påbuddet med en generel begrundelse om, at der ikke kan gives fritagelse af hensyn til økonomiske forhold. Nævnet fandt desuden, at der først kunne tages stilling til fristen for efterkommelse, når der er taget stilling til, hvorvidt der kan gives dispensation (j.nr. 5900273 -10).

Nyhedsbreve fra Arbejds miljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.arbejds miljoeklagenævnet.dk. under "læs afgørelser fra AMK".

*Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.*

Arbejds miljøklagenævnet
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
Arbejds miljøklagenævnet,
Juli 2011

