

Arbejdsmiljøklagenævnet Årsberetning 2016



Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdskørsel

Jordkørsel



Adgang forbudt
for uvedkommende



Høreværn
påbudt



Hjelm påbudt



Fodværn
påbudt



Adgang forbudt
for uvedkommende

Arbejdsmiljøklagenævnet

Årsberetning
2016

Indholdsfortegnelse

1. Forord.....	5
2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet	6
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	8
A. Sager om aktindsigt	8
B. Hjemvisning.....	12
C. Ophævelse	20
D. Genoptagelse.....	26
E. Ombudsmandssager	28
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året	32
A. Psykisk arbejdsmiljø	32
B. Ergonomi	44
C. Unødig støj	55
D. Arbejdets udførelse	56
E. Arbejdsstedets indretning - Ventilation	62
F. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser	65
G. Stoffer og materialer	70
H. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)	72
I. Unges arbejde	73
5. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet.....	76
Formål og kompetence	76
Sagsbehandling og afgørelse.....	76
Klagefrister og opsættende virkning	77
Information om nævnet.....	79
Medlemmer	79
Personale	80
6. Statistik	81
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde	81
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype	81
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	82
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	83
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid.....	83
7. Nyhedsbreve 2016.....	84
Nyhedsbrev nr. 1/2016	84
Nyhedsbrev nr. 2/2016	84
Nyhedsbrev nr. 3/2016	85
Nyhedsbrev nr. 4/2016	85
Nyhedsbrev nr. 6/2016	86
Nyhedsbrev nr. 7/2016	87
Nyhedsbrev nr. 8/2016	88
Nyhedsbrev nr. 9/2016	88
Nyhedsbrev nr. 10/2016	88
Nyhedsbrev nr. 11/2016	89
Faglig artikel nr. 1/2016 om arbejdspladsvurdering - APV.....	90
Faglig artikel nr. 2/2016 om rette modtager af et påbud	90

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2016 steg til 411 i forhold til 377 i 2015. Det er en stigning i 2016 på 34 sager svarende til 9 % flere sager end i 2015.

Antallet af afgjorte sager faldt til 336 sager i 2016 i forhold til 630 sager i 2015, svarende til et fald på 47 %.

Omgørelsesprocenten i 2016 faldt til 25 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2015 på 28 %.

Antallet af sager om afgørelser efter lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, var på 3 i 2016, i forhold til 8 sager i 2015.

Der er i årsberetningen for 2016 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende:

A) Sager om aktindsigt, B) Hjemvisning, C) Ophævelse, D) Genoptagelse og E) Ombudsmandssager.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi, C) Unødig støj, D) Arbejdets udførelse, E) Arbejdsstedets indretning - Ventilation, F) Bygge- og anlægsarbejde – Byggepladser, G) Stoffer og materialer, H) Tekniske hjælpemidler (maskiner) og I) Unges arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2016 holdt 11 nævnsmødet og udsendt 11 Nyhedsbreve og 2 faglige artikler, dels krav til en arbejdspladsvurdering – APV, dels om hvem der er rette modtager af et påbud.

Nyhedsbrevene er udsendt elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside <https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet> eller via Ankestyrelsens hjemmeside <https://ast.dk/> sammen med oplysninger om nævnet.

Afgørelser er sendt til Retsinformation, hvor der er direkte elektronisk adgang til de anonymiserede afgørelser nævnt i denne årsberetning.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2016 været 3,4 måneder, hvilket er en kortere sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 5,5 måned i 2015 og 4,7 måneder i 2014.

Den forholdsvis lavere sagsbehandlingstid og antal afgjorte sager i 2016 skyldes det lavere antal sager, Arbejdstilsynet sendte til nævnet i 2. halvår 2015 og i 2016.

København, juli 2017

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 1. januar 1999 oprettet som klageinstans på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøloven trådte i kraft 1. april 1977.

Nævnet er en forvaltningsmyndighed, som administrativt hører under Økonomi og Indenrigsministeriet, men nævnet er uafhængigt og derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Beskæftigelsesministeren har fastsat nævnets forretningsorden. Afgørelser truffet af nævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Nævnet bestod i 2016 af en formand og 13¹⁾ beskikkede medlemmer. De 10 beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter. 3¹⁾ af de beskikkede medlemmer er sagkyndige og har ingen stemmeret. De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Justitsministeriet¹⁾, Sundheds- og Ældreministeriet og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Formanden skal være ansat i Ankestyrelsen¹⁾.

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

Den 1. januar 2011 blev forretningsordningen ændret med en regel om, at det af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser skal fremgå, om der er enighed om afgørelsen, eller om det er et flertal, der har truffet afgørelsen.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

Nævnet er klagemyndighed på følgende områder:

Arbejdsmiljøsager

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, der knytter sig hertil.

Lov om røgfri miljøer

Siden vedtagelsen af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft 15. august 2007, har Arbejdsmiljøklagenævnet også behandlet klager over Arbejdstilsynets afgørelser truffet som led i tilsynet med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer.

Lov om Lov om elektroniske cigaretter m.v.

Ved lov nr. 426 af 18. maj 2016 om elektroniske cigaretter, som trådte i kraft 7. juni 2016 blev Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser vedrørende elektroniske cigaretter.

Sager om aktindsigt

Siden 1. januar 2009 er Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne

Siden 1. januar 2004 er Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence til at træffe afgørelser i henhold til reglerne udstedt i medfør af § 9, stk. 2, vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner

Siden den 18. juni 2011 er Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence som klageinstans i afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter bestemmelser om indretning af maskiner, der er specielt beregnet til udbringning af plantebeskyttelsesprodukter (pesticidmaskiner), med henblik på at forebygge forurening fra disse maskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse vedrørende pesticidudbringningsmaskiner.

Kompetence om tilbud og ansøgninger til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

Den 1. januar 2016 ophørte nævnet med at være klageinstans på dette område, da administrationen af initiativerne i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse efter en ændring ved lov nr. 1874 af 29. december 2015, nu varetages af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Note 1) Ved lov nr. 1717 af 27. december 2016 om ændring af arbejdsmiljøloven, som trådte i kraft den 1. januar 2017 skal Justitsministeriet ikke længere indstille et medlem med særlig juridisk sagskundskab til Arbejdsmiljøklagenævnet. Nævnets formand skal have bestået juridisk kandidateksamen og være ansat i Ankestyrelsen.

3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

Dette afsnit indeholder udvalgte emner om: A) Aktindsigt, B) Hjemvisning, C) Op-hævelse, D) Genoptagelse og E) Ombudsmandssager.

A. Sager om aktindsigt

Siden 1. januar 2009 er Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Baggrunden for reglen om formandens kompetence i sager om aktindsigt
Arbejdsmiljøklagenævnet er oprettet pr. 1. januar 1999 ved lov nr. 379 af 10. juni 1997.

Af bemærkningerne til denne lov fremgik, at der siden Arbejdsmiljøklagenævnets oprettelse i 1999 havde udmøntet sig en praksis, hvorefter beskæftigelsesministeren var sidste administrative klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser om afslag i aktindsigtssager, hvor Arbejdstilsynet har truffet en materiel afgørelse i henhold til arbejdsmiljøloven, og hvor der ikke samtidig er klaget over Arbejdstilsynets materielle afgørelse til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Klager over aktindsigt, som var fremsat i tilknytning til en klage over Arbejdstilsynets materielle afgørelse, var hidtil blevet behandlet af Arbejdsmiljøklagenævnet, men ikke som formandsafgørelser.

Efter offentlighedslovens § 15, stk. 2, kan afgørelser om aktindsigtsspørgsmål påklages særskilt til den myndighed, som er klageinstans i forhold til afgørelsen eller behandlingen i øvrigt af den sag, begæringen om aktindsigt vedrører.

Formålet med lovændringen, som trådte i kraft den 1. januar 2009 var at bringe arbejdsmiljølovens regler om klageadgang over afgørelser om aktindsigt i fuld overensstemmelse med offentlighedslovens regler om klage over afgørelser om aktindsigt.

Med lovændringen pr. 1. januar 2009 samledes behandlingen af klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvori Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven, i Arbejdsmiljøklagenævnet som den eneste administrative klageinstans.

Lovændringen indebar, at det er formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet, der er tillagt kompetence til at behandle klager af den nævnte karakter, uanset om klage over afslag på aktindsigt fremsættes isoleret eller i tilknytning til en klage over afgørelse truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljøloven.

Baggrunden herfor var, at der er tale om rene forvaltningsretlige afgørelser, der ikke – som andre klager over Arbejdstilsynets afgørelser, der truffet efter arbejdsmiljøloven - fordrer en særlig arbejdsmiljøfaglig viden.

Beskæftigelsesministeren er som en naturlig følge af de almindelige principper om administrativ rekurs, fortsat sidste administrative klageinstans for andre klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt efter offentlighedsloven i sager, hvor der ikke er tale om afgørelser efter arbejdsmiljøloven.

Et eksempel herpå kan være en klage over Arbejdstilsynets afgørelse truffet i medfør af offentlighedsloven om afslag på aktindsigt i en korrespondance eller materiale i øvrigt, som ikke indeholder en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljøloven.

Beskæftigelsesministeren er fortsat klageinstans for øvrige klager over Arbejdstilsynets afgørelser, der udelukkende angår forvaltningsretlige spørgsmål, som f.eks. klager over personalets optræden, procesledende beslutninger m.v.

Det fremgår således i dag af § 81 a, stk. 6, i arbejdsmiljøloven, at formanden træffer afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Formanden for Arbejdstilsynets klagenævnet har i 2016 behandlet flere sager, hvor der blev klaget over Arbejdstilsynets afgørelser med afslag på ikke fuld aktindsigt efter lov om offentlighed i forvaltningen, og hvor Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

I denne årsberetning er medtaget nedenstående sager:

- 1) Formanden for Arbejdstilsynets klagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016, da Arbejdstilsynet ikke kan afvise aktindsigt med henvisning til, at behandlingen vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.
- 2) Formanden for Arbejdstilsynets klagenævnet fandt at en borger havde ret til fuld aktindsigt i påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø på en skole, da oplysningerne i Arbejdstilsynets påbud ikke kunne anvendes til direkte eller indirekte at identificere de enkelte elever.

Hjemvisning af afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016

En borger anmodede om aktindsigt i alle Arbejdstilsynets undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø fra perioden 2014 til 2016:

Arbejdstilsynet traf afgørelse med afslag på aktindsigten og oplyste i afgørelsen, at det samlede tidsforbrug forventes at overstige 25 timer. Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med at læse alt igennem af hensyn til eventuelle personfølsomme oplysninger vil være meget ressourcetungt.

Arbejdstilsynet oplyste ved oversendelse af sagen til nævnets formand, at en indledende søgning i Arbejdstilsynets registre viste, at der var tale om 56 sager, hvor

der må formodes at ligge en tilbagemelding med en undersøgelsesrapport, som var omfattet af anmodningen.

En stikprøve af seks tilbagemeldinger viste et gennemsnit på 40 sider pr. rapport. Der vil således være tale om 2240 siders rapporter, som skulle læses og vurderes med henblik på aktindsigt.

Arbejdstilsynet oplyste hertil, at tilsynet erfaringsmæssigt beregner et gennemsnitligt tidsforbrug på fire minutter pr. side til læsning af dokumenter vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Alene gennemlæsning af materialet vil således tage 149 timer.

Borgeren klagede over afslaget på aktindsigt, og Arbejdstilsynet sendte sagen til behandling hos Arbejds miljøklagenævnets formand, som i arbejdsmiljøloven er tillagt kompetence til at behandle klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i offentlighedsloven, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed m.v. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.

Det fremgår af § 9, stk. 2, i samme lov, at behandlingen af en anmodning om aktindsigt efter § 7 kan, uanset at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, afslås, i det omfang behandlingen af anmodningen vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug.

Det fremgår af bemærkningerne til § 9, stk. 2, i offentlighedsloven, at det er Justitsministeriets opfattelse, at adgangen til at afslå at behandle en anmodning om aktindsigt efter § 9, stk. 2, nr. 1, med henvisning til at aktindsigten vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug, vil forudsætte, at vedkommande myndighed vurderer, at det samlede tidsforbrug for myndigheden i forbindelse med behandlingen af anmodningen, må forventes at overstige ca. 25 timer (svarende til mere end tre fulde arbejdsdage).

Meddelelse af afslag på aktindsigt med henvisning til ressourceforbruget vil meget ofte ikke være den første reaktion på en anmodning om aktindsigt, idet myndigheden i første række bør indlede en dialog med den aktindsigtssøgende med henblik på at få afgrænset og konkretiseret anmodningen, således at et eventuelt ressourceproblem ikke længere foreligger.

Det forhold, at det skal påvises, at behandlingen af en aktindsigtsanmodning vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug, indebærer, at såfremt den aktindsigtssøgende godtgør en særlig interesse, vil myndigheden være forpligtet til i almindelighed – og således uanset sagens eller dokumenternes omfang – at behandle anmodningen.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016.

Formanden fandt, at Arbejdstilsynet ikke kan afvise aktindsigt med henvisning til, at behandlingen af anmodning om aktindsigt i undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016 vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.

Formanden lagde vægt på, at det ikke fremgik af sagens akter, herunder Arbejdstilsynets afgørelse, om Arbejdstilsynet inden afslaget på aktindsigt havde oplyst borgeren om antallet af rapporter fra perioden 2014 til 2016 og det gennemsnitlige tidsforbrug til gennemlæsning af materialet, eller om Arbejdstilsynet har været i dialog med borgeren om en afgrænsning og konkretisering af aktindsigtsanmodningen, så resurseforbruget kunne reduceres.

Formanden lagde desuden vægt på, at det ikke fremgik af sagen, om Arbejdstilsynet havde overvejet, om borgeren kunne have en særlig interesse i at få aktindsigt i undersøgelsesrapporterne (**j.nr. 2016-6191-51152**).

Ret til fuld aktindsigt i et påbud

En borger anmodede om aktindsigt i et undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø på en skole.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om ret til aktindsigt i påbuddet, men Arbejdstilsynet havde udeladt enkelte oplysninger i dokumentet, da "*retten til aktindsigt begrænses på grund af væsentlige hensyn til private og offentlige interesser*".

Arbejdstilsynet sendte klagen til nævnets formand og oplyste, at der er på side 4 i Arbejdstilsynets påbud var slettet to oplysninger. Der er tale om angivelse af, på hvilken årgang nogle elever havde behov for ekstra støtte. Oplysningen er undtaget som personfølsom, da en nærmere angivelse af årgang ville kunne henføre oplysningen til bestemte elever.

Arbejdstilsynet overvejede at give indsigt i oplysningerne efter meroffentlighedsprincippet, men da der er tale om personfølsomme oplysninger, blev der ikke givet aktindsigt.

Det fremgår af § 7, i offentlighedsloven, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed m.v. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.

Retten til aktindsigt omfatter alle dokumenter, der vedrører den pågældende sag, og indførelser i journaler, registre og andre fortegninger vedrørende den pågældende sags dokumenter.

Det fremgår af § 9, nr. 2 og nr. 3, at en anmodning om aktindsigt efter § 7 skal indeholde de oplysninger, som er nødvendige, for at den sag eller de dokumenter, der ønskes aktindsigt i, kan identificeres, og angive det tema, sagen eller dokumentet vedrører.

Det fremgår af § 14, i samme lov, at det i forbindelse med behandlingen af en anmodning om aktindsigt skal overvejes, om der kan gives aktindsigt i dokumenter og oplysninger i videre omfang, end hvad der følger af §§ 23-35. Der kan gives aktindsigt i videre omfang, medmindre det vil være i strid med anden lovgivning, herunder regler om tavshedspligt og regler i lov om behandling af personoplysninger.

Det fremgår af § 30, i samme lov, at retten til aktindsigt ikke omfatter oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold el.lign. for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at anmodningen ikke imødekommes.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at borgeren havde ret til fuld aktindsigt i Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø på en skole. Arbejdstilsynet skulle derfor sørge for, at borgeren får tilsendt Arbejdstilsynets afgørelse i sin helhed.

Formanden vurderede, at der kan gives aktindsigt i de af Arbejdstilsynet overstregede oplysninger efter reglen om meroffentlighed.

Formanden lagde vægt på, at oplysningerne i Arbejdstilsynets afgørelse ikke kan anvendes til direkte eller indirekte at identificere de enkelte elever, som har behov for ekstra støtte.

Formanden lagde hertil vægt på, at eleverne, som har behov for ekstra støtte, ikke er nævnt ved navn i Arbejdstilsynets afgørelse, samt at der er henholdsvis fire elever pr. klasse og fem til syv elever pr. klasse, som har behov for ekstra støtte (**j.nr. 2016-6191-51165**).

B. Hjemvisning

I 2016 har nævnet hjemvist flere afgørelser på grund af manglende oplysninger og væsentlige formelle mangler.

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.

Forvaltningsretligt er hovedreglen hjemvisning, hvis en afgørelse indeholder en hjemmelsfejl eller anden væsentlig mangel.

Nævnet har dog praksis for i særlige tilfælde at rette op på manglen og træffe afgørelse i sagen, når ansatte udsættes for en betydelig ulykkesrisiko eller sundhedsskadelig påvirkning, hvis en manglende hjemmel eksisterer, og ikke kræver yderligere udøvelse af et skøn.

Hvis Arbejdstilsynet ikke har udøvet et sådant skøn 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 oprindelig angivet i afgørelsen.

Manglende oplysninger

Hvis en sag ikke er tilstrækkeligt oplyst i forhold til den anvendte regel og skøn, kan nævnet ikke træffe afgørelse.

Hovedårsagen til hjemvisning har i 2016 været

- 1) Manglende eller utilstrækkelige oplysninger om de faktiske forhold,
- 2) Uklarhed om afgørelsens indhold på grund af manglende sammenhæng mellem påbudstekst, begrundelse, og den anvendte hjemmel,
- 3) Manglende dokumentation i forhold til den anvendte begrundelse om sundhedsskadelig belastning

Et udvalg af de hjemviste sager har været:

Hjemvisning af afslag på dispensation fra reglen om at der ikke må drikkes i et arbejdsrum, hvor der arbejdes med stoffer og materialer

Arbejdstilsynet modtog en dispensationsansøgning fra en virksomhed om fravigelse fra reglerne om faste arbejdssteders indretning om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Virksomheden oplyste, at der svejses og slibes i forbindelse med svejsninger i det rum, hvor virksomheden ønsker, at de ansatte kan drikke vand. Vandet vil være i lukkede beholdere, og at beholderne vil blive opbevaret i de ansattes personlige skabe.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afslag på dispensation, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad konkret havde begrundet, hvorfor den foreslåede måde at drikke vand på, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6030-48738**).

Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation for hviletid og fridøgn for en ansat hjælper til syg ægtefælle

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke gives dispensation for en ansat medhjælper, da den ansattes opgaver ikke kan betegnes som opgaver inden for arbejdsgiverens private husholdning. Baggrunden var følgende:

Kommunen har bedt en borger om at finde en anden ansat i en periode, så en af borgeren ansat kunne få et fridøgn. Borgeren fandt det hverken muligt eller hensigtsmæssigt, da det ikke er muligt at finde en person til opgaven, og hvis det var muligt ville den syge ægtefælle være utryk ved fremmede mennesker. Borgeren oplyste, at den syge ægtefælle var erklæret "terminal".

Borgeren ønskede en dispensation fra reglerne om hviletid og fridøgn, som det nu passede dem alle, og de samtidig kunne nyde og leve livet på trods af hans hustrus alvorlige situation.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afslag på dispensation, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kunne træffes afgørelse. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke af egen drift har indhentet oplysninger om, hvorvidt der er tale om en helt særlig situation, herunder bl.a. om, hvor lang tid en fravigelse af reglerne forventes at kunne vare.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det følger af almindelige forvaltningsretlige principper, at Arbejdstilsynet som regeludstedende myndighed efter omstændighederne ville kunne dispensere fra bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6060-43871**).

Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle sikre, at ansatte ikke arbejdede alene med en beboer

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bosted, hvor det blev oplyst, at en beboer var særligt truende og udadreagerende og vurderedes som særlig farlig. Verbalt udadreagerende og krænkende adfærd mod ansatte sker i hvert fald to gange om ugen. Når de ansatte arbejder, er de altid i visuel eller auditiv kontakt med hinanden. De er således enten mindst to ansatte, når de arbejder.

Beboeren kan godt komme over i de andre huse og på udendørsarealerne, uden de ansattes viden. Dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en ansat således alene i køkkenet i en anden bygning, da beboeren kom over for at bede om kaffe. Beboeren kommer flere gange dagligt over i den anden bygning, blandt andet fordi borgeren benytter mønttelefonen, som er placeret der, eller fordi han vil bede om noget, fx fra køkkenet.

De ansatte kan befinde sig alene på udendørsarealer eller indenfor i husene uden en nødtelefon og uden auditiv eller visuel kontakt til en kollega. De ansatte bærer ikke alarm. I aften- og nattevagten bærer alle ansatte en mobiltelefon med nødkald, som går til de andre nødkaldstelefoner.

I dagvagten er der ikke et tilstrækkeligt antal nødkaldstelefoner til, at alle ansatte kan få én, og det er derfor aftalt, hvem der har nødtelefonen i den pågældende vagt.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre, at arbejde med en udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da et flertal af flertal af nævnets medlemmer fandt det uklart, om ansatte er alene med udadreagerende og psykotisk beboer, på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Flertallet lagde vægt på, at virksomheden havde oplyst, at bostedet har efterlevet kravene til auditiv og visuel kontakt i forbindelse med borgere med uforudsigelig adfærd, og at der altid var to ansatte i tæt kontakt med beboeren eller som vidste, hvor han befandt sig.

Flertallet lagde vægt på, at det ikke fremgik af sagen, om de ansatte faktisk arbejdede alene uden auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og havde en nødtelefon på sig, når de færdes på udearealerne, fællesarealerne eller i de andre huse.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det ikke fremgik om den ansatte, som dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var alene i køkkenet i hovedbygningen, da beboeren dukkede uventet op, faktisk havde auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og havde en nødtelefon på sig. Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse (**j.nr. 2016-6024-37866**).

Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle forebygge risikoen for vold samt sikre oplæring og instruktion i forhold til en udadreagerende beboer
Arbejdstilsynet besøgte et botilbud, da der var sket en arbejdsulykke, hvor en vikarant blev angrebet af en beboer med en kniv. Om aftenen var to vikarer mødt ind. De skulle begge være fast vagt for en beboer. Arbejdstilsynet fik oplyst, at begge vikarer er uddannet fængselsbetjente. Det var deres første vagt på botilbuddet, da ulykken skete.

Beboeren har boet på botilbuddet i mange år. Han har diagnosen paranoid Skizofren. Beboeren har ikke misbrug af nogen art og har ikke haft medicinsvigt op til hændelsen. Beboeren har aldrig udvist personfarlig adfærd i botilbuddet. Han fremstår ikke udadreagende eller truende i sin adfærd.

Der havde været ildspåsættelse på botilbuddet, hvor der blev sat ild til indholdet i en spand. Der opstod store flammer og meget røg. Beboer var ikke anklaget for dette, men var under mistanke, da han for flere år siden lavede en mindre ildspåsættelse. Grundet mistanken om, at beboeren havde været skyld i weekendens ildspåsættelse, blev der iværksat faste vagter.

Lederen havde samme dag orienteret de ansatte om iværksættelsen af den faste vagt, og at der enten skal være visuel eller auditiv kontakt, når de ansatte er sammen med beboeren.

Vikarerne var instrueret i, at de ikke skulle udføre pædagogisk arbejde, men blot observere, hvor beboeren befandt sig for at imødegå evt. risiko for ildspåsættelse.

De var endvidere instrueret i at kontakte det faste personale, hvis beboeren adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet".

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at botilbuddet skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med beboeren, og at de ansatte får en oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen forebygges.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, da nævnet fandt det uklart, i hvilket omfang beboeren var blevet risikovurderet tilstrækkeligt. Nævnet lagde herved vægt på, at de samlede ændringer og forværringer i beboerens adfærd og psykiske tilstand havde ført til, at ledelsen besluttede, at to vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren.

Nævnet fandt det desuden uklart, om de ansatte vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, faktisk havde fået en tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold var forebygget. De to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren befandt sig med henblik på at opdage en eventuel ildspåsættelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at botilbudsleder, afdelingsleder og vicecenterchef til Arbejdstilsynet efter ulykken oplyste, at de to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren var, og at vikarerne var instrueret i at kontakte det faste personale, såfremt beboerens adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet."

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at vikarerne, som var faste vagter på beboeren, i deres introduktion fik en rundvisning på botilbuddet, og i forhold til den konkrete opgave i forhold til beboeren, blev de informeret om beboerens diagnose, tilstand og adfærd.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-39501 og 2016-6020-64589**).

Hjemvisning af påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed

Arbejdstilsynet besøgte en fødemodtagelse og fødegang på et hospital og fik oplyst, at fødemodtagelsen modtager akutte henvendelser fra gravide med forskellige problemstillinger og modtager akut henviste patienter eller fødende fra fødselsmodtagelsen hele ugen hele døgnet rundt.

Jordemødrene og ledelsen oplyste, at arbejdet på begge afdelinger var kendetegnet ved samme grundvilkår i form af krav til indlevelse og indføling, og en bestemt adfærd fra jordemødrene, og at kunne håndtere egne følelser og reaktioner, samt have overblik, og være på forkant med situationen. Jordmødrene skal ud over at have kendskab til den enkelte patient også håndtere andres følelser og reaktioner,

herunder at kunne håndtere fødende og familier i krise, og håndtere pludselige og uforudsigelige livstruende hændelser.

Jordemødrene kommer tæt på de fødende og deres pårørende, at der dagligt er mange intense hændelser, der stiller store krav til tilstedeværelse og nærvær. Herudover kan der være fødende, som er meget bange, samt fødende og pårørende, som er besværlige eller aggressive. Der forekommer besværlige og komplicerede fødselsforløb, herunder hvor børnene er rigtig dårlige, børn der får hjerne-skade under fødslen, børn der dødfødes eller børn, der dør under fødslen.

Ledelsen og jordemødrene oplyste, at jordemødrene på fødegangen dagligt ikke når at afslutte fødselsforløb, herunder måle og veje barnet og slutte af med fødende, hvilket opleves som en stor følelsesmæssig belastning. Jordemødrene forestår efterfødselssamtaler med kvinder, der har haft svære fødselsforløb.

Ledelsen oplyste, at 10 % af de fødende er psykisk sårbare og/eller socialt udsatte, herunder med misbrug og fedmeopererede. Sidstnævnte har ofte psykiske diagnoser, som bl.a. kommer til udtryk ved, at de forsøger at spille jordemødrene ud mod hinanden. Herudover skal jordemødrene håndtere akutte fødende, der ikke taler dansk, hvilket besværliggør kommunikationen.

Jordemødrene oplyste, at der var et meget højt arbejdstempo, og at det havde stået på i flere år. Det sker jævnligt, at retningslinjer overskrides, og at det er jordemødrene, der skal formidle beslutningerne til de fødende/pårørende. De skal forklare, at fødestedet ikke kan imødekomme det, der var blevet lovet, hvilket er en følelsesmæssig belastning.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at det skal sikres, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, da et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt i tilstrækkelig grad oplyst i forhold til, om der faktisk er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan arbejdspresset og tempoet i arbejdet faktisk bevirker, at der er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde oplevelser i arbejdet, idet Arbejdstilsynet alene havde henvist til, at jordemødrene havde oplyst, at der som regel kun er fokus på det meget akutte, men at de ikke kan nå at reflektere over andre akutte ting, herunder nærved - hændelser, og at selvom ledelsens dør altid er åben, er der ikke tid til at vende de daglige belastende oplevelser.

Flertallet lagde også vægt på, at ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen hertil har oplyst, at de ikke kan genkende billedet af, at der kun er fokus på livstruende situationer. Det er altid muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jordemoder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Det er desuden oplyst, at afdelingsjordemødrene er meget opmærksomme på fødslerne forløb, herunder jordemødrenes oplevelser og følelser. Vicejordemødrene sørger for at indkalde de involverede personer til de-briefing hurtigt efter hændelser. Der er desuden en udbredt kollegial omsorg og opmærksomhed.

Ledelsen siger, at deres dør altid er åben, men at jordemødrene oplyser, at der i praksis ofte ikke er tid til at vende eller bearbejde daglige belastende hændelser. Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at det altid er muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jordemoder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at der er tale om en pausekultur, hvor jordemødrene ikke organiserer sig ud af at få afholdt pauser i løbet af arbejdsdagen, og at ledelsen italesætter vigtigheden af at holde pauser i vagten, og at der findes en procedure for de-briefing i forbindelse med yderst komplicerede forløb, og at der udføres en faglig gennemgang af disse forløb, samt at alle implicerede inviteres, men at det kan være svært at samle de implicerede.

Afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer. Et mindretal på 5 af nævnets 11 medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, at arbejdet ikke er tilrettelagt, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (**j.nr. 2016-6024-33852**).

Hjemvisning af påbud om at sikre medarbejdere mod fald til lavere niveau ved en udvendig trappe

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en skole, hvor rengøringsassistenter udførte arbejde. Der var en udvendig ståltrappe, hvor der lå blade på nederste trin på trappen, og det nederste trin var glat, hvis man trådte på bladene.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at en rengøringsassistent dagligt benyttede trappen til at bære cirka 1½ sæk affald op af trappen, og rengøringsmidler og øvrigt materiale blev båret ned af trappen. Trappen var ved tilsynsbesøget lige blevet rengjort.

Arbejdstilsynet afgav et påbud med 6 måneders frist om at sikre medarbejderne mod fald til lavere niveau ved trappen op fra underetagen på skolen, således at arbejdet altid kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud med frist om, at virksomheden skulle sikre medarbejderne mod fald til lavere niveau ved trappen, idet nævnet vurderede, at det er uklart, hvad Arbejdstilsynet har afgivet påbud om.

Nævnet lagde vægt på, at afgørelsen efter sin ordlyd dels drejede sig om at sikre medarbejderne mod fald ved trappen ned til kælderens på skolen, dels drejede sig om at sikre at arbejdet "*altid*" kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde henvist til regler, som giver hjemmel til at påbyde, at der træffes foranstaltninger, der sikrer, at arbejdet "*altid*" kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er desuden tale om en udvendig ståltrappe, som nævnet vurderede ikke er et arbejdsrum.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6030-34090**).

Hjemvisning af påbud om straks at standse arbejde på tag på grund af nedstyrtningssfare

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at en person udførte arbejde med brænding af tagpap på et fladt tag i 8 meters højde. Personen udførte arbejde helt ude ved tagkanten på det nedre tag på ydersiden af den opstillede markering. Der var ikke etableret rækværk, opstillet stillads eller etableret anden sikring mod nedstyrtning.

De tilsynsførende gik ind i bygningen for at standse arbejdet. Det var ikke muligt at anråbe personen fra jorden på grund af højden. På trappen i bygningen mødte Arbejdstilsynet en person, der var på vej ned fra taget.

Arbejdstilsynet konstaterede, at to personer arbejdede på det øvre tag. De to personer var sikret mod nedstyrtning ved opsatte rækværker. De to personer oplyste, at de alle tre havde arbejdet på den del af taget, der var sikret med rækværk, og at de alle tre arbejdede for en navngiven virksomhed.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der på det øvre og nedre tag var placeret i alt tre brændere til brug for brænding af tagpap.

Arbejdstilsynets tilsynsførende fik oplyst af de to ansatte, at alle tre brændere tilhørte virksomheden, og at brænderne kun blev benyttet af virksomhedens ansatte.

Arbejdsgiveren bekræftede over for Arbejdstilsynet, at virksomheden havde tre ansatte på byggepladsen, som udførte tagarbejde.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om straks at standse arbejdet på tag, indtil der er etableret en effektiv sikring mod nedstyrtning.

Virksomheden klagede og anførte, at virksomheden ikke er rette modtager af Arbejdstilsynets påbud, da det ikke er muligt at identificere den person, som stod på taget, som det fremgik på Arbejdstilsynets billede. Der kan kun gisnes om, hvem personen på billedet er. Det kan være "hvem som helst", der står på taget.

Desuden oplyste virksomheden, at tagdækningsarbejdet blev afsluttet for flere uger siden, samt at der ikke er udført yderligere tagarbejde nær tagkanten. Der blev ikke lavet brændearbejde af en tagdækker fra virksomheden på den del af taget, hvor Arbejdstilsynets billede viser en person ved tagkanten. De ansatte arbejdede på en anden tagflade end den tagflade, hvor Arbejdstilsynet konstaterede, at en mand arbejdede på.

Virksomheden oplyste desuden, at der er tale om en stor arbejdsplads, hvor der på tilsynstidspunktet arbejdede 52 personer. Der var byggemøde og sikkerhedsmøde, hvorfor der også var adskillige repræsentanter fra de enkelte firmaer og bygherren.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at standse arbejdet, da Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at det var en af virksomhedens ansatte, som under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg arbejdede helt ude ved kanten af et fladt tag i 8 meters højde på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets tilsynsførende ikke ved egne observationer eller ved oplysninger fra de tilstedeværende ansatte hos virksomheden konstaterede, at personen, som havde stået ude ved kanten af taget i 8 meters højde, var ansat hos virksomheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden i klagen havde anført, at der ikke på tilsynstidspunktet blev udført arbejde med brænder af en tagdækker fra virksomheden på den del af taget, hvor Arbejdstilsynet konstaterede en person, som stod ved tagkanten.

De tre ansatte fra virksomheden, som Arbejdstilsynet mødte på tilsynstidspunktet, var beskæftiget på et andet tag, hvor der var sikret med rækværk.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6033-23499**).

C. Ophævelse

Nævnet har i 2016 ophævet (annulleret) flere afgørelser på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

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

Nævnet har i 2016 ophævet afgørelser på følgende områder:

Ophævelse af tilbagekaldelsen af en arbejdsmiljørådgiverautorisation

Arbejdstilsynet havde meddelt en virksomhed autorisation som rådgivningsvirksomhed på de psykosociale område. Autorisationen havde gyldighed indtil april 2017.

Efter reglerne om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet kontrolleres de autoriserede rådgivningsvirksomheder mindst én gang i løbet af autorisationsperioden.

Arbejdstilsynet gennemførte en kontrol af rådgivningsvirksomheden og traf på den baggrund en afgørelse, hvor Arbejdstilsynet indskærpede, at der var konstateret mangler i rådgivningsydelsen. Af afgørelsen fremgik, at der blev udtaget to sager til kontrol.

I de to kontrolsager manglede dokumentation for indgåelse af aftale med virksomheden. Herudover påtalte Arbejdstilsynet, at undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø og redegørelsen til virksomheden i en af sagerne ikke levede op til Arbejdstilsynets krav, da der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelse-

sen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisation i den konkrete sag.

Under henvisning til de konstaterede mangler indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der ved en fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden forelå den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler.

Ved et senere møde blev det aftalt, at rådgivningsvirksomheden blev udtaget til ekstra kontrol i starten af 2016, og at Arbejdstilsynet ville udvælge nogle af de gennemførte opgaver til kontrol.

På baggrund af den sidste kontrol traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at tilbagekalde virksomhedens autorisation til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om tilbagekaldelse af autorisation givet til rådgivningsvirksomheden til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Nævnet noterede sig, at Arbejdstilsynet havde udtalt kritik af den rådgivningsydelse, som rådgivningsvirksomheden har leveret i tre konkrete sager, men fandt at Arbejdstilsynets afgørelse lider af væsentlige mangler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet tidligere havde udtaget to sager til kontrol med virksomhedens autorisation som rådgivningsvirksomhed, og at Arbejdstilsynet fandt, at der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisationen.

Under henvisning til de fundne mangler indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der foreligger den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler ved fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden, og om rådgivningen understøtter arbejdsgiverens efterkommelse af påbud.

Arbejdstilsynet vejledte i denne forbindelse ikke om, hvad rådgivningsvirksomheden skulle gøre fremadrettet som følge af kritikken, herunder om manglerne skulle rettes op i allerede indgåede aftaler.

Ved den efterfølgende kontrol, som resulterede i tilbagekaldelsen af autorisation som autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, anmodede Arbejdstilsynet om oplysninger om rådgivningsopgaver, der var gennemført på baggrund af rådgivningspåbud, som var påbegyndt og afsluttet i perioden forud for Arbejdstilsynets første afgørelse.

Nævnet fandt det desuden uklart i hvilken grad, der var tale om mangler omfattet af reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis der konstateres alvorlige mangler, eller reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis rådgivningsvirksomheden ikke opfylder kravene i bekendtgørelsen.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6010-49219**).

Ophævelse af påbud om at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte med tilkaldevagt uden for virksomheden får 11 timers samlet hvil

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte på en virksomhed, der havde tilkaldevagt, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Påbuddet blev afgivet på baggrund af vagtlistes for 2 ansatte, som havde tilkaldevagter (rådighedstjeneste) umiddelbart i forlængelse de egentlige vagter. Arbejdstilsynet lagde til grund, at tilkaldevagterne blev afholdt på virksomhedens område, og derfor ikke kunne henregnes som hviletid.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at reglerne ikke var overholdt, da tilkaldevagten ikke er rådighedstjeneste på arbejdsstedet, da de to medarbejdere ikke bor på virksomheden, men i en bolig tæt på virksomheden.

Efter reglerne om hviletid og fridøgn betragtes rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet som hviletid. Derefter gælder reglen om, at hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden havde oplyst, at den bolig, hvor de ansatte bor, ligger lige over for arbejdsstedet. Boligen er ikke del af arbejdsstedet, og vagtordningen er ikke betinget af, at de bor i boligen. De to medarbejdere har også været en del af vagtordningen, mens de tidligere havde andre folkeregisteradresser.

Medarbejderne skal ikke være fysisk til stede på arbejdsstedet eller i eget hjem under tilkaldevagten, men forventes at kunne møde op på arbejdsstedet inden for et kvarter. De har en vagtbil med mobilradio tilknyttet stedets tilkaldesystem til rådighed.

Nævnet lægger desuden til grund, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at der er tale om rådighedstjeneste i hjemmet, som ligger lige ved arbejdspladsen.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6060-20033**).

Ophævelse af påbud om procesventilation med afkast til det fri, men hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig svejsning i tunnel

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var blevet udført svejsning i en tunnel ved byggeriet i København. Arbejdstilsynet fulgte sporene, indtil sporene sluttede og konstaterede, at der var blevet svejset skinnesamlinger inde i tunnelen.

I tunnelrøret var naturlig ventilation, og der var opsat ventilatorer, som kan blæse den naturlige ventilation frem. Der var ikke opsat noget udsugningsanlæg.

Arbejdstilsynet kontaktede projektmanageren, som oplyste, at svejsearbejdet var foregået lørdag og søndag, hvor der ikke var andre ansatte, der arbejdede i skakten. Arbejdet var foregået ved hjælp af den almindelige tunnelventilation, og de ansatte, der havde båret P2 filtermaske, havde stået med "vinden i ryggen". Svejseprocessen var foregået således, at røgen blev blæst væk fra den ansatte og ud i skakten.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at svejse-ning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at der herunder etableres en effektiv procesventilation, som under svejseprocessen fjerner sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet. Afkastet fra proces-ventilationen skulle ledes ud til det fri og må ikke recirkuleres til andre områder.

Nævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at der skulle etableres en effek-tiv procesventilation, som under svejseprocessen fjerner sundhedsskadelige foru- reninger fra dannelsesstedet, og at afkastet fra ventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde afgivet et metodepåbud, der ikke er hjemmel til, idet virksomheden udførte arbejdet på en byggeplads, hvorfor reg- lerne om faste arbejdssteders indretning ikke finder anvendelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets påbud om straks at etablere en effektiv procesventilation, samt om at afkastet fra procesventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder, efter sin ordlyd, er et metodekrav om procesventilation, der ikke har hjemmel i de regler, som Ar- bejdstilsynet havde henvist til.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6051-11075 og 2016-6032-43639**).

Ophævelse af påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser i en SSP-enhed i en kommune

Ved et tilsynsbesøg i en kommunes SSP – enhed talte Arbejdstilsynet med to an- satte, arbejdsmiljørepræsentanten samt den daglige leder. SSP-enheden er en opsøgende indsats rettet mod truede børn og unge i alderen 10-18 år, dog pri- mært unge 14-16 årige. Mange af de unge har anden etnisk baggrund end dansk. Indsatsen har til formål at skabe gode opvækstvilkår for de unge og få de unge til at fravælge kriminalitet og anden risikoadfærd.

De ansattes arbejde består af opsøgende arbejde på gadeplan, hvor de unge op- holder sig i boligområder og på SSP – enheden. De ansatte oplyste, at området, kan sammenlignes med Harlem Street i New York og bliver omtalt som "Orkanens øje". Der er problemer med banderivalisering og dermed også et meget stærkt hie- rarki på gadeplan mellem børn og unge. Der foregår salg af stoffer på gadeplan, hvor de ansatte færdes.

Om de unges adfærd oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de unge typisk færdes i grupper på varierende størrelser og kan have en meget provokerende ad- færd, verbalt såvel som nonverbalt. Deres gruppeadfærd og færden på gaden skaber

ofte utryghed for omgivelserne. De unge prøver hele tiden at konfrontere og provokere de ansatte.

Der forekommer mange gange dagligt verbale krænkelser. De ansatte bliver dagligt udsat for trusler. En af de hyppigste trusler er truslen om at brænde enheden ned. De ansatte er konstant på og skal hele tiden overveje, hvordan de kommunikerer med de unge for at undgå såvel verbale som nonverbale konflikter. De ansatte skal være på vagt for om stemningen skifter, idet stemningen i en gruppe pludseligt kan skifte og blive truende og konfliktsøgende.

Om risikoen for vold oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at den hyppigste vold er den, som forekommer mellem de unge selv. De ansatte forsøger i den forbindelse at standse konflikten, og ind i mellem sker det, at de ansatte fysisk stiller sig imellem og skiller de unge ad.

Om de forebyggende tiltag oplyste ledelsen under tilsynsbesøget, at kommunen har en overordnet voldspolitik, men at enheden ikke har forholdt sig specifikt til risikoen for vold og trusler i arbejdet og forebyggelsen heraf. Der er ikke italesat eller udarbejdet fælles retningslinjer for, hvornår og hvordan medarbejderne siger fra ved krænkende adfærd. Der er for nyligt lavet en liste over, hvem, som de ansatte ønsker, skal kontaktes ved traumatiske hændelser.

Om de forebyggende tiltag oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de ikke har kendskab til kommunens voldspolitik, og at der er ikke nogen plan for defusing eller debriefing med kollegaer/ledelse efter traumatiske hændelser. Hændelser med verbal eller fysisk udad reagerende adfærd registreres ikke.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser.

Kommunen klagede og oplyste, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge. Kommunen oplyste, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte. Kommunen oplyste, at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde enheden lokaler ned, samt at ingen af de ansatte er blevet jagtet rundt af en af de unge med en strømpistol.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at beskrivelsen om, at området skulle have en åbenlys hashhandel og være farligt, ikke stemmer overens med deres opfattelse af området. Udtrykket Harlem Street stammer flere år tilbage. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at der ikke var tale om en voldsepisode, da en kollega stillede sig mellem et par unge. Det, at situationen skulle have været voldelig på nogen som helst måde, har ikke noget på sig.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at de ansatte føler, at de kan bruge hinanden, samt at de kan komme til ledelsen, såfremt der forekommer trusler eller vold.

Kommunen oplyste, at der er udarbejdet et kodeks med retningslinjer for, hvordan man skal handle i konfliktsituationer, og at dette kodeks er udleveret til de ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser, idet Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg udsattes for en risiko for vold eller trusler om vold, som ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at kommunen havde oplyst, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge. Kommunen har desuden oplyst, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte.

Nævnet lagde tillige vægt på, at kommunen har oplyst at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde SSP-enhedens lokaler ned, samt at ingen af de ansatte hos enheden er blevet jagtet rundt af en af de unge med en strømpistol.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet i en senere udtalelse til nævnet vurderede, at der ikke længere er grundlag for et påbud, som det indklagede, og at Arbejdstilsynet indstillede, at påbuddet ophæves.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-15869**).

Ophævelse af påbud om at sikre, at arbejdet med en autolift er forsvarligt

En virksomhed sendte en mail til Arbejdstilsynet og oplyste, at virksomheden havde problemer med en nyindkøbt CE – mærket autolift.

Virksomheden havde tilbageholdt en del af betalingen til sin leverandør og som følge heraf havde modtaget en stævning. Virksomheden bad derfor Arbejdstilsynet om at besigtige liften på værkstedet, hvilket Arbejdstilsynets almene tilsyn herefter gjorde.

Arbejdstilsynet fik under besøget blandt andet oplyst, at liften havde været i stykker lige siden leveringen for cirka 1 år før tilsynsbesøget, samt at man ikke turde anvende liften, og den blev derfor ikke brugt.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet ved virksomhedens lift kunne udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Leverandøren klagede over påbuddet til Arbejdstilsynet og anførte, at liften er CE-mærket, og at flere punkter i Arbejdstilsynets påbud er udtryk for en sædvanlig indretning af maskinen, som ikke indebærer farer ved en korrekt anvendelse.

Leverandøren oplyste, at virksomheden havde fremlagt Arbejdstilsynets afgørelse i en civilretlige sag mellem leverandøren og virksomheden, som bevis for at liften er mangelfuld.

Arbejdstilsynet ophævede herefter påbuddet, som Arbejdstilsynet selv vurderede var mangelfuldt.

Virksomheden klagede over, at Arbejdstilsynet ophævede den tidligere truffede afgørelse og anførte, at det er forkasteligt og uden omtanke, at Arbejdstilsynet har ophævet et strakspåbud, når Arbejdstilsynet ved selvsyn har konstateret fejl og mangler.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om at ophæve påbuddet til virksomheden om straks at sikre, at arbejdet ved virksomhedens lift kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt, da Arbejdstilsynets afgørelse var mangelfuld, da det ikke i tilstrækkelig grad fremgik på hvilken måde virksomhedens anvendelse af virksomhedens lift udgjorde sådan fare, at maskinen ikke anvendtes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde beskrevet nærmere, hvordan virksomhedens ejer og nogle praktikanter anvendte liften uforsvarligt, og at det alene fremgik af afgørelsen, at der af og til er praktikanter på værkstedet, der anvender virksomhedens lift, og at liften derudover anvendes af ejeren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde oplyst, at der var nogle mulige faresteder, som følge af indretningen af maskinen, men ikke nærmere konkret beskrevet den fare, der kan opstå, som følge af disse personers anvendelse af liften.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6041-47264**).

D. Genoptagelse

Der findes ikke bestemmelser på arbejdsmiljølovgivningens område, der regulerer genoptagelsesspørgsmål, og det er derfor de almindelige forvaltningsretlige principper der gælder.

Almindelige forvaltningsretlige principper

Hvis der ikke er fastsat regler om genoptagelse i selve loven, som en sag hører under, kan genoptagelse af en afsluttet sag kun ske, hvis de almindelige forvaltningsretlige principper om genoptagelse er opfyldt.

Betingelserne for genoptagelse er:

- En sag genoptages, hvis der kommer nye oplysninger af så væsentlig betydning, at der er en vis sandsynlighed for, at sagen ville have fået et andet resultat, hvis myndigheden havde haft oplysningerne i forbindelse med den oprindelige afgørelse.
- En sag genoptages, hvis der sker en væsentlig ændring med tilbagevirkende kraft af de retlige forhold (fx en dom, der ændrer hidtidig forvaltningspraksis), som den oprindelige afgørelse blev afgjort efter.
- Hvis myndigheden i forbindelse med en tidligere afgørelse har begået væsentlige sagsbehandlingsfejl.

I 2016 har Arbejds miljøklagenævnet behandlet og genoptaget en tidligere afgørelse, som nævnet traf i 2014. Sagen drejede sig om forsvarlig opstilling af et cirkustelt.

Arbejds miljøklagenævnet genoptog behandlingen af sagen og ophævede nævnets tidligere afgørelse om, at en virksomhed straks skulle sikre, at et cirkustelt skulle opstilles således, at det kan anvendes forsvarligt. Afgørelsen var truffet efter reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Baggrunden for genoptagelse af sagen var en dom afsagt af Østre Landsret, som fastslog, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

Sagen er refereret nedenfor:

Genoptagelse og ophævelse af afgørelse om opstilling af et cirkustelt

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt i 2014 en afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre, at et cirkustelt blev opstillet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelsen blev truffet i medfør af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Afgørelsen vedrørte en ulykkeshændelse i sommeren 2013, hvor et cirkustelt under en cirkusforestilling styrtede sammen. Arbejdstilsynet traf i den forbindelse en afgørelse med et påbud, som virksomheden klagede over.

Nævnets afgørelse blev offentliggjort i nævnets nyhedsbrev nr. 5/2014.

Østre Landsrets afsagde i december 2015 en frifindende dom i en straffesag, som vedrørte den samme ulykkeshændelse.

Landsretten frifandt tiltalte for overtrædelse af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler, idet landsretten fandt, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

I en udtalelse til nævnet oplyste Arbejdstilsynet, at Østre Landsrets dom gav Arbejdstilsynet anledning til at ændre praksis på området.

Arbejdstilsynet oplyste, at telte, der er indrettet som egentligt arbejdsrum som fx cirkustelte, telte til velfærdsforhold eller spisetelte m.v., fremover vil være omfattet af og skulle vurderes efter reglerne om arbejdsstedets indretning.

Arbejds miljøklagenævnet genoptog behandlingen af sagen og ophævede nævnets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre, at cirkusteltet opstilles således, at det kan anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet genoptog sagen, idet nævnet fandt, at der ved Østre Landsrets dom var kommet nye væsentlige oplysninger.

Nævnet lagde herved vægt på, at Landsretten ved dommen har fundet, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelse til nævnet har oplyst, at Østre Landsrets dom giver Arbejdstilsynet anledning til at ændre praksis på området.

Arbejdstilsynet har således oplyst, at telte, der er indrettet som egentligt arbejdsrum som fx cirkustelte, telte til velfærdsforhold eller spisetelte m.v., fremover vil være omfattet af og skulle vurderes efter reglerne om arbejdsstedets indretning.

Nævnet lagde til grund, at nævnets tidligere afgørelse fra 2014 var truffet i medfør af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

I forhold til afgørelsen om forsvarlig opstilling af cirkustelt ophævede nævnet afgørelse fra 2014, da der ikke var grundlag for at fastholde afgørelsen.

Nævnet lagde vægt på, at Østre Landsret ved dommen 2015 har fundet, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at tilsynet efter Østre Landsrets dom har taget dommen til efterretning og oplyst, at tilsynet har ændret praksis, således at opstillede cirkustelte ikke er omfattet af reglerne om tekniske hjælpemidler, men reglerne om arbejdsstedets indretning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kan træffe afgørelse efter reglerne om arbejdsstedets indretning.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at reglerne for arbejdsstedets indretning – specielt reglerne for skiftende arbejdssteders indretning – har mere generelt formulerede indretningskrav end reglerne for anvendelse af tekniske hjælpemidler, hvilket nævnet var enig i.

Nævnets afgørelse om genoptagelse og afgørelse om ophævelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6199-18066 og 2016-6042-28037**).

E. Ombudsmandssager

Folketingets Ombudsmand afsluttede i 2016 en klage vedrørende 2 af nævnets afgørelser med påbud truffet i 2015, hvori Arbejds miljøklagenævnet optrådte som hovedmyndighed.

Ifølge § 13, stk. 3, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand skal en klage være indgivet inden et år efter, at forholdet er begået.

Ifølge § 14, i samme lov kan klage over forhold, der kan påklages til en anden forvaltningsmyndighed ikke indgives, førend den anden forvaltningsmyndighed har truffet afgørelse.

Ifølge § 16, stk. 1, i samme lov afgør ombudsmanden, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Ombudsmanden videresendte en klage til Arbejds miljøklagenævnet som en anmodning fra klageren om, at nævnet giver klager en uddybende begrundelse for den trufne afgørelse.

Ombudsmandens bemærkninger ved oversendelsen af klagen

Ombudsmanden udtalte, at nævnet kunne få lejlighed til nærmere at forklare baggrunden og det juridiske hjemmelsgrundlag for påbuddene.

Ombudsmanden bad om, at Arbejds miljøklagenævnet sendte en kopi af nævnets svar, som nævnet sendte til klageren.

Baggrunden herfor var følgende:

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor klagerens virksomhed var bygherre for et projekt med opførelse af lejligheder. I forbindelse med besøget gav Arbejdstilsynet et straks påbud til klagers virksomhed om at udbedre mangler i planen for sikkerhed og sundhed, og et påbud om brug af en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen vedrørende planen for sikkerhed og sundhed gentog sig.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt ved afgørelsen truffet i 2015 begge påbud.

Det fremgår af nævnets afgørelse, at straks påbuddet blev givet, fordi planen for sikkerhed og sundhed på byggepladsen var mangelfuld.

Det fremgik af planen, at alle entreprenører på pladsen var ansvarlige for orden og ryddelighed, og det er ifølge afgørelsen i strid med reglerne i bekendtgørelsen om bygherrens pligter, hvorefter der kun må være én ansvarlig. Samtidig blev det ved besøget konstateret, at der var problemer med orden og ryddelighed på pladsen.

Det fremgår endvidere af afgørelsen, at påbuddet om brug af en autoriseret rådgivningsvirksomhed blev givet, fordi de konstaterede mangler blev karakteriseret som væsentlige.

Klagen drejede sig primært om påbuddet om brug af en autoriseret rådgivningsvirksomhed, som klageren mente, er urimeligt.

Ombudsmanden forstod klagen sådan, at klager ikke er enig i, at der var tale om (væsentlige) mangler på byggepladsen – og at myndighederne derfor ikke havde grundlag for at give særligt dette påbud.

Klageren henviste til, at virksomheden har 50 års erfaring med styring af byggepladser.

Ombudsmanden bemærkede i forbindelse med oversendelsen til nævnet, at Arbejdstilsynet og Arbejds miljøklagenævnet har anført, at planen for sikkerhed og sundhed var mangelfuld, fordi det fremgik heraf, at alle entreprenører på pladsen var ansvarlige for orden og ryddelighed.

Afgørelsen henviser til § 13 i bekendtgørelsen om bygherrens pligter. Det fremgår af bekendtgørelsens § 13, stk. 3, at det skal fremgå af planen for sikkerhed og sundhed, hvem der til ethvert tidspunkt skal tilvejebringe, vedligeholde og fjerne fælles sikkerhedsforanstaltninger og eventuelle fælles velfærdsforanstaltninger samt sørge for orden og ryddelighed, herunder snerydning, grusning og fjernelse af affald.

Efter bekendtgørelsens § 13, stk. 2, må bygherren ikke indgå aftale med flere forskellige entreprenører om etablering, vedligeholdelse eller fjernelse af den samme sikkerhedsforanstaltning i et fællesområde på det samme sted på det samme tidspunkt.

Sidstnævnte bestemmelse nævner dog ikke orden og ryddelighed.

På den baggrund genoptog Arbejds miljøklagenævnet sagerne, som drejede sig om et påbud om at udbedre mangler i fællesområder for orden og ryddelighed og fjernelse af affald på en byggeplads, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejds miljøklagenævnet traf herefter påny afgørelse med en ændret begrundelse, således:

Ny afgørelse med påbud om mangler i plan for sikkerhed og sundhed og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt på ny Arbejdstilsynets afgørelser med påbud, således at virksomheden straks skulle udbedre mangler i plan for sikkerhed og sundhed vedrørende, hvem der har ansvaret i fællesområder for orden, ryddelighed og fjernelse af affald, samt fastholdt påbuddet om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet fik udleveret en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen, og at Arbejdstilsynet konstaterede, at der i planen var angivet "fagentreprenør", som ansvarlig for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet telefonisk fik oplyst, at "fagentreprenør" betød, at alle entreprenører på byggepladsen var ansvarlige for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet vurderede i den forbindelse, at en angivelse i plan for sikkerhed og sundhed om, at "fagentreprenør" er ansvarlig for orden og ryddelighed på pladsen, således at alle entreprenører på pladsen er ansvarlige, ikke er tilstrækkelig til at opfylde reglerne om bygherrens pligter om, at det skal fremgå af plan for sikker-

hed og sundhed på en byggeplads, hvem der til ethvert tidspunkt skal sørge for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var problemer med orden og ryddelighed på byggepladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at adgangsvejene generelt var fyldt med rod og uorden, samt at der i kælderplan var opstillet arbejdsbord, oplagsplads for materialer, affald, værktøj og andre tekniske hjælpemidler jævnt fordelt over hele området.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der i bunden af trappeopgangen var udlagt palle på palle, og at den øverste palle vippede ved færdsel herpå.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynets billeder understøttede Arbejdstilsynets konstateringer af rod og uorden samt brug af paller i bunden af trappeopgangen på tilsynstidspunktet.

Nævnet henviste til, at det af arbejdsmiljøloven fremgår, at bygherren ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

Det fremgår af reglerne om bygherres pligter, at det skal fremgå af planen for sikkerhed og sundhed hvem, der til ethvert tidspunkt skal sørge for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet har konstateret mangler i plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen, hvor virksomheden er bygherre.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de af Arbejdstilsynet beskrevne mangler må karakteriseres som væsentlige mangler, idet Arbejdstilsynet konstaterede, at der var problemer med orden og ryddelighed på byggepladsen, og idet Arbejdstilsynet har givet påbud herom til de virksomheder, som arbejdede på byggepladsen.

Det fremgår af reglerne om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse.

Det fremgår desuden af reglerne, at bygherren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed efter reglerne om bygherrens pligter.

Nævnet bemærkede til klagen, at bygherre efter reglerne har pligt til at skrive i planen for sikkerhed og sundhed hvem, der til ethvert tidspunkt skal sørge for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet bemærkede desuden, at det af planen tydeligt skal fremgå, hvilke entreprenører, der på ethvert tidspunkt skal sørge for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald på byggepladsen.

Det betyder, at det ikke er tilstrækkeligt i planen for sikkerhed og sundhed, at angive "fagentreprenør" i den betydning, at ansvaret placeres hos alle entreprenører på byggepladsen, da det bliver uklart, hvor og på hvilket tidspunkt hver entreprenør har ansvaret for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet bemærkede endvidere, at det ikke har betydning for afgørelsen, at der var steder på byggepladsen, hvor der ikke var problemer med manglende orden og ryddelighed, da Arbejdstilsynet konstaterede, at der manglede orden og ryddelighed i fællesområder, herunder trapper og svalegange, på byggepladsen.

Nævnet bemærkede hertil, at Arbejdstilsynets billeder understøtter Arbejdstilsynets konstateringer på tilsynstidspunktet.

Nævnet præciserede endeligt, at afgørelsen alene er truffet med hjemmel i § 13, stk. 3, i bekendtgørelsen om bygherrens pligter om, at det af planen for sikkerhed og sundhed skal fremgå, hvem der til ethvert tidspunkt skal sørge for orden og ryddelighed, herunder fjernelse af affald.

Nævnet bemærkede i forhold til klagen til Folketingets Ombudsmand, at nævnet lægger vægt på de af Arbejdstilsynet konstaterede forhold på tilsynstidspunkt, som er understøttet af Arbejdstilsynets billeder.

Afgørelsen om begge påbud blev truffet af et enigt nævn.

Ombudsmandens afsluttende bemærkning til afgørelsen

Nævnet sendt kopi af afgørelsen til Folketingets Ombudsmand, som herefter oplyste, at ombudsmanden på det foreliggende grundlag ikke foretager sig yderligere (**j. nr. 2016-6033-21040 og 2016-6010-21041**).

4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi C) Arbejdets udførelse, D) Arbejdsstedets indretning - Ventilation, E) Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser, F) Stoffer og materialer, G) Tekniske hjælpemidler (maskiner) og H) Unges arbejde.

A. Psykisk arbejdsmiljø

Det fremgår arbejdsmiljølovens § 1a, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet med denne bestemmelse er at præcisere, at både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven, så der ikke kan opstå tvivl herom.

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

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsen.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

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

Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

Psykisk arbejdsmiljø omfatter følgende seks risikofaktorer:

- 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 hændelser.

Sager om psykisk arbejdsmiljø indeholder en eller flere af de nævnte risikofaktorer og lader sig vanskeligt gruppere i forhold hertil.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som drejer sig om

- a. høje følelsesmæssige krav for børnesagkyndige og
- b. risikoen for vold og trusler ved arbejde med udadreagerende børn og ved risikoen ved røveri i en dagligvarebutik, og
- c. risikoen for fysisk vold som har præget nævnets arbejde i 2016 på grund af flere alvorlige sager, hvor ansatte har været udsat for fysisk vold, herunder med dødelig udgang.

Sagerne om følelsesmæssige krav, fysisk vold og risikoen for vold og trusler er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, som varetager opgaver vedrørende adoption, værgemål, separation/skilsmissе, børnebidrag og ægtefællebidrag, samvær, forældremyndighed bopæl og faderskab. I virksomhedens afdeling er der ansat jurister, børnesagkyndige (psykologer og socialrådgivere).

Medarbejderne oplyste blandt andet, at de børnesagkyndige kun arbejder med højkonfliktsager, hvor forældrene efter en skilsmissе er uenige om forhold vedrørende deres børn.

De børnesagkyndige har en række opgaver, herunder samarbejds møder med forældre, hvor der også deltager en jurist samt børnesamtaler. De har inden for det seneste år fået flere nye opgaver, herunder ansvaret for sagen fra mødeindkaldelse til mødet afholdes, overvåget samvær samt afholdelse af børnegrupper.

Deres arbejde omhandler krævende sager, der indebærer et stort ansvar, da det vedrører børn og forældre, hvilket stiller store følelsesmæssige krav i arbejdet for medarbejderne.

Møderne med forældre kan handle om samvær, hvor de børnesagkyndige skal komme med anbefalinger til barnets behov, hvor meget og hvor ofte, der skal være samvær, samt om børnenes bopæl. Deres vurdering har stor betydning, når der skal træffes afgørelse om samvær, bopæl, forældremyndighed mm.

Møderne er præget af voldsomme spændinger og mange følelser, da der er meget på spil.

Forældrene er ofte nervøse, vrede, kede af de, græder, råber og er ophidsede. Der er nogle møder, hvor relationen mellem forældrene er præget af indædt had og afsky. Medarbejderne bliver følelsesmæssigt meget påvirkede, da de skal rumme og håndtere forældrenes følelser og hjælpe med svære problemer, samtidig med at de skjuler egne følelser.

Ledelsen oplyste blandt andet, at det i sagerne er barnets perspektiv, der skal belyses, bl.a. ved børnesamtaler og overvåget samvær, og der lægges stor vægt på de børnesagkyndiges vurderinger i forbindelse med en evt. afgørelse.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer de børnesagkyndiges sundhed, og at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, hvorefter virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at de børnesagkyndige udsættes for høje følelsesmæssige krav sammenholdt med tidspres i forbindelse med arbejdet med borgere.

Flertallet lagde herved til grund, at de børnesagkyndige arbejder med højkonfliktsager, hvor forældrene efter en skilsmisse er uenige om forhold vedrørende deres børn. Arbejdet indebærer møder og samtaler med borgere i massive kriser og konflikter i et sådant omfang, at Statsforvaltningen må inddrages.

De børnesagkyndige skal rumme og håndtere forældrenes følelser og være meget bevidste om egen kommunikation, da de ellers bliver kritiseret for at holde med den ene part.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at børnesagkyndige oplevede, at der er tale om krævende sager, der indebærer et stort ansvar, da deres vurdering tillægges stor betydning, når der træffes afgørelse i sagerne.

Flertallet lagde endelig vægt på, at de børnesagkyndige oplevede, at de på grund af tidspres ikke når at stresses af og bearbejde møder. De børnesagkyndige oplever, at forekomsten af høje følelsesmæssige krav desuden er skærpet inden for de seneste år som følge af flere nye opgaver.

Når der er tale om sådanne høje følelsesmæssige krav sammenholdt med tidspres i arbejdet, skal forebyggelsen heraf være tilsvarende høj for at undgå at udsætte medarbejderne for en sundhedsmæssig risiko.

Flertallet vurderede, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad har forebygget den sundhedsmæssige risiko i arbejdet, og at der ikke var fastlagt struktureret faglig sparring, idet det ikke var sat i system, hvordan samtaler /sparring skal foregå. De ansatte oplyste, de får ledelsesmæssig støtte, og ledelsen giver faglig sparring, men i praksis er det ikke altid muligt. Personalemøderne bliver brugt til at tale om produktion, og man mangler mulighed for at drøfte det faglige indhold i arbejdet.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at de ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang har mulighed for supervision, idet de 8 børnesagkyndige kun får supervision 6 gange om året af 2 timers varighed, hvorfor det ikke er muligt for alle at få supervision

hver gang. Der kan endvidere ofte gå lang tid inden næste supervision efter komplicerede og tunge møder.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejderne oplevede, at der var et markant tidspres, hvorfor de ikke når at forberede sig tilstrækkeligt til alle møder. De skal endvidere med kort varsel overtage kollegers møder ved sygdom (ca. hver 14. dag), da man ikke vil aflyse møder. Endelig forventes det, at medarbejderne har 5 samtaler pr. uge med telefonisk rådgivning, men grundet tidspres, når de ikke udfører denne opgave.

Herudover lagde flertallet vægt på, at medarbejderne oplevede, at de ikke kan få hjælp af ledelsen til prioritering af opgaver. Alle opgaver er vigtige og skal nås, hvilket ikke er muligt i en presset arbejdsdag. Medarbejderne oplevede, at de ikke var tilstrækkeligt forberedt til nye arbejdsopgaver. Den manglende oplæring frustrerede medarbejderne, da de blev usikre på, om en opgave bliver løst tilstrækkeligt. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at det pres de ansatte oplyser om, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig, og at virksomheden har dokumenteret at have håndteret de høje følelsesmæssige krav tilstrækkeligt (**j.nr. 2016-6024-35331**).

Påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i en børnehave

Ved et tilsynsbesøg i en børnehave fik Arbejdstilsynet oplyst, at der i institutionen var et barn med en særlig grad af udadreagerende adfærd. De ansatte fik flere gange dagligt (5 -20 gange) kastet genstande efter sig.

Der var tale om alle genstande, som barnet kunne løfte, blandt andet havde barnet inden for den seneste uge inden tilsynsbesøget kastet en skovl og en spand efter en ansat fra et 2,5-3 meter højt tårn på legepladsen, ligesom barnet havde kastet en mælkekasse efter en ansat fra en repos indendørs i et legeområde.

Desuden blev de ansatte slået, sparket og revet op til 20 gange dagligt, blandt andet spark i hovedet og maven. Nogle ansatte havde dagligt blå mærker og rifter på arme og ben. Både ledelsen og de ansatte oplever at være fagligt klædt på til at håndtere det pågældende barn, men de frygter dagligt for deres egen sikkerhed. De ansatte var i konstant fysisk og mentalt alarmberedskab.

Det havde ikke været muligt for de ansatte at afværge denne udadreagerende adfærd. Dette skyldes bl.a., at det ikke var muligt at undgå larm og uro i institutionen, samt at det ikke var muligt at isolere barnet fra de øvrige børn, da dette "triggede" barnets aggressivitet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i børnehaven så arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udføres sikkerheds-og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt, at arbejdet med det særligt udadreagerende barn i børnehaven ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der på tilsynstidspunktet var en betydelig fare for, at de ansatte kunne komme alvorligt til skade.

Nævnet lagde vægt på, at tilstanden hos det pågældende barn gennem det sidste år gradvist var forværret, hvilket kom til udtryk ved en markant og uforudsigelig fysisk udadreagerende adfærd.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte flere gange dagligt (5 -20 gange) fik kastet genstande efter sig. Der var tale om alle genstande, som barnet kunne løfte, blandt andet havde barnet inden for den seneste uge inden tilsynsbesøget kastet en skovl og en spand efter en ansat fra et 2,5-3 meter højt tårn på legepladsen, ligesom barnet havde kastet en mælkekasse efter en ansat fra en repos indendørs i et legeområde.

Desuden blev de ansatte slået, sparket og revet op til 20 gange dagligt, blandt andet spark i hovedet og maven. Nogle ansatte havde dagligt blå mærker og rifter på arme og ben.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ledelse og ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang oplever at være fagligt klædt på til at håndtere det pågældende barn, men de frygter dagligt for deres egen sikkerhed. De ansatte var i konstant fysisk og mentalt alarmberedskab.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det ikke havde været muligt for de ansatte at afværge denne udadreagerende adfærd. Dette skyldes bl.a., at det ikke var muligt at undgå larm og uro i institutionen, samt at det ikke var muligt at isolere barnet fra de øvrige børn, da dette "triggede" barnets aggressivitet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-19038**).

Afgørelse om at forebygge risikoen for vold og trusler i en dagligvarebutik, men ophævelse af krav om at indrette arbejdsstedet forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik og spurgte til risikoen for vold, trusler og traumatiske hændelser (risiko for røveri). Butikken har åbent fra 8.00 til 20.00 på hverdage og fra 8.00 til 18.00 lørdag og søndag. Det blev oplyst, at butikken er beliggende i et belastet område og med en stor parkeringsplads umiddelbart udenfor butikken. Butikken har tre store vinduer ud til parkeringspladsen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at biler kan stå ubemærket i mørket på parkeringspladsen, og at det er muligt at sidde i bilen på afstand på parkeringspladsen og observere aktiviteter inde i butikken gennem de tre store vinduer, og at det var muligt at stå på ydersiden af vinduerne og observere mængden af kontanter i kassen, når kunder ekspederes.

Arbejdstilsynet konstaterede under besøget, at butikkens store parkeringsplads blev anvendt til aggressiv kørsel af biler uden lys på, og det blev oplyst, at det ikke er ualmindeligt. De ansatte er mærket af tidligere røverier og holder øje med mistæn-

som adfærd og ophold på parkeringspladsen. Bilernes aggressive kørsel på parkeringspladsen og støjen derfra skaber uro blandt personalet.

Arbejdstilsynet observerede under tilsynsbesøgene, hvordan arbejdet med kundebehandling i kassen foregik. Kasselinjen er etableret 2½ meter fra ydervæggen med de tre store vinduer ud mod parkeringspladsen. Arbejdstilsynet konstaterede i den forbindelse, at man om dagen fra kasselinjen tydeligt kan se hele parkeringspladsen, men at man om aftenen på grund af genskin i vinduerne kun kan se få meter ud på parkeringspladsen.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at kasselinjen er designet sådan, at afsætning af varer, som var blevet registreret i kassen, blev sat på et afsætningsbord, som var etableret vinkelret i forhold til kasselinjen.

Der er fra kundens placering et direkte kig ned til kassebeholdningen, når kontantkassen står åben, og det er fysisk muligt at nå samtlige kontanter i kassen, hvilket medarbejderen forsøger at afskærme i forhold til kunden ved at placere hånden i kassebordet. Arbejdstilsynet observerede under begge tilsynsbesøg, hvordan kunder blev betjent ved kassen.

Under betjeningen blev kontantkassen åbnet, og kunderne stod for enden ved afsætningsbordet og kunne kigge ned til kassebeholdningen. Arbejdstilsynet konstaterede videre, at der var 6.-7.000 kroner i kontanter i kassen, mens der ved et andet tilsynsbesøg var 2.-3.000 kroner i kontanter i kassen.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der var en deponeringsboks i kasseområdet, som bliver anvendt, når kunder betaler med store sedler, og at de ansatte er instrueret i at holde en lav kassebeholdning i omegnen af 3.000 kroner.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt. Virksomheden skal derfor forebygge mod risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri. Virksomheden skal sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra en samlet vurdering af den tilstedeværende risiko for vold og trusler, der er i forbindelse med røveri.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i butikken, men ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt i butikken.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at uvedkommende har mulighed for at aflure butikkens interne sikkerhedsrutiner ved håndteringen af kontantbeløb ved kasselinjen i butikken, og at det er muligt for uvedkommende ved kassen og fra ydersiden af vinduerne at se omfanget af kontanter i pengekasen, når kassen står åben.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det forekommer, at kassebeholdningen er højere, end det er nødvendigt i forhold til den beholdning, som de ansatte var instrueret i at holde.

I forhold til den del af afgørelsen, som drejede sig om indretning og placering af arbejdsstedet vurderede et flertal af nævnets medlemmer, at det er uklart, hvad Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, da Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har anført en tilstrækkelig begrundelse for at træffe afgørelse om arbejdsstedets indretning og placering.

Flertallet henviste i den forbindelse til, at det er uklart, om Arbejdstilsynets afgørelse omhandler butikkens indretning ved kasselinjen eller butikkens fysiske beliggenhed med stisystem bagom butikken, som Arbejdstilsynet vurderer giver gode flugtmuligheder fra butikken.

Afgørelse med fastholdelse af påbuddet om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i butikken blev truffet af et enigt nævn, mens ophævelsen af afgørelsen om indretning og placering af arbejdsstedet blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse om arbejdsstedets indretning er tilstrækkeligt begrundet, og at det ikke er uklart, at Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om indretningen af kasselinjen i butikken (**j.nr. 2016-6024-17951 og 2016-6030-17973**).

Påbud om straks at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet udførte kontrolbesøg på et bosted, som tidligere havde fået et påbud om at sikre, at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er forsvarligt. Under besøget fik Arbejdstilsynet beskrevet, at beboere havde udøvet vold og trusler om vold mod ansatte.

En beboer havde overfaldet tre ansatte, som løb til en alarm, der var udløst på grund af beboerens opførsel. Beboeren slyngede en ansat voldsomt ind i væggen, spændte ben og kastede en telefon efter en anden ansat og slyngede en tredje ansat ind i vinduerne. Da den tredje ansatte forsøgte at flygte ind i et hus, fulgte beboeren efter og skubbede den ansatte voldsomt ind i en kommode.

I weekenden inden Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde en beboer kastet med glas efter en ansat og været verbalt udadreagerende. Flere beboere er efter et knivdrab blevet inspireret og er kommet med dødstrusler, og en beboer har sagt: *"Hvem mon bliver den næste, der skal dø?"*

Alle beboerne på stedet har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte, og der er beboere med misbrug af stoffer og/eller alkohol i alle husene på bostedet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd. De ansatte og ledelsen oplyste til Arbejdstilsynet, at beboerne kan ændre adfærd pludselig og "ud af det blå".

De ansatte oplyste, at der ikke er en fælles forståelse af, hvornår en beboer skal score grøn, gul eller rød i de supplerende tiltag, som er iværksat siden Arbejdstilsynets sidste tilsynsbesøg. Centerchefen oplyste ved besøget, at risikovurderingsværktøjet ikke klart nok definerer, hvilke parametre en beboer scorer gul og rød ud fra, og at det bør overvejes at fjerne muligheden for at score gul, så der kun kan scores grønt eller rødt.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg altid arbejder med direkte visuel eller auditiv kontakt til en kollega i husene og på fællesarealerne, men at de, når de møder ind eller afslutter deres vagt, går alene mellem parkeringspladsen og det hus, hvor de arbejder i. På helligdage og i weekenderne er de så få på arbejdet, at de først ser en kollega, når de møder op i det hus, hvor de skal arbejde.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det på bostedet straks skal sikres, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at risikoen for betydelig fare for vold ved arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd, er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at bostedet straks skulle forebygge risikoen for betydelig fare for vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd.

Nævnet vurderede, at den beskrevne risiko for vold under arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd ikke på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg var forebygget tilstrækkeligt, således at arbejdet kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte ved kontrolbesøget oplyste, at der ikke er en fælles forståelse af, hvornår en beboer skal score grøn, gul eller rød i de supplerende tiltag, som er iværksat siden Arbejdstilsynets sidste tilsynsbesøg. Centerchefen har desuden ved kontrolbesøget oplyst, at risikovurderingsværktøjet ikke klart nok definerer, hvilke parametre en beboer scorer gul og rød ud fra, og at det bør overvejes at fjerne muligheden for at score gul, så der kun kan scores grønt eller rødt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg altid arbejder med direkte visuel eller auditiv kontakt til en kollega i husene og på fællesarealerne, men at de, når de møder eller afslutter deres vagt, går alene mellem parkeringspladsen og det hus, hvor de arbejder i.

Nævnet lagde hertil vægt på, at de ansatte på helligdage og i weekenderne er så få på arbejdet, at de først ser en kollega, når de møder op i det hus, hvor de skal arbejde.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-32460**).

Påbud om at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte et bosted, hvor der var sket en arbejdsulykke med dødelig udgang, idet en ansat blev stukket ihjel af en beboer. Bostedet er et socialpsykiatrisk bosted til borgere med psykiske lidelser, nedsat funktionsevne og sociale problemstillinger.

Alle beboere har en alvorlig psykiatrisk diagnose såsom skizofreni, angst og ADHD, og beboerne kan være psykotiske og ofte forpinte og høre stemmer, som fx fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. Beboerne kan være både verbalt og fysisk udadreagerende.

Beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt pga. beboernes psykotiske tilstand, og uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget, oveni psykosen, øger risikoen for udadreagerende adfærd. Risikoen for vold og trusler er konstant latent til stede i arbejdet.

Alle ansatte bærer overfaldsalarm med opkobling til hver ansats arbejdstelefon.

Det er muligt at få beboere indlagt på psykiatrisk afdeling, hvor sikkerheden er en helt anden, men samarbejdet med psykiatrisk afdeling er mangelfuldt.

I praksis opleves det som meget vanskeligt at få en beboer indlagt, og det sker ofte, at beboeren hurtigt udskrives igen og i samme tilstand, som da vedkommende blev indlagt. Beboeren kan være faldet kortvarigt til ro på psykiatrisk afdeling og derfor vurderes at være klar til udskrivelse.

Beboerne skal risikovurderes med en checkliste, når de ændrer adfærd fra deres habituelle tilstand. Checklisten er risikovurderingsværktøj til at forudsige voldelig / udadreagerende adfærd hos beboere på seks områder: forvirret, irriteret, støjende, fysisk truende, verbalt truende og angreb på genstande fx kaster, slår, knuser eller sparker genstande.

De ansatte var instrueret i at gå to sammen rundt, hvor overfaldet skete og på fællesområderne efter klokken 15:00. Det er blevet aftalt efter en beboers udadreagerende adfærd, men da denne beboer ikke har været udadreagerende om dagen, skal forholdsreglen kun tages fra klokken 15:00.

De ansatte var instrueret i at være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden, og at de altid skal låse medicinrummet efter sig, når de går derind.

Ledelsen oplyste, at de udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i, at de skal tage. Forholdsreglerne tages op på møder, hvor det aftales, om de fortsat er gældende.

Ledelsen oplyste, at de godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten i huset.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at sikre, at arbejdet på bostedet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at sikre, at de ansatte er tilstrækkeligt instrueret, og at der føres effektivt tilsyn med arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at bostedet straks skulle forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd, og den del af påbuddet, som drejede sig om, at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn med, at instruktionen følges.

Et enigt nævnt ophævede den del af påbuddet, som drejede sig om instruktion.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at risikovurderingen af beboerne, som iværksættes, når en beboer ændrer adfærd, ikke er fuldt tilstrækkeligt til at identificere og vurdere risikoen for vold og trusler mod de ansatte.

Flertallet vurderede herved, at metoden ikke kan stå alene, da den ikke inddrager forudgående trusler eller tager højde for, at beboerne pludseligt kan ændre adfærd som følge af psykosen eller stoffer og/eller alkohol.

Flertallet vurderede, at hændelsen, hvor en beboere stak en ansat ihjel, viser, at metoden ikke kan stå alene, da beboeren to dage forinden var set af de ansatte i besiddelse af en kniv, som ikke blev fundet, og at beboeren på dagen for drabet scorede 0 ved risikovurderingen.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen under tilsynsbesøget, at ledelsen udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i, at de skal tage.

Flertallet lagde desuden vægt på, at ledelsen oplyste, at ledelsen godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at der er forhold, der underbygger, at der ikke er ført et effektivt tilsyn med de ansatte, idet de ansatte oplyste til Arbejdstilsynet, at de altovervejende overholder aftalte sikkerhedsforanstaltninger, men at det glipper, hvis man lige skal ind og hente noget i medicinrummet fx et termometer eller et blodtryksapparat, og man ikke låser døren efter sig.

Et enigt nævnet lagde vægt på, at det i klagen var oplyst, at de ansatte var instrueret i at være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden, og i at de altid skal låse medicinrummet efter sig, når de går derind.

Afgørelsen om at ophæve den del af påbuddet om instruktion blev vedtaget af et enigt nævn, men afgørelserne om at fastholde afgørelsen om at arbejdet skal udføres forsvarligt og om tilsyn er truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et medlem vurderede, at virksomheden har gjort, hvad det er muligt for at forebygge risikoen for vold og trusler om vold mod ansatte, samt at virksomheden har dokumenteret, at der er ført tilstrækkeligt tilsyn med, at de ansatte følger instruktionerne i sikker adfærd (**j.nr. 2016-6024-29356**).

Påbud om at sikre at alenearbejde med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås

Arbejdstilsynet besøgte et socialpædagogisk opholdssted for unge i alderen 13-18, hvor unge kan anbringes over en periode eller en længere årrække. Medarbejderne arbejder på opholdsstedet hele døgnet. Det blev oplyst, at de unge beboere har en baggrund med kriminalitet, misbrug og omsorgssvigt. Man laver løbende risikovurdering af de unge.

På tilsynstidspunktet var der en af de unge, som var vurderet udadreagerende, og som kunne finde på at angribe eller slå. Der havde været flere episoder med denne unge. Den unge havde tidligere overfaldet en ansat. Ved denne episode trykkede den ansatte på overfaldsalarmen. Der gik 12 minutter, fra der var trykket på alarmen, til politiet var fremme. Der havde også været en episode, hvor den unge havde fremsat trusler, kastet med ting og været yderst højtråbende. Herudover var der registreret 2 yderligere episoder i 2015.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om, at det på opholdsstedet straks skulle sikres, at arbejde alene med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges således, at risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet vurderede, at arbejdet alene med pædagogisk arbejde med unge, der har en kendt udadreagerende og voldelig adfærd, på opholdsstedet, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen for vold og trusler om vold i alenearbejdet er ikke forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af ledelsen fik oplyst, at de ansatte flere gange i løbet af en uge arbejder alene med beboere med kendt voldelig adfærd, og at der ifølge ledelsen var en af de unge, som var vurderet udadreagerende og voldelig.

Nævnet lagde herved vægt på, at der var risiko for situationer med akut og alvorlig vold, idet der havde været episoder med vold og trusler om vold, samt at arbejdet med den unge indebar stor uforudsigelighed. Det blev oplyst, at der stadig var risiko for, at den unge kunne blive udadreagerende.

Nævnet fandt, at reglerne var overtrådt, da der ved arbejdet på opholdsstedet var risiko for, at de ansatte ved arbejdet udsættes for vold og trusler om vold, og at denne risiko ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-59286**).

B. Ergonomi

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 4, stk. 1 og stk. 3, i samme bekendtgørelse, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de i bilaget opregnede faktorer.

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

Det fremgår af bilaget til samme bekendtgørelse, at vurderingsfaktorer er:

1. Byrdens beskaffenhed

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

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

2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

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

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

3. Arbejdsstedets beskaffenhed

Arbejdsstedets beskaffenhed kan øge risikoen for sikkerhed eller sundhed, hvis

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

4. Arbejdsforhold i øvrigt

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

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

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.

Komplekst arbejdsmiljøproblem - Autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8-25.

Det fremgår af § 5, i samme bekendtgørelse, at der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i bekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

Det fremgår af § 10, stk. 1 og stk. 2, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der ved-

rører en samlet daglig belastning ved løft, der overstiger 100 pct. af den maksimale daglige belastning pr. person.

Den maksimale daglige belastning pr. person udgør

1. 10 tons ved løft tæt ved kroppen,
2. 6 tons ved løft i underarmsafstand eller
3. 3 tons ved løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Nedenfor et uddrag af de sager nævnet har behandlet i 2016:

Påbud om at sikre arbejde med bæring af pakke på 27 kg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor de ansatte i pakkehallen arbejdede med pakning af postpakker fra bure til postbiler. En af de ansatte bar en pakke på 27,06 kg. Pakken var aflang og havde en længde på ca. 0,5 meter. Ved bæringen havde den ansatte fat i nederste hjørne af pakken med højre hånd i underarmsafstand samt i øverste hjørne med venstre arm strakt skråt opad i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand.

Pakken blev båret op af et trin på 30 cm's højde. Gulvet i postbilen var 50 cm over underlaget i hallen. Herefter blev pakken båret 2 meter inde i bilen, idet pakken skulle placeres i inderste venstre hjørne i postbilen. Der stod andre pakker på gulvet foran afsætningsstedet.

Den ansatte bar asymmetrisk, idet der forekom vrid i ryggen, når den ansatte trådte opad trinnet. Trinnet på bilen havde en trædeflade på 8 cm's dybde – svarende til, at den ansattes forfod kunne placeres på trinnet. Det blev oplyst, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed til arbejdsopgaven.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at bæring af pakke på 27 kg planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at arbejdet med bæring af pakke på 27 kg planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der forelå risiko for akut opståede skader.

Flertallet lagde vægt på, at håndteringen af pakken foregik med forværende faktorer i form af u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet den ansatte bar asymmetrisk med vrid i ryggen, når den ansatte trådte op i en bil. Bæring på trinnet var særligt belastende på grund af den begrænsede trædeflade på trinnet, hvorved der var risiko for at glide eller snuble på trinnet. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et af nævnets medlemmer fandt det ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at der var en sundhedsmæssig risiko ved arbejdet med bæring af pakken på 27 kg (**j.nr. 2016-6023-23526**).

Påbud om at sikre at løft af frugt- og grøntkasser i en dagligvarebutik kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet konstaterede under et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at en af de ansatte i løbet af 40 minutter foretog 29 løft af frugt- og grøntkasser i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand. Kasserne med frugt og grønt, som blev løftet i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, vejede henholdsvis 8 kg, 9 kg, 10 kg, 12 kg og cirka 18 kg.

Frugt- og grøntkasserne blev løftet med forværende faktorer i form af løft med foroverbøjning af ryggen, løft under knæhøjde samt asymmetriske løft med vrid i ryggen. Det blev oplyst, at den observerede medarbejder var beskæftiget med løft af frugt- og grøntkasser i cirka to timer om dagen i fire dage om ugen.

Arbejdstilsynet konstaterede endelig, at der ikke var tekniske hjælpemidler, som kan løfte kasserne i højden, til rådighed for de ansatte under arbejdet med løft af kasser med frugt og grønt.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre, at arbejdet med løft af frugt- og grøntkasser planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt et påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af frugt- og grøntkasser planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbuddet om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at de ansattes arbejde med løft af frugt- og grøntkasser ikke foregik forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstaterede, at en af de ansatte i løbet af 40 minutter foretog 29 løft af frugt- og grøntkasser i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, og at kasserne med frugt og grønt, som blev løftet i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, vejede henholdsvis 8 kg, 9 kg, 10 kg, 12 kg og cirka 18 kg.

Flertallet lagde videre vægt på, at frugt- og grøntkasserne, som blev løftet i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, blev løftet med forværende faktorer i form af løft med foroverbøjning af ryggen ved løft af kasse fra nederste lag på pallen eller ved afsætning af kasse på T-vogn eller nederste hylde i reolen, løft eller under knæhøjde ved afsætning af kasse på nederste hylde samt asymmetriske løft med vrid i ryggen ved løft rundt på palle og ved løft fra palle til T-vogn eller reol.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af butikschefen under tilsynsbesøget, at to ansatte udførte løftearbejde af frugt- og grøntkasser, og at den observerede medarbejder var beskæftiget med løft af frugt- og grøntkasser i cirka to timer om dagen i fire dage om ugen. Der var ikke tekniske hjælpemidler

pemidler, som kunne løfte kasserne i højden, til rådighed for de ansatte under arbejdet med løft af kasser med frugt og grønt.

Flertallet lagde i forhold til påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver vægt på, at Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om løft af byrder, der udføres som led i de ansattes sædvanlige arbejdsfunktion, og at de ansatte løfter kasser med frugt og grønt, der vejer mere end 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, samt at der er forværende faktorer i form af løft med foroverbøjet ryg og asymmetrisk løft med vrid i ryggen.

Flertallet lagde videre vægt på, at virksomheden ikke havde løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at en geninstruktion af de ansatte ikke er tilstrækkeligt til at løse det beskrevne arbejdsmiljøproblem, og at der således ikke var tale om, at virksomheden havde en løsning, der umiddelbart kunne overføres.

Afgørelserne er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 4 af nævnets stemmeberettigede medlemmer vurderer, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse med påbud, idet instruktion er tilstrækkelig, og da virksomheden har foretaget geninstruering af de ansatte, burde reaktionen være en afgørelse uden påbud. Mindretallet vurderede som følge heraf, at der ikke er grundlag for et påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet **(j.nr. 2016-6023-04879 og 2016-6010-04887)**.

Påbud om at arbejdet med løft af 25 kg kemidunke planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et vaskerum anvendtes kemidunke med en vægt på 25 kg. Arbejdstilsynet fik demonstreret, hvordan en kemidunk blev løftet med begge hænder fra en palle til en fladvogn samt fra fladvognen til gulvet. Løft blev foretaget med foroverbøjet ryg.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for den ansatte, som kunne anvendes til at løfte kemidunke fra fladvogn til gulv og fra gulv til fladvogn. Det blev oplyst, at en ansat løftede kemidunke hver anden til tredje måned. Oplysningerne om løftearbejdet under tilsynsbesøget blev blandt andet bekræftet af virksomhedens servicechef og driftschef, som var til stede under demonstrationen af løftearbejdet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre, at arbejdet med løft af kemidunke i virksomhedens opvaskerum planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af en kemidunk på tidspunktet for tilsynsbesøget ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der var en risiko for akut opståede skader. Arbejdstilsynet havde under demonstrationen konstaterede, at der blev løftet en kemidunk på 25 kg med begge hænder fra palle til fladvogn og fra fladvogn til gulv, og at der som følge deraf var tale om løft i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet under demonstrationen konstaterede, at der i forbindelse med, at der blev løftet en kemidunk med begge hænder, var tale om forværende faktorer i form af løft med foroverbøjet ryg. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed for den ansatte, som kunne anvendes til at løfte kemidunke fra fladvogn til gulv og fra gulv til fladvogn.

Afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer. Et mindretal på 5 af nævnets stemmeberettigende medlemmer vurderede, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst.

Mindretallet vurderede, at det er uklart om den ansatte, som under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg demonstrerede, hvordan den ansatte ville tage fat i kemidunken, er den ansat, som hver anden til tredje måned udskifter og dermed løfter kemidunke.

Fire af disse medlemmer vurderede herudover, at det ikke er tilstrækkeligt dokumenteret, at løft af kemidunke ikke foregår fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet alene har fået forklaret, hvordan arbejdet med løft af kemidunke foregår og ikke fået demonstreret det fulde løft (**j.nr. 2016-6023-11025**).

Påbud om at sikre at arbejdet med dækning med gran på en kirkegård udføres fuldt forsvarligt og knæliggende arbejde undgås

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg på en kirkegård, at ansatte arbejdede med grandækning i knæliggende arbejdsstilling med benene sammenklemt i knæleddene. De ansatte arbejdede desuden med bøjet ryg og vrid i ryggen samt med bøjet nakke og vrid i nakken, når de klippede og placerede gran på et gravsted.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at de ansatte arbejdede med armene løftet fremad i mere en halvarms rækkeafstand ved placeringen af gran på gravstedet. Arbejdstilsynet fik oplyst, at de to ansatte havde knæliggende arbejde hele dagen dagligt i fem uger, hvor der skulle lægges 4,3 ton gran på i alt 286 gravsteder, samt at der i de sidste tre uger var tre ansatte om arbejdet med grandækning.

Arbejdstilsynets afgav på den baggrund påbud om at sikre, at arbejdet med grandækning på kirkegården planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og således, at overbelastning ved knæliggende arbejde undgås.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg havde konstateret, at to ansatte arbejdede med grandækning på kirkegården i knæliggende arbejdsstilling med benene sammenklemte i knæleddene, og at de ansatte under arbejdet med klipning og placering af gran på gravstedet arbejdede med bøjet ryg og vrid i ryggen samt med bøjet nakke og vrid i nakken.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte arbejdede med armene løftet fremad i mere en halvarms rækkeafstand ved placering af gran på gravstedet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der er tale om langvarigt knæliggende arbejde, idet Arbejdstilsynet fik oplyst, at de to ansatte havde knæliggende arbejde hele dagen dagligt i fem uger, hvor der skulle lægges 4,3 ton gran på i alt 286 gravsteder, samt at der i de sidste tre uger var tre ansatte, som arbejdede med grandækning.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-07018**).

Påbud om at sikre at løft af 25 kg sække løftes forsvarligt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler

Ved et tilsynsbesøg på et bageri konstaterede Arbejdstilsynet, at der var et lager rum placeret i forbindelse med bageriet. Rummet var indrettet med en smal gang med reoler på begge sider, der endte i et rum, der ligeledes var indrettet med hylde. Bageriet fik leveret mel -og sukkersække, der vejede 25 kg, en gang om ugen. Sækkene blev leveret på palle i gården og blev derefter løftet enkeltvis og båret ind på lageret og placeret på hylde. Herfra blev de løftet enkeltvis, når de skulle anvendes i bageriet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at 10 sukkersække var opbevaret på hylde 55 cm over gulvet. Heraf var 5 af sækkene placeret bagved en anden reol, helt op af væggen, således at det ikke var muligt at stå foran hylde, når sækkene skulle placeres på hylde. 6 melsække var opbevaret på ¼ palle på lageret. Arbejdstilsynet fik oplyst, at der blev leveret en palle varer en gang om ugen. Der blev i gennemsnit leveret 7 sukkersække pr. uge. Den pågældende dag blev der leveret 6 sække mel.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at 4 ansatte løftede sækkene, bar dem på plads på lagerreol og bar dem fra lager til bageri. Hver ansat løftede i gennemsnit 2-4 sække pr. uge fra palle til lager, samt cirka 2 sække pr. uge til brug i bageriet. De ansatte løftede under knæhøjde, når de nederste sække på pallen i gården blev løftet, og når de nederste melsække blev placeret på ¼ palle på lager, samt når de nederste sække blev hentet på lageret.

Der blev løftet med vrid i ryggen/sidebøjning, når sukkersækkene blev placeret bag ved den anden hylde på lageret, og når de igen blev hentet fra hylde på lageret. Der blev løftet med foroverbøjet ryg, når sukkersækkene blev placeret på hylde bagved, og når de atter blev hentet på lageret. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed. Løftearbejdet var en del af den ansattes sædvanlige ar-

bejdsopgaver, og de ansatte var beskæftiget med andet tungt arbejde i form af løft og bæring af melsække og håndtering af deje.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med løft af mel- og sukkersække planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af sækkene skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af 25 kg mel- og sukkersække fra palle til lager og fra lager til bageri indebar en risiko for sikkerhed og sundhed.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der bliver løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når de nederste sække på en palle bliver løftet, og når sækkene bliver placeret på $\frac{1}{4}$ palle i virksomhedens lagerrum, samt at der bliver løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når sække med sukker bliver placeret på hylde bag ved anden reol. De ansatte løftede under knæhøjde, når de nederste mel- og sukkersække på en palle i gården bliver løftet.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte løfter under knæhøjde, når de nederste melsække bliver placeret på $\frac{1}{4}$ palle på lager, samt når de nederste sække bliver hentet på lageret. De ansatte løftede med vrid i ryggen/sidebøjning, når sukkersækkene bliver placeret bag ved en hylde på lageret, og når de igen bliver hentet fra en hylde på lageret. De ansatte løftede med foroverbøjet ryg, når sukkersækkene bliver placeret på hylde bagved, og når de atter bliver hentet på lageret.

Flertallet lagde til grund, at arbejdet med løft af 25 kg sække er en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgaver, samt at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for den ansatte til løftearbejdet. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 10 af nævnets medlemmer. Et af nævnets medlemmer vurderede, at det ikke er tilstrækkeligt dokumenteret, at der foregår løft, som er sundhedsskadelige (**j.nr. 2015-6023-58884**).

Afgørelse om at en kommune havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler i forbindelse med forflytning af en dement borger

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bosted, hvor der var sket en arbejdsulykke, hvor en elev var kommet til skade med højre skulder i forbindelse med forflytning af en borger.

Det fremgik af ulykkesanmeldelsen, at ulykken sker, da en beboer skal op af sin seng efter udførelse af personlig pleje. Beboeren, som vejer 50 kg, kom op og sidde på sengekanten ved hjælp af hovedgærdet på sengen og et glidestykke, der var lagt under beboeren.

Da beboeren er kommet op og sidde med benene ud over sengekanten, gør beboeren sig stiv i kroppen og læner sig tilbage i sengen hen mod væggen umiddelbart bag sengen.

Beboeren begynder herefter at glide ud af sengen, og eleven stiller sig derfor foran beboeren, så beboeren ikke kan glide længere ud, og griber fat under beboerens armhuler.

Arbejdstilsynet får ved undersøgelse af ulykken oplyst, at eleven stiller sig foran beboeren og tager fat under beboerens armhuler i $\frac{3}{4}$ arms afstand, mens hun forsøger at trække beboerens overkrop frem mod sig for at få beboeren op i en siddestilling. Beboeren er dement og har svært ved at forstå en instruktion og svært ved at samarbejde. Beboeren gør sig stiv i kroppen og modarbejder eleven, som kommer til skade.

Bostedet har ved en efterfølgende samtale mellem elev og leder konkluderet, at metoden ikke var hensigtsmæssig, at beboeren nu bliver forflyttet med lift.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler ved forflytningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, da nævnet fandt, at arbejdet ikke var udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da en elev forsøgte at stoppe en borger, som var ved at glide ud af sengen under en forflytning.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg fik oplyst, at en elev, trods instruktion om at lade en beboer falde ved pludseligt opståede situationer, valgte at stille sig ind foran en dement beboer og gribe fat i beboerens armhuler for at trække beboeren op og dermed forhindre beboeren i at glide ud af sengen, hvilket resulterede i at eleven kom til skade med sin skulder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik oplyst, at der var tale om en dement beboer, som havde svært ved at forstå en instruktion og svært ved at samarbejde, samt at beboeren, da ulykken skete, gjorde sig stiv i kroppen og modarbejdede eleven, som kom til skade.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden oplyste, at beboeren på tidspunktet for ulykken blev flyttet med et glidestykke, men at beboeren på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg bliver forflyttet med lift.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6023-00141**).

Påbud om at sikre at arbejdet med løft af en port mellem to sale udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der var opsat en port med wire og lod mellem et kirkerum og en sal, og at de ansatte løftede porten i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når de løftede porten ved gulvhøjde til over skulderhøjde og under knæhøjde ved at placere hænderne under porten i hugsiddende stilling og symmetrisk. Porten vejede cirka 50 kg ved den første del af løftet. Den blev lettere, når den var i bevægelse.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud til virksomheden om straks at sikre, at arbejdet med løft af porten skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at arbejdet med løft af porten ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte løftede porten, der vejede cirka 50 kg ved den første del af løftet, og at løftet foregik med $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at løftet foregik med forværende faktorer, idet de ansatte løftede porten fra gulvhøjde til over skulderhøjde, samt at der var tale om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet de ansatte løftede under knæhøjde i hugsiddende stilling, samt asymmetrisk ved at sidde i let vinklet stilling for at have plads til overkrop og hoved og med let foroverbøjet stilling.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6023-56299**).

Påbud om at sikre at løft af 25 kg sække udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg hos et bageri oplyst og vist, hvordan bageren løfter sække med en vægt på 25 kg med foroverbøjet ryg, når han afsætter sækken på en palle på gulvet i den sidste del af løftet, samt når han løftede en sæk fra de nederste lag på pallen i 14 cm højde.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at løft af 25 kg sække skal foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af 25 kg sække indebar en risiko for sikkerhed eller sundhed, da Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der blev løftet i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand med foroverbøjet ryg i forbindelse med løft af 25 kg sække med mel, sukker eller græskarkerner fra det nederste lag på en palle, opmålt til en højde på 14 cm over gulv.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at bageren tog fat i sækken med begge hænder, hvorefter sækken blev holdt ind til kroppen under den korte bæring. Der skete ved afsætning en foroverbøjning i ryggen, og bækkenet blev kippet bagud, samtidig med at sækken blev holdt i $\frac{3}{4}$ arms afstand i den sidste del af løftet.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 medlemmer. Et af nævnets medlemmer vurderede, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse (**j.nr. 2015-6023-54221**).

Påbud om at løft af kasser med mejeriprodukter skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvareforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at to ansatte løftede kasser med mejeriprodukter, som vejede 16-17 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand. En af de ansatte foretog således 29 løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og en anden an-

sat foretog 17 løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand i en kortlægningsperiode, som varede 40 minutter.

Arbejdstilsynet konstaterede, at håndteringen og løft af mælkekasser foregik med flere forværende faktorer, idet de ansatte løftede under knæhøjde, når kasserne med mejeriprodukter i det nederste lag i et bur skulle løftes op, samt når kasserne blev løftet ned på "hunden", som var 15 cm over gulvniveau.

De ansatte løftede desuden asymmetrisk, når kasserne med mejeriprodukter blev løftet fra buret og over på "hunden", samt asymmetrisk med sidebøjning og med én hånd, når kasserne med mejeriprodukter blev løftet fra buret. De ansatte løftede med foroverbøjet ryg, når de skulle sætte kasserne med mejeriprodukter over på "hunden".

Det blev oplyst, at løft af kasser med mejeriprodukter er en del af de to ansattes sædvanlige arbejdsopgaver, idet de ansatte løftede kasser dagligt 5 dage om ugen.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at arbejdet med løft af kasser med mejeriprodukter skulle udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljøvirksomhed til løsning af problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, men ophævede samtidig Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud, og ophævede derfor påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om løft af kasser indeholdende mejeriprodukter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at løft af kasser med mejeriprodukter i kølerummet hos virksomheden på tilsynstidspunktet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet konstaterede, at to ansatte løftede kasser med mejeriprodukter, som vejede 16-17 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at den ene ansatte foretog 29 løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og den anden ansat foretog 17 løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand i kortlægningsperioden, som varede 40 minutter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der i forbindelse med håndteringen og løft af mælkekasser var flere faktorer, der forværede belastningen for de ansatte, og at de ansatte løftede under knæhøjde, når kasserne med mejeriprodukter i det nederste lag i buret skulle løftes op, samt når kasserne blev løftet ned på "hunden", som var 15 cm over gulvniveau.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte løftede asymmetrisk, når kasserne med mejeriprodukter blev løftet fra et bur og over på "hunden", samt asymmetrisk med sidebøjning og med én hånd, når kasserne med mejeriprodukter blev løftet

fra buret, og at de ansatte løftede med foroverbøjet ryg, når de skulle sætte kasserne med mejeriprodukter over på "hunden".

Nævnet vurderede, at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at virksomheden fortsat på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse overtrådte arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, hvorvidt der inden Arbejdstilsynets endelige afgørelse fortsat var grundlag for en reaktion i form af et påbud og lagde vægt på, at virksomheden allerede i høringssvar fire uger før Arbejdstilsynets afgørelse havde oplyst, at der fremover bestilles så meget som muligt hjem i rullecontainere, ligesom der så vidt det er muligt bestilles kasser med seks eller otte stk. mælkekartoner i stedet for kasser med 15 stk. mælkekartoner.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at oplysningerne i virksomhedens høringssvar og klage om, at mælkekasserne i så stort omfang som muligt flyttes ved brug af træk, indebærer, at der fortsat er tale om løft af kasser med mejeriprodukter i $\frac{3}{4}$ arms afstand i et sådant omfang, at arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om løft af mælkekasser, skulle ophæves, da der ikke er truffet en afgørelse med påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion.

Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6023-53727 m.fl.**).

C. Unødig støj

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

Det fremgår af § 9, stk. 1, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødig støjbelastning skal undgås.

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

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

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

Nævnet har i 2016 behandlet flere sager om støj. En sag om unødig støj er refereret nedenfor:

Fastholdelse af påbud om at træffe foranstaltninger så ansatte ikke udsættes for unødig støj

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at undgå, at ansatte udsættes for unødige støjbelastninger under arbejdet i hallen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at det ved vurdering af, om der er tale om unødig støjbelastning, er mere rigtigt at se på det aktuelle støjniveau. Virksomhedens egen måling viste, at støjniveauet er cirka 64-69 dB målt cirka fem cm fra en støjende maskindel, og den højeste værdi, der blev målt, var 74 dB.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud med en præcisering, således at virksomheden skulle træffe foranstaltninger til at undgå, at ansatte udsættes for unødige støjbelastninger under arbejdet i virksomhedens broderihal.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at maskinerne i virksomhedens broderihal støjede og kunne høres meget tydeligt uanset, hvor man opholdt sig i hallen. Støjen var moderat, og at det var nødvendigt at hæve stemmen ved samtale i lokalet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at gulv, vægge og loft i broderihallen bestod af beton, samt at der ikke var opsat nogen former for støjdæmpning af broderimaskinerne eller dæmpning af efterklngen i hallen.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet vurderede, at det var teknisk muligt at dæmpe støjen i broderihallen.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet har foretaget en vurdering af, hvorvidt støjen i hallen er unødig.

Ved dette forstås en støjbelastning, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Nævnet henviste til, at Arbejdstilsynet i afgørelsen har oplyst, at det er muligt at mindske støjen ved tekniske foranstaltninger i form af f.eks. støjdæmpning af maskinerne.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6025-04946**).

D. Arbejdets udførelse

Det fremgår af § 15, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til lovens regler, herunder blandt andet reglerne om arbejdets udførelse og anvendelsen af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår § 38, i samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af § 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

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

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er nævnt i bekendtgørelsen.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

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

Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

Det fremgår af § 13, nr. 1, i samme bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende.

Det fremgår af § 13, nr. 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

Det fremgår af § 16, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at unødige påvirkning fra stoffer og materialer skal 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.

Det fremgår af § 17, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Nævnet har i 2016 behandlet følgende 8 sager, som vedrørte alvorlige ulykkesfarer, og hvor en arbejdsgivers strenge ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen blev præciseret.

Sagerne viser også det store område reglerne om arbejdets udførelse dækker:

1. Påbud om at redningsproceduren for tilkaldelse af redning i tilfælde af en ulykke er klar for alle
2. Påbud om at standse arbejde indtil der er sikret mod at styrte ned
3. Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for at gods på et lager skulle styrte ned
4. Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker på grund af elektrisk strøm

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at redningsproceduren for tilkaldelse af redning i tilfælde af en ulykke er klar for alle

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke på en byggeplads, hvor der blev udført tunnelarbejde ved brug af en tunnelboremaskine. En ansat var kommet i klemme mellem nogle maskindele. Tunnelboremaskinen (TBM) befandt sig cirka 250 m fra en skakt (skakt A) på vej mod en anden skakt (skakt B) i en dybde på cirka 30 m i et tunnelrør.

Portvagten, en vagt fra et vagtfirma oplyste, at al kommunikation fra TBM og til redning skulle gå igennem denne, som så skulle stå for det videre forløb. Vagten oplyste endvidere, at han på et tidspunkt havde hørt en ophidset stemme i radioen fra TBM. I første omgang forstod han ikke, hvad der blev sagt, men efterhånden kunne han høre skakt B blive råbt op, op til flere gange.

Da det gik op for vagten, at der var tale om en nødsituation, og der var behov for at alarmere redningsmandskab, prøvede han at kalde TBM op uden held, da denne talte med vagten ved skakt B. Han fik kontakt til vagten i skakt B, som oplyste, at der var en alarm på TBM.

Vagten ved skakt A prøvede derefter 3 gange at kontakte TBM for at få at vide, hvad der var behov for af redningsmandskab, men uden held. Vagten ved skakt A fandt til sidst ud af, hvad der var behov for fra vagten ved skakt B og tilkaldte ambulance, brandvæsen og politi via 112.

Formanden på TBM fra virksomheden oplyste, at han under arbejde på TBM fik at vide, at en kollega var kommet til skade. Da han havde konstateret, hvad der var sket, gik han i gang med at kalde op til overfladen. I forvirringen kaldte han vagten ved skakt B op. Efter lidt snakken frem og tilbage kunne han oplyse til vagten, hvad der var behov for.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at proceduren for at tilkalde redning er klar for alle, så en effektiv tilkaldelse af redningsmandskab kan opnås, så der træffes de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdsart og virksomhedens størrelse.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at proceduren for tilkaldelse af redning straks er klar for alle, så en effektiv tilkaldelse af redningsmandskab kan opnås, så der træffes de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdsart og virksomhedens størrelse.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden ikke havde truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdsart og virksomhedens størrelse. Nævnet vurderede endvidere, at forvirringen i kommunikationen mellem de ansatte ved tunnelboremaskinen og vagterne på terræn og mellem vagterne ved skakt A og ved skakt B med stor sandsynlighed har medført, at redningen af skadelidte i tunnelrøret blev forsinket.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tilstrækkelig klarhed omkring, hvilken vagt de ansatte i tunnelrøret skulle kontakte i tilfælde af alvorlige ulykker og behov for redning, og at kommunikationen mellem de ansatte i tunnelboremaskinen og vagterne var meget dårlig, idet parterne ikke kunne forstå hinanden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at vagten ved skakt A – efter at være blevet bekendt med arbejdsulykken – 3 gange forgæves forsøgte at kontakte tunnelboremaskinen for at få oplysninger om behovet for redning og evakuering, og at vagten ved skakt A først ved kontakten med vagten ved skakt B fik de oplysninger, som var nødvendige for at tilkalde den rette assistance og redning.

Afgørelsen blev truffet af et enig nævn (**j.nr. 2016-6020-37469**).

Påbud om at standse arbejde indtil der er sikret mod at styrte ned

Arbejdstilsynet besøgte en cirkusplads, hvor ansatte arbejdede med nedtagning af publikumstribune. Der var på tribunens højeste punkt 3 m til det underliggende niveau. Seks steder rundt i tribunen var der trappehuller. Hullerne var 2 m over det underliggende niveau på det laveste punkt og 3 m over niveau på det højeste punkt. På det øverste niveau og rundt om trappehullerne var der opsat rækværk.

Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte startede med at fjerne rækværker omkring trappehullerne. Herefter blev der fjernet stolerækker og tribunedæk. Stolerækkerne og tribunedækkene blev båret hen til ventende lastbiler. Ved arbejdet med tribunedæk og stolerækker arbejdede de ansatte flere gange tæt på kanten til trappehullerne. Ved færdsel frem og tilbage mellem arbejdssted og lastbil, færdedes de ansatte flere gange mindre end 0,5 meter fra kanten af trappehullerne.

De ansatte fjernede desuden rækværket på den øverste del af tribunen. Det blev i forbindelse med arbejdet med fjernelse af rækværket konstateret, at de ansatte stod i en højde af 3 m uden sikring mod nedstyrtning, når de fjernede rækværket.

Ved færdsel frem og tilbage mellem arbejdssted og lastbil færdedes de ansatte i områder med risiko for nedstyrtning på øverste tribunedæk, hvor der var 3 m til underliggende niveau. Enkelte ansatte gik skråt ned over tribunen for at komme over til lastbilen. De passerede trappehullets nederste kant, hvor der 2 m til det underliggende niveau.

Alle ansatte kom tættere på kanten end ½ meter under arbejdet og færdslen, og Arbejdstilsynet konstaterede, at det underliggende niveau bestod af grus og sten samt udragende dele fra den bærende konstruktion. Arbejdstempoet var højt og for flere ansatte forgik arbejdet i løb.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at arbejdet blev standset, indtil der er sikret mod nedstyrtning under demontering af tribune.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at standse arbejdet, idet nævnet vurderede, at der under arbejdet med demontering af tribune var en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte arbejdede og færdedes i områder, hvor rækværkerne var fjernet, hvorved der var risiko for nedstyrtning til det underliggende niveau, der bestod af grus og sten, samt udragende dele. De ansatte stod helt ude ved kanten, og at de gik frem og tilbage i områderne, hvor der var risiko for nedstyrtning. De ansatte færdedes flere gange mindre end ½ meter fra kanten af trappehullerne.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-29599**).

Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for at gods på et lager skulle styrte ned

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der var stablet gods ovenpå hinanden i en højde af 2 meter. Godset på de øverste paller hældte, således at der var risiko for, at det kunne tippe eller styrte ned. Der var ikke indhegning, overdækning eller andre foranstaltninger til sikring af, at godset ikke styrtede ned eller skred.

Varerne på lageret vejede fra få kilo, og der var paller med en vægt på flere hundrede kilo. Noget af godset var "filmet / wrappet". Arbejdstilsynet konstaterede, at 2 ansatte færdedes på lageret. De ansatte både gik på lageret og anvendte trucks og el-stablere. Arbejdstilsynet fik af ledelsen oplyst, at arbejde og færden på lageret, herunder kørsel med truck, anvendelse af el-stablere og manuel håndtering af varer/gods, er led i de ansattes daglige arbejdsfunktion.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning af gods på lager hos virksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning af gods på lageret, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der var stablet gods ovenpå hinanden i en højde af 2 meter. Godset på de øverste paller hældte, således at der var risiko for, at det kunne tippe eller styrte ned. Der var ikke indhegning, overdækning eller andre foranstaltninger til sikring af, at godset ikke styrtede ned eller skred.

Nævnet lagde herved vægt på, at der var risiko for, at de ansatte, der færdedes på lageret, blev ramt af nedstyrtende genstande, og idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde konstateret, at 2 ansatte færdedes på lageret. De ansatte både gik på lageret og anvendte trucks og el-stablere. Varerne på lageret vejede fra få kilo, og der var paller med en vægt på flere hundrede kilo.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at noget af godset var "filmet / wrappet", hvilket medførte, at der under anvendelse af truck eller el-stablere var risiko for, at gaflerne ramte den filmede palle og brød filmen med risiko for udskridning eller nedstyrtning af godset. Arbejdstilsynet fik af ledelsen oplyst, at arbejde og færden på lageret, herunder kørsel med truck, anvendelse af el-stablere og manuel håndtering af varer/gods, er led i de ansatte daglige arbejdsfunktion.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-02857**).

Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker på grund af elektrisk strøm

I forbindelse med arbejdet med underboring af en vej var der sket en arbejdsulykke, idet en ansat fik elektrisk stød, da en skydeslange havde ramt et spændingsførende kabel i jorden.

Arbejdstilsynet undersøgte ulykken samme dag, som ulykken skete og fik oplyst, at man ikke havde fulgt en fastlagt procedure om at lokalisere og frigra ve et kabel, inden underboringen startede.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der var foretaget en underboring 20-25 meter fra ulykkesstedet, hvor kablet lå i en skellinje, og at man derfor havde regnet med, at kablet også ville ligge i skellinjen ved ulykkesstedet. En tegning viste, at kablet, som ved den forrige boring, var vist til at ligge i skellinjen, men længere ude mod kørebanen. Tegningen var ikke målfast, så den nøjagtige afstand fra skellinjen kunne ikke ses på tegningen.

Arbejdstilsynet fik på stedet oplyst, at virksomheden havde en instruks om, at man altid skal tjekke kablers placeringer på tegningen, lokalisere kabler med søger og derefter frigra ve kablerne, så de kan overvåges under underboringen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm under arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet vurderede, at der på tidspunktet for arbejdsulykken ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge, at de ansatte ikke udsættes for en ulykkesrisiko hidrørende fra elektrisk strøm, idet der forelå en risiko for med en elektrisk ledende skydeslange at ramme et spændingsførende kabel i jorden.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg samme dag, som ulykken skete, fik oplyst, at man ikke havde fulgt en fastlagt procedure om at lokalisere og frigra ve kablet, inden underboringen startede.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-07097**).

E. Arbejdsstedets indretning - Ventilation

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 arbejdssteder, henholdsvis på 1) Faste arbejdssteder, 2) Skiftende arbejdspladser og 3) Bygge- og anlægsarbejdspladser.

Bekendtgørelsen om faste arbejdssteder stiller krav om planlægning og indretning af et arbejdssted, en arbejdsplads, et arbejdsrum, inventar, temperaturforhold m.v., ventilation, belysning, vedligeholdelse og rengøring og velfærdsforanstaltninger.

Nævnet har i 2016 behandlet flere sager om påbud om ventilation.

Om ventilation

Det fremgår af § 34, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at hvert arbejdsrum skal have tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Det fremgår af § 35, stk. 1, og stk. 3, i samme bekendtgørelsen, at der skal etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen det sted, hvor den udvikles, hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter eller lignende, der er sundhedsskadelige.

Ventilation - Et komplekst arbejdsmiljøproblem

Bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivervirksomheder fastsætter, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 17, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor procesudsugede luftrecirkuleres, således at den udsugede luft fra den forurenende proces føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

Nedenfor er refereret to sager om ventilation:

Påbud om at sørge for tilstrækkelig mekanisk ventilation ved arbejde med organiske opløsningsmidler

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et rum på en virksomhed, hvor der arbejdes med det organiske opløsningsmiddel Butanon var en tydelig og kraftig lugt, selv om der i rummet var en mekanisk ventilation, som var i drift.

I rummet stod en 200 liters tromle, hvor primer, hærder og Butanon blev omhældt efter blanding. Der var låg på tromlen, hvor der var etableret udspæringer til rørgennemføringer. Disse sluttede ikke tæt om rørene, idet der var ca. 5 cm åbning rundt om rørene ned til væsken i tromlen.

Det fremgik af sikkerhedsdatabladet, at den anvendte Butanon var mærket: Lokalirriterende. R67: Dampe kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed, og at Butanon har en MAL – kode: 5-1.

Det blev oplyst, at der opholder sig ansatte i rummet en til to gange dagligt i 5 minutter, når der udskiftes tanke, to gange dagligt i et minut, når det automatiske blandingsanlæg inspiceres, samt en gang om ugen i en til to timer, når blandeudstyr i rummet rengøres.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal sørge for at etablere tilstrækkelig mekanisk ventilation i rummet, der effektivt fjerner udviklet luftforurening i form af dampe fra organisk opløsningsmiddel, samt et påbud om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, men hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der i rummet var en tydelig og kraftig lugt, selv om den etablerede mekaniske ventilation var i drift under tilsynsbesøget.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der i rummet var en 200 liters tromle, hvor primer, hærder og Butanon blev omhældt efter blanding. Der var låg på tromlen, hvor

der var etableret udspæringer til rørgennemføringer. Disse sluttede ikke tæt om rørene, idet der var ca. 5 cm åbning rundt om rørene ned til væsken i tromlen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Butanon, der blev anvendt har MAL – kode: 5-1, og at den anvendte Butanon var mærket: Lokalirriterende. R67: Dampene kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der opholder sig ansatte i rummet en til to gange dagligt i 5 minutter, når der udskiftes tanke, to gange dagligt i et minut, når det automatiske blandingsanlæg inspiceres, samt en gang om ugen i en til to timer, når blandeudstyr i rummet rengøres.

Vedrørende rådgivningspåbuddet vurderede nævnet, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse, idet der mangler oplysninger, der kan belyse, hvorvidt der er tale om sundhedsskadelig luftforurening.

Nævnet lagde herved vægt på, at det fremgår af sikkerhedsdatablad, at det organiske opløsningsmiddel Butanon har MAL – kode: 5-1, og er mærket: Lokalirriterende. R67: Dampene kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke er tilstrækkelige oplysninger på sagen, som godtgør, om den forurening, som de ansatte er udsat for i rummet bevirker, at der er tale om en sundhedsskadelig luftforurening.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6032- 07039 og 2016-6010-06940**).

Påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk ved arbejde i en kælder

Under et tilsynsbesøg på et hospital konstaterede Arbejdstilsynet, at der forekom kulde og træk i et kælderrum, hvor der var en åben dør ud til en port, som stod åben. Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer trækgener hele året, når døren ud til porten står åben, samt at porten står åben i minimum to timer om dagen. Der forekommer udsving i temperaturen, fordi der forekommer kulde fra september til maj, når døren står åben, og fordi temperaturen stiger, når døren til porten lukkes.

Det blev oplyst af ledelsen, at ansatte er beskæftiget i kælderlokalet i op til fire timer på en arbejdsdag, og at de ansatte oplyser, at de oplever trækken som generende. Arbejdstilsynet fik under tilsynsbesøget desuden oplyst, at de ansatte har deres daglige gang i kælderlokalet.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund påbud om, at hospitalet skulle sikre tilførsel af frisk luft uden generende træk i kælderlokalet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i kælderlokalet, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at kælderlokalet ved porten, hvor ansatte opholder sig i op

til 4 timer på en arbejdsdag, ikke er indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, eftersom de ansatte udsættes for generende træk.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der forekom kulde og træk i kælderrummet ved porten, hvor døren ud til denne var åben. Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer trækgener hele året, når døren ud til porten står åben, samt at porten står åben i minimum to timer om dagen.

Flertallet lagde hertil vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer udsving i temperaturen, fordi der forekommer kulde fra september til maj, når døren står åben, og fordi temperaturen stiger, når døren til porten lukkes.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at ansatte er beskæftiget i kælderlokalet i op til 4 timer på en arbejdsdag, og at de ansatte oplyser, at de oplever trækken fra porten som generende. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 7 medlemmer. Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at hospitalet har gjort, hvad der med rimelighed kan forlanges, og at der derfor ikke er grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse (**j.nr. 2015-6032-48156**).

F. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser

Bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde gælder for det arbejde, en arbejdsgiver udfører som sådan på byggepladser, hvad enten arbejdet udføres af ansatte, arbejdsgiver selv eller af selvstændige uden ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2016 behandlet flere sager inden for bygge- og anlægsområdet.

Et udvalg af disse sager drejede sig om følgende områder:

1. Afgørelse om at en projekterende i et projekt skulle angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder
2. Påbud om straks at sikre virksomhedens egne ansatte mod unødige påvirkninger fra byggestøv på en byggeplads
3. Afgørelse om at arbejdsmiljøreglerne var overtrådt, da et byggepladshegn væltede på en byggeplads
4. Påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på en byggeplads
5. Påbud om at der skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på en byggeplads
6. Påbud om effektivt at sikre de beskæftigede ved asfaltarbejde mod faren for påkørsel ved vejarbejdet

Sagerne er refereret nedenfor:

Afgørelse om at en projekterende i et projekt skulle angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og fik fremvist en arbejds- og bygningsbeskrivelse vedrørende gulvarbejde, herunder arbejdsbeskrivelse for slidlag og isolering, som var udarbejdet af et arkitektfirma. Det fremgik af arbejdsbeskrivelsen, at der skulle udlægges armeringsnet på afstandsbrikker.

Det var ikke beskrevet, hvordan udlægningen af armeringsjernet kunne udlægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Bygherres koordinator og byggeledelsen oplyste, at der ovenpå en trykfast isolering skulle udlægges plastfolie som sikring mod radon. Arbejdet med støbning af et slidlag i kælderen kunne først udføres i byggeprocessen, når dækket mellem kælder og stueplan var udført.

På byggepladsen konstaterede Arbejdstilsynet, at armeringsnettet vejede 49 kg. Underlaget var glat, hvor de ansatte skulle udlægge armeringsnet på afstandsbrækker, da der var udlagt plastik på trykfast isolering. Plastikken var glat at gå på. Der var trappetrin fra oplagspladsen i kælderen til, hvor de ansatte skulle lægge armeringsnet.

Arbejdstilsynet traf en afgørelse overfor arkitektfirmaet om, at firmaet havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at den projekterende med sine angivelser i projektet skal sørge for, at egnede tekniske hjælpemidler kan bruges i forbindelse med håndtering af byrder under projektets gennemførelse. Arkitektfirmaet klagede over Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at arkitektfirmaet var rette modtager af påbuddet og fastholdt påbuddet, da arkitektfirmaet var totalrådgiver på projektet og dermed kontraktholder overfor bygherren. De øvrige rådgivere på projektet var alle kontraktlige underrådgivere til arkitektfirmaet.

Nævnet vurderede desuden, at arkitektfirmaet som rådgiver ikke havde levet op til sine forpligtelser, da der på projektet manglede en beskrivelse af, hvilket teknisk hjælpemiddel, der kunne anvendes til udlægning af armeringsnet i forbindelse med opbygningen af slidlaget i kælderenes gulvkonstruktion.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der under punktet arbejdsmiljø i projektet ikke var beskrevet, hvordan udlægningen af armeringsnettet kunne udlægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at armeringsnettet vejede 49 kg, og at underlaget var glat, hvor de ansatte skulle udlægge armeringsnet på afstandsbrækker, da der var udlagt plastik på trykfast isolering. Der var trappetrin fra oplagspladsen i kælderen til, hvor de ansatte skulle armeringsnette.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6199-33139**).

Påbud om straks at sikre virksomhedens egne ansatte mod unødige påvirkninger fra byggestøv på en byggeplads

Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomheds ansatte udførte arbejde og færdedes på færdselsvejene i en bygning på en byggeplads. På færdselsarealerne i bygningen på byggepladsen var et tydeligt lag støv, som de ansatte gik i, når de færdedes i bygningen. Arbejdstilsynet konstaterede, at der under færdsel i bygningen var en tydelig irritation i øjne og hals fra støvet på færdselsarealerne.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud til de ansattes arbejdsgiver om straks at sikre, at virksomhedens ansatte ikke udsættes for unødige støvgener ved færdsel på byggepladsen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet og fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at virksomhedens ansatte ikke udsættes for unødige støvgener ved færdsel på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at virksomhedens egne ansatte udførte arbejde og færdedes på færdselsvejene i bygningen på byggepladsen, og at der på færdselsarealerne i bygningen på byggepladsen var et tydeligt lag støv, som de ansatte gik i, når de færdedes i bygningen. Arbejdstilsynet konstaterede, at der under færdsel i bygningen er en tydelig irritation i øjne og hals fra støvet på færdselsarealerne.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-36582 og 2016-6199-49370**).

Afgørelse om at arbejdsmiljøreglerne var overtrådt, da et byggepladshegn væltede på en byggeplads

Arbejdstilsynet undersøgte en ulykke, hvor et byggepladshegn væltede, og der i den forbindelse havde været en risiko for sikkerhed og sundhed.

Under tilsynsbesøget konstaterede Arbejdstilsynet, at der op af byggepladshegnet, der afgrænsede byggepladsen fra det offentlige rum, havde været opstillet tunge byggematerialer i form af armeringsjern, støbeplader og dele fra et aluminiumsstil-lads. Virksomhedens ledelse oplyste, at det var virksomhedens byggematerialer, der havde været opstillet op af byggepladshegnet, og at forholdene senere var bragt i orden.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at genstande, som ved væltning kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, skal være stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.

Entreprenørfirmaet klagede over afgørelsen og anførte, at byggepladshegnet var opstillet efter velkendt praksis i byggebranchen, som ofte anvendes ved længdeaf-spærring i byområder.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud om, at entreprenørfirmaet havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at genstande, som ved væltning kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, skal være stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.

Nævnet vurderede, at der på det tidspunkt, hvor byggepladshegnet væltede, forelå en risiko for sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der op af byggepladshegnet, der afgrænsede byggepladsen fra det offentlige rum, havde

været opstillet tunge byggematerialer i form af armeringsjern, støbeplader og dele fra et aluminiumsstillads.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik oplyst af entreprenørfirmaets ledelse, at det var virksomhedens byggematerialer, der havde været opstillet op af byggepladshegnet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de tunge byggematerialer ikke var anbragt, stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde op ad hegnet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6033-20575**).

Påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på en byggeplads

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede, at der ikke var etableret et separat spiserum. Det sted, hvor de beskæftigede spiste, var en del af et arbejdsrum, hvor der blev udført renoveringsarbejde. Rummet var støvet, og der stod diverse malergrej i spiserummet.

Det sted, hvor de beskæftigede arbejdede, havde ikke borde og stole med ryglæn. Bordet bestod af en plade lagt oven på en kasse, og stolene bestod af sammentappede isoleringsbats.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de tilstedeværende beskæftigede havde arbejdet for virksomheden på adressen. De beskæftigede oplyste, at de fik løn af virksomheden, samt at en person derfra fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen, samt at de af en navngiven person fra virksomheden var blevet instrueret i udførelsen af arbejdet.

Ejeren af den villa, som skulle renoveres, oplyste overfor Arbejdstilsynet, at der var indgået aftale med virksomheden om at udføre arbejdet med renovering af ejendomme.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet, og fastholdt afgørelsen med påbud om at virksomheden straks skulle sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet af de beskæftigede på byggepladsen fik oplyst, at de havde arbejdet for virksomheden, og at de fik løn af virksomheden, samt at en person derfra fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen, samt at de var blevet instrueret i udførelsen af arbejdet af en person fra virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at ejeren af den villa, som skulle renoveres, overfor Arbejdstilsynet oplyste, at de havde indgået aftale med virksomheden om at udføre arbejdet med renovering af ejendomme.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var etableret et separat spiserum, og at spiserummet var en del af et arbejdsrum, hvor der blev udført renoveringsarbejde. Rummet var støvet, og der stod diverse malergrej i spiserummet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at spiserummet ikke havde borde og stole med ryglæn. Bordet bestod en plade lagt oven på en kasse, og stolene bestod af sammentapede isoleringsbats.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6031-13170 og 2016-6199-13167**).

Påbud om at der skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på en byggeplads

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der på byggepladsen blev udført arbejde af mere end 10 ansatte. Der var i alt 14 mand fra fire virksomheder på pladsen. Arbejdstilsynet fik oplyst, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden straks påbydes at udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) for indretning og drift af byggepladsen.

Arbejdstilsynet traf desuden afgørelse om, at virksomheden påbydes at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen om manglende skriftlig plan for sikkerhed og sundhed gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed for indretning og drift af byggepladsen.

Nævnet fastholdt desuden påbuddet om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen om manglende skriftlig plan for sikkerhed og sundhed gentager sig.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af bygherrerådgiveren fik oplyst, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed.

Som begrundelse for at fastholde rådgiverpåbuddet lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstateret, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen, hvor virksomheden var byggherre, og nævnet fastholdt påbuddet om at udarbejde en skriftlig Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS) for indretning og drift af byggepladsen.

Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6033-16153, 2016-6100-23422, 2016-6010-23425**).

Påbud om effektivt at sikre de beskæftigede ved asfaltarbejde mod faren for påkørsel ved vejarbejdet

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at de ansatte var i færd med at udføre maskinudlægning af asfalt i en svingbane på en trafikvej i åbent land. Der

var en jævn trafikmængde, og arbejdsstedet var skiltet med 50 km/t. Køretøjernes faktiske hastighed var ca. 50 km/t. Der var skiltet med vejarbejde, og der var opsat signalregulering, og langs arbejdsstedet var opsat markeringskegler.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at de ansatte i forbindelse med arbejdet arbejdede og færdedes helt ude ved markeringskeglerne og tættere end 1 m på trafikken, da disse blev flyttet, og når de ansatte gik ind og ud af vejtrømlen, ligesom nogle af de ansatte arbejdede med ryggen til trafikken, samtidig med at trafikken passerede umiddelbart op ad markeringskeglerne.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod faren for påkørsel ved arbejdet med asfaltering.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod faren for påkørsel ved arbejdet med asfaltering i en svingbane på en vej.

Nævnet fandt, at arbejdet med udlægning af asfalt ved en svingbane ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, idet de ansatte ikke var tilstrækkeligt sikret mod risikoen for påkørsel fra trafikanter, da den anvendte afmærkning af vejarbejdet ikke var tilstrækkelig effektiv til at beskytte de ansatte mod påkørsel.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at de ansatte i forbindelse med arbejdet arbejdede og færdedes helt ude ved markeringskeglerne og tættere end 1 m på trafikken, da disse blev flyttet, og når de ansatte gik ind og ud af vejtrømlen, ligesom nogle af de ansatte arbejdede med ryggen til trafikken, samtidig med at trafikken passerede umiddelbart op ad markeringskeglerne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der alene var valgt, at der skulle skiltes med 50 km/t samt opsættes signalregulering, men ikke også med arbejdsfrit område, hvor der efter reglerne om vejafmærkning af vejarbejder ikke må udføres vejarbejde eller være gående arbejdsmæssig færdsel under 1 m fra trafikken.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6033-52254**).

G. Stoffer og materialer

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

Det fremgår af § 16, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal 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.

Det fremgår af § 48, i arbejdsmiljøloven, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må

fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

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

Det fremgår af § 5, stk. 3, bilag III, pkt. 8.2 og 8.3, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, at arbejde med epoxyharpikser og isocyanater skal ske i overensstemmelse med de særlige krav, som er opregnet i bekendtgørelsen.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2016 blandt andet behandlet følgende sag:

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre forsvarlige forhold ved arbejde med epoxyprodukter

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor der blev foretaget limning med 2-komponent epoxylim. Produktet er mærket som giftigt og indeholdt blandt andet epoxy med en middelmolvægt ≤ 700 .

Arbejdstilsynet konstaterede, at limprocessen foregik på et arbejdsbord med processug. Der var ikke vaskefaciliteter umiddelbart i nærheden af arbejdsprocessen eller i arbejdslokalet. På etagen var der et par toiletter, hvor der var to håndvaske. Vandhanerne på håndvaskene var håndbetjente.

Arbejdstilsynet konstaterede yderligere, at medarbejderne skulle gå over 7-10 meter og passere flere døre for at komme fra produktionslokalet til håndvaskene. Medarbejdernes gangtøj og arbejdstøj blev ikke opbevaret adskilt.

Det blev oplyst, at hyppigheden af limning af emner med epoxy afhang af ordrene. Det kunne forekomme dagligt, ugentligt eller månedligt. De ansatte, der foretog epoxyarbejder, havde været på epoxykursus.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et påbud om at sikre forsvarlige forhold ved arbejdet med epoxyprodukter, herunder egnede vaskefaciliteter og omklædningsrum, og at gangtøj og arbejdstøj opbevares adskilt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud, idet nævnet fandt, at de ansatte ved arbejdet med limning med 2-komponent epoxylim blev udsat for risiko for unødigt påvirkning fra epoxyprodukter, idet virksomheden ikke overholdt kravene i forbindelse med arbejde med epoxyprodukter, herunder egnede vaskefaciliteter og omklædningsrum. Endvidere har virksomheden ikke sikret, at gangtøj og arbejdstøj opbevares adskilt.

Nævnet lagde vægt på, at flere ansatte i virksomheden var beskæftiget med epoxyarbejder og anvendte 2-komponent epoxylim. Epoxylimen var mærket som værende giftig og indeholdt epoxy med en middelmolvægt på mindre end eller lig med 700.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var vaskefaciliteter i umiddelbar nærhed af arbejdsprocessen eller i arbejdslokalet. Der var på etagen to håndvaske med håndbetjente vandhaner.

Nævnet lagde endelig vægt på, at de ansatte, der arbejdede med epoxy ikke havde særskilte omklædningsrum. Arbejdstøj og gangtøj blev endvidere ikke opbevaret særskilt.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6050-30543**).

H. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)

Det fremgår af § 45, i arbejdsmiljøloven, at maskiner, 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.

Det fremgår af § 5, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig.

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at anvendelse af tekniske hjælpemidler skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det fremgår af § 9, i samme bekendtgørelse, at et teknisk hjælpemiddel kun må 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.

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

Det fremgår af § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at under arbejde med rengøring, reparation, vedligeholdelse og lignende af et teknisk hjælpemiddel skal dette, så vidt det er muligt af hensyn til det pågældende arbejde, være standset og på effektiv måde sikret mod igangsætning. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes andre foranstaltninger, der effektivt sikrer, at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Nævnet har i 2016 behandlet flere sager om klager over afgørelser vedrørende uforsvarlig indretning og anvendelse af maskiner.

En sag er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre forsvarlig anvendelse af en etikettemaskine så personer ikke kan komme i kontakt med maskinens bevægelige maskindele

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, da der var sket en arbejdsulykke, idet en af virksomhedens ansatte fik fastklemt sin ene hånd i et transportbånd i tilknytning til en pakkelinje. Transportbåndet er CE-mærket.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at anvendelse og fejlretning ved virksomhedens etikettemaskine på pakkelinjen foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og uden at personer kan komme i kontakt med maskinens farlige bevægelige dele, mens transportbåndet kører.

Arbejds miljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at anvendelse og fejlretning ved etikettemaskine foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og uden at personer kan komme i kontakt med maskinens farlige bevægelige dele, mens transportbåndet kører.

Nævnet lagde vægt på, at det ved anvendelse og fejlretning af virksomhedens etikettemaskine var risiko for klemning, idet det var muligt at stikke hænderne ind mellem valse og bånd på transportbåndet i forbindelse med fjernelse af plastik, mens transportbåndet kører normal drift. Der er ved klemning i maskinens bevægelige dele er risiko for alvorlige personskader.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at overskudsplast fanges jævnlige af et transportbånd, idet linjen ikke på tilsynstidspunkt var indrettet med plast opstrammer, der bl.a. har det formål, at overskudsplast ikke fanges af båndet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at ansatte færdes/arbejder omkring transportbåndet i forbindelse med fejlretning og rengøring.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6040-00076**).

I. Unges arbejde

Arbejds miljøloven finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår af loven, at ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

Det fremgår af § 29, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at beskæftigelse af unge, som er 13 - 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde, jf. dog blandt andet bekendtgørelsens § 30.

Det fremgår af § 30, i samme bekendtgørelse, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt blandt andet i bilag

7. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

De unge må ikke beskæftiges med eller være i farlig nærhed af maskiner, medmindre det er ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag 7, der er en liste over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med, jf. § 30, at unge i forhold til, hvad der efter reglerne er lettere arbejde, må beskæftiges ved:

Det fremgår af bilag 7, Liste over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med

- 1) Lettere arbejde inden for landbrug, gartneri, rideskoler med fodring, udmugning, pasning af mindre husdyr samt heste, lugning, bær- og frugtplukning, plantning, grøntsagsopsamling samt lignende opgaver.
- 2) lettere arbejde med modtagelse, sortering, optælling, prismærkning samt pakning af varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse.
- 3) Lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger.
- 4) Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
- 5) Lettere montering, dog ikke lodning og svejsning.
- 6) Lettere malearbejde, dog ikke sprøjtemaling.
- 7) Lettere manuelt arbejde, såsom ilægning i poser, kuverter og æsker, kontrol og pudning af færdige produkter samt håndtering af rent vasketøj.
- 8) Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde, og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.
- 9) Lettere arbejde med bogopsætning på biblioteker.
- 10) Lettere arbejde med desinfektion af ko-yvere og lignende med desinfektionsmidler og andre midler, der er godkendt til dette formål af Fødevarestyrelsen. Midlerne må ikke være færemærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

Bekendtgørelsen om unges arbejde indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Arbejds miljøklagenævnet behandlede i 2016 en sag om unges arbejde. Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza

Under et tilsynsbesøg hos et pizzeria fik Arbejdstilsynet oplyst, at en medarbejder, der var undervisningspligtig (det vil sige gik i 9. klasse), arbejdede med produktion af pizza. Den unge færdiggjorde pizzaer på bestilling fra kunder på de vagter, hvor han mødte ind som den første.

På de tidlige vagter, hvor den unge producerede pizzaer, bestod arbejdet i at rulle dej ud, komme forskelligt fyld på og derefter bage pizzaen i ovnen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud til virksomheden om straks at sikre, at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at der ikke blev produceret pizza i butikken, da disse bliver produceret på et lager et andet sted.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at sikre, at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza hos virksomheden, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke overholder reglerne om unges arbejde.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg hos virksomheden fik oplyst, at en medarbejder, der var undervisningspligtig (9. klasse), arbejdede med produktion af pizza. Den unge færdiggjorde pizzaer på bestilling fra kunder på de vagter, hvor han mødte ind som den første.

Flertallet lagde desuden vægt på, at på de tidlige vagter, hvor den unge producerede pizzaer, bestod arbejdet i at rulle dej ud, komme forskelligt fyld på og derefter bage pizzaen i ovnen.

Flertallet fandt, at den unges arbejde med produktion af pizza hos virksomheden ikke er lettere arbejde i lighed med lettere ekspedition i en kiosk, en bagerbutik eller en grøntforretning.

Flertallet lagde til grund, at det fremgår af CVR registeret, at virksomheden er registreret under branchekoden for pizzeriaer, grillbarer, isbarer mv.

Til klagen bemærkede flertallet, at da den unge er undervisningspligtig, og flertallet vurderer, at arbejdet ikke kan karakteriseres som lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger, må den unge ikke være beskæftiget med det pågældende arbejde. Arbejdet med færdiggørelse af pizzaer ikke er omfattet af de former for lettere arbejde, som er opregnet i bekendtgørelsen om unges arbejde.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer. Et mindretal på 3 af nævnets medlemmer fandt, at der er tale om lettere manuelt arbejde, hvor der ikke er en sundhedsrisiko, hvorfor Arbejdstilsynets påbud bør ophæves (**j.nr. 2016-6070-09844**).

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, lov om røgfri miljøer og lov om e-cigaretter, og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet har desuden kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelser i henhold til reglerne vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

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, lov om røgfri miljøer, lov om e-cigaretter og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse.

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 officialprincipet, 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 fristen for at efterkomme et påbud, 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.

Flertallets størrelse skal angives i afgørelsen. Navnene på dem, der har truffet afgørelsen, angives ikke. En begrundelse for en eventuel dissens skal anføres kort i afgørelsen.

Afgørelser af principiel betydning offentliggøres udover i årsberetningen i nævnets nyhedsbreve og i Retsinformation.

Klagefrister og opsættende virkning

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer, lov om e-cigaretter og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse skal indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

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

Arbejdstilsynets klagenævn anser en klage for rettidig, hvis afgørelsen er sendt som B – post og klagen er poststempet senest 5 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af Arbejdstilsynets afgørelse.

Ny beregning af klagefrister

En ny politisk aftale om befordringspligten for 2017-2019 indgået den 3. maj 2016 og som trådte i kraft pr. 1. juli 2016 betød, at pligten til at levere breve fra dag-til-dag (A-breve) er ophævet, og at økonomibreve (B-breve) efter denne dato er standardbreve med et servicekrav på omdeling inden 5 hverdage mod tidligere 4 hverdage.

Aftalen betyder også, at antallet af omdelingsdage reduceres til 5 hverdage om ugen, idet lørdage ikke mere er en omdelingsdag. Omdeling på "mellemdage", f.eks. fredag efter Kristi Himmelfartsdag, kan helt undlades.

En ny kategori af breve – de såkaldte Quickbreve - vil blive omdelt 6 dage om ugen og leveret fra dag til dag.

Ændringen betyder for beregningen af klagefrister i tilfælde, hvor afgørelserne sendes fysisk, følgende:

Overgives afgørelsen til postbesørgelse på en onsdag eller en torsdag bør det lægges til grund, at afgørelsen først er kommet frem til modtageren den efterfølgende onsdag, dvs. henholdsvis 7 eller 6 dage efter, at afgørelsen er dateret og overgivet til postbesørgelse.

Quickbreve anses af Justitsministeriet for at være kommet frem til modtageren 2 dage efter, at afgørelsen er dateret og overgivet til postbesørgelse.

En afgørelse sendt til virksomheden med e-post tillægges ikke hverdage ved frist beregningen. Klagefristen er ved e-post 4 uger.

Klagefrister, der udløber lørdage eller søn- og helligdage, forlænges til den første efterfølgende hverdag ved kontortids ophør.

Klagen anses for at være indbragt, når den er modtaget af Arbejdstilsynet.

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, medmindre der er særlige grunde til at behandle klagen. Som særlige grunde kan nævnes:

- Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem, så klagefristen ikke er begyndt at løbe.
- Afgørelsen mangler begrundelse eller er på afgørende punkter ufyldstgørende.
- Afgørelsen er ikke forsynet med klagevejledning eller har forkert klagevejledning
- Klagen er rettidigt indgivet, men adresseret forkert.
- Der foreligger en åbenbart urigtig afgørelse
- Sagen har principiel karakter.
- Klager har oplyst særlige (typisk undskyldelige) omstændigheder/grunde til, at klagen ikke er rettidig indgivet.
- Klageren i tidsrummet mellem et tilsynsbesøg, afgørelsen og indgivelse af klagen har været i forbindelse med Arbejdstilsynet, og af den baggrund med rimelig grund er gået ud fra, at afgørelsen ikke ville blive fastholdt.
- Hvis der er usikkerhed om, hvorvidt en tilbagemelding eller henvendelsen skal opfattes som en klage, også selvom parten ikke direkte bruger ordet "klage", og Arbejdstilsynet ikke har opfyldt sin forvaltningsretlige pligt til at undersøge, om en henvendelse er en klage.

Opsættende virkning

Rettidig klage til Arbejds miljøklagenævnet har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets afgørelse foreligger.

Klage har 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").

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

Information om nævnet

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet", udkommer efter hvert nævnsmøde.

Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside <https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet> eller via Ankestyrelsens hjemmeside, hvor andre faglige artikler og diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejdsmiljøklagenævnet havde den 31. december 2016 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Beskikkede medlemmer og suppleanter:

3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark:

Abejdsmiljøkonsulent Nina Hedegaard, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA).
Sekretariatsleder Palle Larsen, Faglig Fælles Forbund.
Forbundssekretær Lene Christiansen, Dansk EI-forbund

Suppleanter:

Konsulent Nanna Sars Schewitsch, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK).
Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevarerforbundet NNF.
Konsulent Niels Sørensen, LO.

1 medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd:

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL.

Suppleant:

Chefjurist, advokat Helle Hjorth Bentz, FTF.

1 medlem er indstillet af Akademikernes Centralorganisation:

Cand. Psych. Birgit Tamberg Andersen.

Suppleant:

Juridisk konsulent Tine Trabolt, Arkitektforbundet.

1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Lena Søby, DA.

Suppleant:

Chefkonsulent advokat Elisabeth la Cour, DA.

1 medlem er indstillet af Landbrug og Fødevarer:

Arbejdsmiljøchef Helle Birk Domino, SEGES.

Suppleant:

Politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen, DA.

1 medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Suppleant:

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening(FA).

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

Chefkonsulent Preben Meier Pedersen, Kommunernes Landsforening, KL.

Suppleanter:

Fuldmægtig Stinna Kruse Sonnichsen, Moderniseringsstyrelsen.

Chefkonsulent Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner i Danmark.

1 medlem er indstillet af Lederne:

Arbejdsmiljøkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Lederne.

Suppleant:

Kontorchef Lars Andersen, Lederne.

1 medlem er indstillet af Justitsministeriet¹⁾:

Fuldmægtig Jørgen Jørgensen, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Caroline Schjøning, Justitsministeriet.

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

Lektor Kirsten Jørgensen, DTU.

Suppleant:

Adjunkt Rikke Seim, DTU.

1 medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet:

Overlæge, souschef Anette Kærsgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Suppleant:

Overlæge, Ellen Bøtker Pedersen, Arbejds- og miljømedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital.

Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 31. december 2016 varetaget af følgende:

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

Chefkonsulent, souschef cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand. jur. Mette Kirkegaard Meibom

Fuldmægtig cand. Jur. Lotte Rasmussen

Student stud. jur. Morten Krogh

Student stud. jur. Maria Wonge

Note 1) Se side 7.

6. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Autoriseret arbejdsmiljørådgiver	39	6	15%
Arbejdsmiljøarbejde	4	1	25%
Arbejdets udførelse	29	8	28%
Arbejdspladsvurdering (APV)	9	1	11%
Personlige værnemidler	0	0	
Ergonomi (skub, træk, løft mv.)	19	2	11%
Psykisk arbejdsmiljø	21	8	38%
Støj - unødigt støj, støjgrænser	5	0	0%
Arbejdsstedets indretning	13	3	23%
Velfærdsforanstaltninger	1	0	0%
Ventilation	11	1	9%
Byggepladser	35	6	17%
CE - mærkede maskiner	11	1	9%
Ikke CE - mærkede maskiner	7	0	0%
Andre tekniske hjælpemidler	10	2	20%
Dampkedler, trykbeholdere m.m.	0	0	
Arbejde med stoffer og materialer	4	0	0%
Kræftfremkaldende stoffer	1	1	100%
Hviletid og fridøgn	3	2	67%
Unge under 18 år	1	0	0%
Klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt	6	5	
Uddannelse	1	1	100%
Lov om røgfri miljøer	3	0	0%
Klager over en efterkommelsesfrist fastsat af Arbejdstilsynet	11	6	55%
Frist på nævnsafgørelser	3	1	33%
Fonden for Fastholdelse og Forebyggelse	0	0	
Forvaltningsret	32	14	44%
I alt	279	69	25%
Klagefrist	52		
Nævnets kompetence	5		
I alt	336		

Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2016: 25 %.

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 forord og afsnit om "Hjemvisning" og "Ophævelse".

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	400
Genoptagelsessager	9
Ombudsmandssager	2

I alt	411
-------	-----

Bemærkninger til tabel 2

Tallene viser, at der blev oprettet 411 sager i 2016.

Tallene er udtryk for det samlede antal afgørelser behandlet af nævnet og er ikke-udtryk for antallet af klager over Arbejdstilsynets afgørelser.

Remonstration i Arbejdstilsynet

Klager skal indsendes til Arbejdstilsynet, som revurderer sagen og kan beslutte at give klager ret.

Hvis Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, bliver klagesagen sendt til nævnet. Det er derfor alene de sager, hvor Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, der bliver registreret i nævnet.

Bemærkninger i øvrigt

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

Nævnet opretter en sag, hvis der først skal tages stilling til en "for sen" klage (Overskridelse af klagefristen på 4 uger). Afvises sagen som for sen, afsluttes sagen med én afgørelse. Afgøres det, at sagen skal behandles trods fristoverskridelsen, og nævnet herefter træffer afgørelse om det materielle påbud, oprettes der én sag for hver afgørelse.

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 nævnet modtager en udtalelse om det materielle påbud fra Arbejdstilsynet.

Tallene er derfor ikke sammenlignelige med Arbejdstilsynets tal for antal klagesager sendt til nævnet.

Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	263
Formandsafgørelser	73
I alt	336

Bemærkninger til tabel 3

Tallene viser, at 263 af de i alt 336 afgørelser i 2016 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 22 % 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 at efterkomme 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 og udbud af arbejdsmiljøuddannelser, hvor formanden har en særlig kompetence til at træffe afgørelser.

Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal sager
Afgørelser	336
Klage trukket/bortfaldet o.l.	11
I alt	347

Bemærkninger til tabel 4

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 96,8 % af de i alt 347 afsluttede sager. 3,2 % 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 sager	Antal dage
Afgørelse på nævnsmøde	263	114
Formandsafgørelse	73	57
I alt	336	102

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2016 for alle sager været 3,4 måneder.

Der henvises til årsberetningens forord om årsagen til den forholdsvise lavere sagsbehandlingstid end i 2015 og 2014.

7. Nyhedsbreve 2016

Der er i 2016 udgivet 11 Nyhedsbreve og 2 faglige artikler, dels om arbejdsplads-vurdering – APV, dels om spørgsmålet om rette modtager af et påbud.

Nyhedsbrevene og artiklerne er udgivet af Arbejds milj øklagen ævnets sekretariat. Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent, souschef Erik Pohl, email: epo@ast.dk, tlf. 61 89 74 43.

Nyhedsbrevene og artiklerne i deres helhed findes på Arbejds milj øklagen ævnets hjemmeside www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk. under "læs afgørelser fra AMK".

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (j.nr. 2016-....-.....).

Nedenfor ses en oversigt over indholdet i de enkelte nyhedsbreve og artikler.

Nyhedsbrev nr. 1/2016

Arbejds milj øklagen ævnet har i januar måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Ophævelsen af et påbud om at sikre færdsel på en byggeplads

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om effektivt at sikre de beskæftigede ved asfaltarbejde mod faren for påkørsel ved vejarbejdet

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet med løft af en port mellem to sale udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at løft af kasser med mejeriprodukter i kølerum skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Nyhedsbrev nr. 2/2016

Arbejds milj øklagen ævnet har i februar måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Fastholdelse af Arbejdstilsynets ophævelse af påbud om at sikre, at arbejdet med autolift kan udføres forsvarligt

Sag nr. 2

Fastholdelse af afgørelse om at en kommune havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler i forbindelse med forflytning af en dement borger

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 25 kg sække udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig anvendelse af en etikettemaskine så personer ikke kan komme i kontakt med maskinens bevægelige maskindele

Nyhedsbrev nr. 3/2016

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk ved arbejde i en kælder

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV)

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at træffe foranstaltninger så ansatte ikke udsættes for unødigt støj

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig opstilling af hængestilladser, og at opstillerne har stilladsuddannelsen

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 25 kg sække løftes forsvarligt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at sikre at alenearbejde med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges så risikoen for vold undgås

Nyhedsbrev nr. 4/2016

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

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i akutmodtagelsen på et hospital

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder i forbindelse med løft af kasser ved plukkearbejde i et varelager

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet med dækning med gran på en kirkegård udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykke på grund af elektrisk strøm

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at sørge for tilstrækkelig mekanisk ventilation ved arbejde med organiske opløsningsmidler

Sag nr. 6

Ophævelse af afgørelse om, at en arbejdspladsvurdering (APV) skal være tilgængelig for alle medarbejdere

Sag nr. 7

Fastholdelse af påbud om at bruge autoriseret rådgivervirksomhed til at bistå med at efterkomme påbud om, at løft af mælkekasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Nyhedsbrev nr. 5/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i maj måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om at sikre at ansatte der løfter bagage i lufthavnen bruger tekniske hjælpemidler

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at sikre, at løft af frugt- og grøntkasser i en dagligvarebutik kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at arbejdet med løft af 25 kg kemidunke planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at gennemføre støjmålinger over en arbejdsdag for de ansatte der arbejder i et produktionslokale med støjende maskiner

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for at gods på et lager skulle styrte ned

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø

Sag nr. 7

Genoptagelse og ophævelse af afgørelse om forsvarlig opstilling af et cirkustelt

Nyhedsbrev nr. 6/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i juni måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza

Sag nr. 2

Rette modtager og fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på en byggeplads

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at der skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på en byggeplads

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om at forebygge risiko for vold og traumatiske hændelser i en SSP enhed i en kommune

Sag nr. 6

Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for vold og trusler i en dagligvarebutik, men ophævelse af krav om at indrette arbejdsstedet forsvarligt

Sag nr. 7

Fastholdelse af påbud om at sikre, at der for de ansatte i en boldklub udarbejdes en arbejdspladsvurdering af forholdene på arbejdspladsen

Sag nr. 8

Fastholdelse af afgørelse om, at arbejdsmiljøreglerne var overtrådt, da et byggepladshegn væltede på en byggeplads

Nyhedsbrev nr. 7/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i august måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om procesventilation med afkast til det fri, men hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig svejsning i tunnel i metrobyggeri

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV) og påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, hvor der opsamles træstøv i et ventilationsanlæg og et siloanlæg

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i en børnehave

Sag nr. 4

Ophævelse af påbud om at arbejdstiden skal tilrettelægges så de ansatte, der har tilkaldevagt uden for virksomheden, får 11-timers sammenhængende hvil

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at sikre arbejde med bæring af pakke på 27 kg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om udarbejde en handlingsplan for arbejdsmiljøproblemer

Sag nr. 7

Hjemvisning af en afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på grund af en stor daglig løftemængde ved løft af spande

Sag nr. 8

Fastholdelse af afgørelse om at udarbejde en ATEX APV for et bageris produktion og siloanlæg

Sag nr. 9

Fastholdelse af påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV)

Nyhedsbrev nr. 8/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i september måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om at straks at standse arbejde på tag på grund af nedstyrtningssfare, da virksomhed ikke var rette modtager

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om at sikre medarbejdere mod fald til lavere niveau ved en udvendig trappe

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om straks at sikre virksomhedens egne ansatte mod unødige påvirkninger fra byggestøv på en byggeplads

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at standse arbejde indtil der er sikret mod at styrte ned

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlige forhold ved arbejde med epoxyprodukter

Nyhedsbrev nr. 9/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i oktober måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om at sikre pædagogerne på en skole mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe sikkerhed og sundhed

Sag Nr. 2

Fastholdelse af påbud om at udarbejde en handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om sikre passende belysning afpasset arbejdets art

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling

Sag nr. 5

Afgørelse til projekterende om overtrædelse af reglerne om i et projekt at angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder

Nyhedsbrev nr. 10/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i november måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejde med beboer med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er en for stor arbejdsmængde og et for stort tidspres og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om at standse arbejde på en byggeplads indtil sikring mod nedstyrtning er etableret

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed

Sag nr. 5

Fastholdelse af afgørelse om art reglerne om at sikre afmærkning af revisionsgrave i et værksted var overtrådt

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at retningsproceduren for tilkaldelse af redning i tilfælde af en ulykke er klar for alle

Sag nr. 7

Hjemvisning af afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016

Sag nr. 8

Ret til fuld aktindsigt i et påbud

Nyhedsbrev nr. 11/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har i december måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om straks at sikre arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle sikre, at de ansatte ikke arbejder alene med beboere uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle forebygge risikoen for vold samt sikre oplæring og instruktion af ansatte ved arbejdet med en udadreagerende beboer

Sag nr. 4

Ophævelse af afgørelse om at tilbagekalde en rådgivervirksomheds autorisation

Sag nr. 5

Hjemvisning af afslag på dispensation fra reglen om ikke at drikke i et arbejdsrum, hvor der arbejdes med stoffer og materialer, som af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet

Sag nr. 6

Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation for hviletid og fridøgn for en ansat hjælper til syg ægtefælle

Faglig artikel nr. 1/2016 om arbejdspladsvurdering - APV

- 1.** Arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på en arbejdsplads.
- 2.** Hvornår skal der udarbejdes en arbejdspladsvurdering?
- 3.** En arbejdspladsvurdering skal være tilgængelig.
- 4.** En arbejdspladsvurdering skal revideres hver tredje år.
- 5.** Hvornår skal der udarbejdes en ATEX-APV?

Faglig artikel nr. 2/2016 om rette modtager af et påbud

- 1.** Hvem er rette modtager af et påbud efter arbejdsmiljøloven?
- 2.** Arbejdsgiveransvaret i forhold til egne ansatte, andre beskæftigede og krav hertil.
- 3.** Opstiller- og leverandøransvar i forhold til stilladser.
- 4.** Ansvaret for de aftalte foranstaltninger aftalt med bygherren
- 5.** Bygherreansvaret i arbejdsmiljølovens § 37, koordinering i fællesområder.
- 6.** Hvem er arbejdsgiver for de beskæftigede?

Arbejdsmiljøklagenævnet
har følgende postadresse:

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet
7998 Statsservice

Adresse: Teglholmsgade 3
2450 København SV
Tlf.: +45 3341 1200

ast@ast.dk

amk@ast.dk

Udgivet af Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet
Juli 2017

Foto: Erik Pohl



Ankestyrelsen