



# Arbejds miljøklagenævnets Årsberetning 2017



# Arbejdsmiljøklagenævnet

Årsberetning  
2017

# Indholdsfortegnelse

1. Forord .....	3
2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet.....	4
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager .....	6
A. Nævnets kompetence .....	6
B. Hjemvisning .....	10
C. Ophævelse .....	20
D. Lov om røg fri miljøer .....	22
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året .....	26
A. Psykisk arbejdsmiljø .....	27
B. Ergonomi.....	33
C. Arbejdets udførelse.....	40
D. Personlige værnemidler .....	46
E. Arbejdsstedets indretning.....	48
F. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser .....	51
G. Stoffer og materialer .....	54
H. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner) .....	58
I. Unges arbejde .....	63
J. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet.....	68
5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet .....	71
Formål og kompetence.....	71
Sagsbehandling og afgørelse .....	71
Klagefrister og opsættende virkning.....	72
Information om nævnet .....	74
Medlemmer.....	74
Personale.....	75
6. Statistik .....	76
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde.....	76
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype.....	77
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform.....	78
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform.....	78
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid .....	78
7. Nyhedsbreve 2017 .....	79
Nyhedsbrev nr. 1/2017 .....	79
Nyhedsbrev nr. 2/2017 .....	79
Nyhedsbrev nr. 3/2017 .....	80
Nyhedsbrev nr. 4/2017 .....	80
Nyhedsbrev nr. 5/2017 .....	81
Nyhedsbrev nr. 6/2017 .....	81
Nyhedsbrev nr. 7/2017 .....	82
Nyhedsbrev nr. 8/2017 .....	83
Nyhedsbrev nr. 9/2017 .....	83
Nyhedsbrev nr. 10/2017 .....	84
Nyhedsbrev nr. 11/2017 .....	84

## 1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2017 faldt til 304 i forhold til 411 i 2016. Det er et fald i 2017 på 107 sager svarende til 26 % færre sager end i 2016.

Antallet af afgjorte sager steg til 357 sager i 2017 i forhold til 336 sager i 2016, svarende til en stigning på 6,3 %.

Omgørelsesprocenten i 2017 faldt til 20 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2016 på 25 %.

Antallet af sager om afgørelser efter lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, var i 2017 kun 1 sag, set i forhold til 3 sager i 2016 og 8 i 2015.

Der er i årsberetningen for 2017 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende:

A) Nævnets kompetence, B) Hjemvisning, C) Ophævelse og D) En byrets dom om en terrasse på tilsynstidspunktet var indendørs, og derfor omfattet af forbuddet mod at ryge indendørs.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi, C) Arbejdets udførelse, D) Personlige værnemidler, E) Arbejdsstedets indretning, F) Bygge- og anlægsarbejde, G) Stoffe og materialer, H) Anvendelse af tekniske hjælpemidler (maskiner), I) Unges arbejde og J) Organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2017 holdt 11 nævnsmøder og har udsendt 11 Nyhedsbreve.

Nyhedsbrevene er udsendt elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside <https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenævnet> 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 2017 været 5 måneder, hvilket er en længere sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 3,4 måned i 2016 men lidt under sagsbehandlingstiden på 5,5 måneder i 2015.

Den forholdsvis højere sagsbehandlingstid og antal afgjorte sager i 2017 skyldes det svingende antal sager nævnet modtager fra Arbejdstilsynet henholdsvis 2. halvår året før, og det antal der modtages 1. halvår 2017. Endvidere er antallet af sager efter den lovbestemte hurtigere særlige formandskompetence faldet fra 22 % af sagerne til 6 % af sagerne.

København, april 2018

Lisbet Jensen  
Formand

## 2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet

Arbejds miljøklagenævnet blev pr. 1. januar 1999 oprettet som klageinstans på arbejds miljøområdet. Arbejds miljøloven 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 2017 af en formand og 12<sup>1)</sup> beskikkede medlemmer. De 10 beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter. 2 af de beskikkede medlemmer er sagkyndige og har ingen stemmeret. De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Sundheds- og Ældreministeriet og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Formanden have bestået juridisk kandidateksamen og være ansat i Ankestyrelsen<sup>1)</sup>.

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 Arbejds miljøklagenævnets 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:

### Arbejds miljøsager

Arbejds miljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejds miljølovgivningen, 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 Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser vedrørende elektroniske cigaretter.

### Sager om aktindsigt

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

### 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.

---

**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 herefter have bestået juridisk kandidat eksamen og være ansat i Ankestyrelsen.

### 3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

Dette afsnit indeholder udvalgte emner om: A) Nævnets kompetence, B) Hjemvisning, C) Lov om røgfri miljøer – En byretsdom som frifinder Arbejds miljøklagenævnet fra påstanden om at nævnets afgørelse er ugyldig.

#### A. Nævnets kompetence

Arbejds miljøklagenævnet afgjorde i 2017 en sag om, at nævnet havde kompetence til at behandle en klage fra en autoriseret rådgivervirksomhed på arbejds miljøområdet over, at Arbejdstilsynet i en meddelelse til en virksomhed oplyste ikke have accepteret rådgivningsvirksomhedens undersøgelsesrapport om psykisk arbejds miljø.

Spørgsmålet i sagen var, om en sådan meddelelse om ikke at acceptere en rådgivningsrapport som en tilbagemelding på et undersøgelsespåbud havde et sådant indhold, at der var tale om en afgørelse truffet efter arbejds miljøloven.

#### Hvad er en forvaltningsafgørelse

En forvaltningsafgørelse er kendetegnet ved, at den skal være meddelt til en adressat og indeholder typisk en klagevejledning.

Efter forvaltningsretlig teori er der tale om en restakt, når der bestemmes over for en borger.

En retsakt er en forvaltningsafgørelse, når det, der bestemmes over for borgeren, er en væsentlig indgriben, og det derfor gør det meningsfyldt (dvs. muligt og rimeligt), at borgeren opnår de rettigheder, der følger af forvaltningsloven.

#### Hvad er en afgørelse efter arbejds miljøloven

Afgørelser, der konstaterer en overtrædelse af arbejds miljølovgivningen. Det drejer sig om afgørelser, der meddeles en virksomhed enten i form af en afgørelse eller påbud med eller uden frist.

#### Afgørelsen blev truffet efter nedenstående regler

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

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

Det fremgår af § 35, stk. 1, at rådgivervirksomhedens undersøgelse af det psykiske arbejds miljø skal gøre det muligt at konstatere, om arbejds miljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det fremgår af § 35, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal sikre, at undersøgelsen som minimum indeholder en afdækning af følgende elementer:

1. Hvordan og i hvilket omfang de risikofaktorer, der er beskrevet i Arbejdstilsynets påbud, forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.
2. Om der forekommer andre relevante risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde og i givet fald, hvordan og i hvilket omfang de forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.
3. Vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat.
4. Forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø.
5. Oplysninger om sygefravær og personaleomsætning.

I forhold til den autoriserede rådgivervirksomheds pligter henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, hvor følgende fremgår:

§ 4, stk. 1. Ved arbejdsgiverens efterkommelse af påbud efter § 4, pkt. 3 og §§ 27 og 28 i rådgivningsbekendtgørelsen, skal rådgivningsvirksomheden sørge for at undersøge og dokumentere de relevante arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2. Undersøgelsen og dokumentationen skal være egnet til, at arbejdsgiveren og Arbejdstilsynet kan vurdere, om arbejdsmiljøforholdene på virksomheden er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. rådgivningsbekendtgørelsens § 35, stk. 2, om det psykiske arbejdsmiljø og § 36, stk. 2, om mulighed for substitution.

Det fremgår af § 27, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivervirksomheder, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene, jf. § 21, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, for at afdække, om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsgiveren skal sikre, at rådgivningsvirksomheden foretager undersøgelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet har kompetence til at behandle en klage fra en rådgivervirksomhed over, at Arbejdstilsynet over for en virksomhed ikke havde accepteret en tilbagemelding med en undersøgelsesrapport om psykisk arbejdsmiljø og traf afgørelse om, at klagen blev behandlet, selvom lovens 4 ugers klagefrist var overskredet, hvorefter nævnet hjemviste sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet.

Sagen er refereret nedenfor:

### **Kompetence til at behandle klage over at Arbejdstilsynet ikke accepterede en undersøgelsesrapport om psykisk arbejdsmiljø**

Arbejdstilsynet traf over for en virksomhed et undersøgelsespåbud om det psykiske arbejdsmiljø samt et rådgivningspåbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at foretage undersøgelsen.

Arbejdstilsynet modtog en tilbagemelding fra virksomheden vedlagt en rapport udarbejdet af arbejdsmiljørådgivervirksomheden.



Arbejdstilsynet vurderede, at rapporten var mangelfuld i forhold til kravet i påbuddet, og at påbuddet derfor ikke kunne anses for efterkommet og meddelte dette telefonisk til virksomheden. Vurderingen blev efterfølgende uddybet på et møde med repræsentanter for virksomheden og en repræsentant for arbejdsmiljørådgivervirksomheden.

Arbejdstilsynet oplyste, at det er Arbejdstilsynets vurdering, at rådgivers undersøgelse og dokumentation ikke var egnet til, at arbejdsgiveren og Arbejdstilsynet kunne vurdere, om arbejdsmiljøforholdene på virksomheden var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og det blev aftalt, at rapporten ville blive suppleret med yderligere materiale.

Arbejdstilsynet modtog en ny tilbagemelding vedlagt en rapport udarbejdet af rådgivervirksomheden. Rapporten var i forhold til den første rapport udvidet med ca. 10 sider.

Arbejdstilsynet vurderede, at også denne rapport var mangelfuld i forhold til kravet i påbuddet, og at påbuddet derfor stadig ikke kunne anses for efterkommet. Dette blev meddelt telefonisk til virksomheden og efterfølgende ved et brev til virksomheden.

Arbejdsmiljørådgivervirksomheden klagede over, at Arbejdstilsynet ikke har accepteret undersøgelsesrapporten, som en tilbagemelding på undersøgelsespåbuddet, som meddelt til virksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at nævnet har kompetence til at behandle klagen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets meddelelse til virksomheden om ikke at acceptere undersøgelsesrapporten havde et sådant indhold, at der var tale om en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets meddelelse indeholder en vurdering af, at rådgivervirksomhedens undersøgelsesrapport ikke gør det muligt for Arbejdstilsynet at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det af Arbejdstilsynets meddelelse til virksomheden fremgår, at rapporten ikke klart giver et svar på, hvordan og i hvilket omfang de risikofaktorer, som Arbejdstilsynet har beskrevet i undersøgelsespåbuddet forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i en udtalelse har oplyst, at Arbejdstilsynets konklusion i vurderingen af klagernes undersøgelsesrapport er fremkommet ved at sammenholde indholdet af rapporten med § 35, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivervirksomheder på arbejdsområdet.

Nævnet fandt herved, at Arbejdstilsynets meddelelse i et brev til virksomheden således indeholdt en vurdering foretaget efter regler i arbejdsmiljøloven, hvorved meddelelsen får karakter af en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet fandt, at det forhold, at Arbejdstilsynets vurdering i et brev alene er meddelt virksomheden, ikke har betydning for, om der er truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Det forhold, at Arbejdstilsynet ikke havde givet en klagevejledning og heller ikke havde henvist til arbejdsmiljølovens § 81, heller ikke i sig selv er afgørende for, om der er truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet fandt desuden rådgivervirksomheden klageberettiget, da arbejdsmiljørådgivervirksomheden, som klager, havde en speciel, direkte retlig interesse i Arbejdstilsynets afgørelse, som meddelt virksomheden.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse til virksomheden indeholder en vurdering af, at klagerens undersøgelsesrapport ikke gør det muligt for Arbejdstilsynet at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet fandt, at klagen skal behandles, selvom klagefristen var overskredet, da Arbejdstilsynets afgørelse ikke var meddelt den autoriserede virksomhed, da Arbejdstilsynet alene havde sendt afgørelsen til virksomheden, hvorfor der ikke løb en klagefrist.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt en klagevejledning.

Nævnet fandt på den baggrund, at klagen skal behandles, selv om klagen var forsen i forhold til arbejdsmiljølovens 4 ugers klagefrist.

Nævnet hjemviste herefter sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet, da Arbejdstilsynets brev, som en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven, indeholdt retlige mangler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt en henvisning til de regler, som afgørelsen er truffet efter, og at Arbejdstilsynets begrundelse for at afvise klagernes undersøgelsesrapport ikke var tilstrækkelig konkret, idet der ikke henvises til de konkrete mangler, som Arbejdstilsynet oplyser at have vurderet, som mangler i rapporten.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet i en udtalelse havde oplyst, at Arbejdstilsynets konklusion i vurderingen af klagernes undersøgelsesrapport var fremkommet ved at sammenholde indholdet af rapporten med rådgiverbekendtgørelsens § 35.

Arbejdstilsynets klagenævns afgørelser er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6111-09871, 2017-6192-54598, 2017-6100-54599, 2017-6024-54601).

## **B. Hjemvisning**

I 2017 har nævnet hjemvist en del 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 oprindeligt 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.

Et udvalg af de hjemviste sager har været:

### **Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelige flugtveje i en butik**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en butik, som var i en del af et mindre butiksområde. Arbejdstilsynet konstaterede ved besøget, at der var én indgangsdør til butikken, og at bagerste del af butikken var indrettet med et mindre lager, et lille kontor, spiserum og toilet, men ingen bagudgang eller anden udgang fra butikkens lager- og kontorområde.

Ved besøget fik Arbejdstilsynet oplyst, at der tidligere havde været en dør i den anden ende af butikken, som førte ud til centerområdet, men at denne dør var blevet spærret/blændet, og dermed ikke længere kunne benyttes. De stedlige brandmyndigheder havde accepteret dette og foreslået, at de ansatte i stedet skulle smadre en af de store butiksvinduer med en økse, hvis de skulle ud i fx tilfælde af brand og ikke kunne benytte indgangsdøren til butikken.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre tilstrækkelige flugtveje i butikken.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste imidlertid Arbejdstilsynets påbud, da nævnet fandt det uklart, om flugtvejene var uforsvarlige, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden havde oplyst, at brandmyndigheden havde accepteret, døren i den anden ende af butikken, som førte ud til centerområdet, var blevet spærret/blændet.

Nævnet lagde herved vægt på, at det er uklart og ikke fremgik af sagens oplysninger, hvilken risikovurdering, der var blevet lagt til grund ved bygningsmyndighedens godkendelse af, at der nu kun er én flugtvej i butikken.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6030-42930).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre at unge under 18 år ikke udfører arbej- de med udbedring af driftstop på flaskeautomater**

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en dagligvareforretning oplyst, at unge under 18 år udfører arbejdsopgaver ved flaskeautomater/flaskebånd. De unge under 18 år har arbejdsopgave med at udbedre driftsstop ved flaskeautomaterne, hvis det sker under en arbejdsvagt.

Arbejdsopgaverne omfattede sortering af flasker fra flaskebånd, udbedring af driftsstop på flaskeautomaterne m.m. Driftsstop af flaskeautomaten kan f.eks. skyldes et fyldt plastkar med sammenpressede plastflasker eller en fastklemt plastflaske inde i flaskeautomaten.

De unge under 18 år afhjalp driftsstop ved fx at udskifte det fyldte kar med plastflasker med et tomt, ved at aktivere en knap til "re-set" på et betjeningspanel eller ved at fjerne en fastklemt flaske. De unge under 18 år fjerner en fastklemt flaske ved at åbne en låge på flaskeautomaten og derefter række armen ind i flaskeautomaten for at fjerne flasken.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge under 18 år ikke udfører arbejde med udbedring af driftsstop på flaskeautomater ved tilgang til flaskeautomaten gennem låge.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud med den begrundelse, at Arbejdstilsynet ikke konkret havde beskrevet, hvori den sikkerhedsmæssige risiko ved arbejde med udbedring af driftsstop på flaskeautomaterne bestod.

Det fremgik af brugermanualerne til flaskeautomaterne, at flaskeautomaterne er CE-mærkede, og den påtænkte anvendelse af maskinerne for butikspersonalet bl.a. er udbedring af stop og anden periodisk vedligeholdelse på første niveau.

Det fremgik desuden af brugermanualerne til flaskeautomaterne, at installationen under ingen omstændigheder må betjenes af medarbejdere, der ikke kan læse, eller er under 14 år, og den ikke må anvendes i modstrid med lokal lovgivning.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6070- 41714).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejdet med revision af 10kV el- transformatorstation**

To ansatte var blevet alvorligt forbrændt af en kraftig lysbue (en vedvarende elektrisk udladning) og efterfølgende brand i forbindelse med en kortslutning på 10 kV transformatorstation. De havde inden ulykken arbejdet med revision af transformatorstationen, hvor der skulle fjernes støv, spindelvæv, ukrudt mv. fra rummet inde i transformatorstationen.

Arbejdet blev udført med en gasbrænder og støvsuger udført af metal. Der var ikke anvendt særligt isoleret værktøj og beskyttelsesudstyr, der normalt er krav om ved arbejde på spændingsførende anlæg. Transformatorstationens forside bestod af to rum. I rummet til venstre var en transformator på 12 kV, og i rummet til højre var et sløjfefelt på 10 kV.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der til den pågældende opgave kun skulle udføres arbejde i rummet med transformeren, og at spændingen var afbrudt til denne. Der skulle ikke udføres arbejde i rummet med sløjfefelt. Den ansatte havde fjernet et låg i sløjfefeltet, hvorved der blev adgang til uisolerede spændingsførende dele.

En af de skadelidte var holdleder og sagkyndig. Han havde bemyndigelse til at udføre opgaven og havde bestilt afbrydelse af transformeren og ikke afbrydelse af sløjfefeltet.

Det blev oplyst, at udførelsen af arbejdet med gasbrænder og støvsuger i forbindelse med revision af transformatorstationen var normal procedure i virksomheden. Proceduren er, at højspændingen "lægges død", og at gasbrænderen anvendes til at brænde spindelvæv og edderkopper væk. Man havde tidligere oplevet, at der kunne vokse ukrudt op i felterne, og at disse også blev brændt væk med gasbrænder.

Instruktionen til den pågældende opgave var, at kun rummet med transformeren skulle rengøres, samt at den eneste opgave, der var i sløjfefeltet var at frakoble transformeren.

Sløjfefeltet var berøringssikkert, når lågerne var monteret foran felterne med tilslutningsklemmerne.

Virksomheden har efterfølgende fremsendt skriftelig forskrift for "revision af 10 kV Netstationer", hvori det er beskrevet, at revision omfatter afbrydelse af netstationen og grundig rengøring og vedligehold af de elektriske anlæg.

Arbejdstilsynet gav blandt andet et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejdet med revision af transformatorstation, så arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssig fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om instruktion, da nævnet fandt det uklart, om de ansatte havde modtaget tilstrækkelig instruktion i arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden i en uddybende klage har oplyst, at de skadelidte har været tiltrækkelig instrueret i at udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og at instruktionen var sket ved uddannelse og planlægningsmøde med arbejdsleder.

Skadelidte stod selv for en væsentlig del af planlægningen i sin funktion som skriftligt bemyndiget holdleder, herunder arbejdsstedets afgrænsning, hvilket arbejde, der skal udføres og de trufne sikkerhedsforanstaltninger. Derudover havde skadelidte korrekt værktøj og beskyttelsesudstyr til rådighed til at udføre den planlagte opgave.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der i sagen manglede oplysninger fra de ansatte og/eller arbejdsmiljørepræsentanten om, hvorledes de var instrueret.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6020-32729).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre at kontorer og medicinrum kan anvendes som forsvarlige sikkerhedsområder**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bocenter, hvor alle beboere har en alvorlig psykisk diagnose, og at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand. De ansatte og ledelsen oplyste til Arbejdstilsynet, at beboerne kan ændre adfærd pludselig og "ud af det blå".

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der havde været en episode, hvor en beboer havde sparket en dør ind med flere voldsomme spark, og lederen oplyste under besøget, at det er muligt at bryde dørene til medicinrum og kontorer ned, da døren og dørkarmen kan flække. Ind- og udgangsdørene i henholdsvis medicinrum og kontorerne har samme beskaffenhed som den dør, der blev sparket ind med flere voldsomme spark.

Ledelsen oplyste telefonisk efter besøget, at flere døre er blevet skiftet til forstærkede døre, og det er planlagt at udskifte alle døre, således at der vil være forstærkede døre i alle kontorer og medicinrum. Det blev oplyst, at der var indsat 13 af i alt 31 bestilte nye og forstærkede døre til forskellige kontorer og medicinrum samt andre rum, som personalet kan søge tilflugt i under kritiske situationer. Det har først været muligt at opsætte de resterende døre af håndværkere senere.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund påbud om, at virksomheden skulle sikre, at kontorer og medicinrum kan anvendes som forsvarlige sikkerhedsområder.

Virksomheden klagede over påbuddet og oplyste, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var vinduer i alle disse rum i alle huse i stueplan. Disse vinduer kan åbnes og benyttes som mulig flugtvej fra lokalerne.

Virksomheden oplyste således, at der er flugtveje i alle lokaler, hvor de ansatte opholder sig. Alle rum er i stueetagen, og alle har vinduer ud til det fri. Rummene er indrettet, så der er nem adgang til vinduer eller døre. Vinduerne lever op til

kravene som brandåbning. En del af rummene har flere døre ind til rummet og dermed flere flugtmuligheder.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da Arbejdstilsynets påbud efter sin ordlyd drejede sig om, at det skal sikres "at kontorer og medicinrum kan anvendes som forsvarlige sikkerhedsområder", hvilket har karakter af et metodepåbud.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke efter reglerne om faste arbejdssteders indretning, som Arbejdstilsynet har henvist til i afgørelsen, kan stilles krav om, at kontorer og medicinrum skal indrettes som sikkerhedsområder, hvis alle på arbejdsstedet i en faresituation kan komme i sikkerhed i det fri.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde beskrevet de fysiske forhold vedrørende flugtveje og nødudgange på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Der mangler oplysninger om antal flugtveje og nødudgange, samt at der mangler oplysninger om eventuelle flugtveje og nødudganges placeringer i husene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til oplysningerne fra virksomheden om, at der er flugtveje i alle lokaler, hvor de ansatte opholder sig, og at alle lokaler er i stueplan og har vinduer, der kan åbnes ud til det fri. Desuden er rummene indrettet, så der er nem adgang til vinduer eller døre, og en del rum har flere døre og dermed flere flugtmuligheder.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6030-67264).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre at montage af betonelementer til altaner foregår sikkerhedsmæssigt forsvarligt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor en altankonstruktion var styrtet sammen. Arbejdstilsynet konstaterede, at de nedstyrtede altaner havde været understøttet af syvtalssøjler, der var fastgjort til facaden med et vinkelbeslag i toppen.

Arbejdstilsynet så nærmere på de nedstyrtede syvtalssøjler, hvor armeringen var blottet og konstaterede, at søjlerne havde været fastgjort til vægelementer med inserts og vinkelbeslag fastgjort i søjlernes top, armeringen i søjlernes top var u-bøjler, og u-bøjlerne var placeret i bunden af eller under insertsene. Insertsene havde en længde på 10 cm, og den øverste u-bøjle sad i flere tilfælde mellem 10 og 14 cm nede målt fra toppen af søjlen.

Under besøget så Arbejdstilsynet også nærmere på angivelserne på tegningerne og konstaterede, at den øverste u-bøjle i syvtalssøjlerne ikke var placeret i overensstemmelse med tegningerne, idet den øverste u-bøjle på tegningerne var placeret sammen med den øverste del af et stykke armering, som på tegningen var benævnt a-armering.

Arbejdstilsynet udledte af tegningens målsætning og oplysninger om dæklagstykkelse, at den øverste del af a-armeringen skulle ligge 2,5 cm nede fra søjlens top, dog max 3,5 cm nede.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at sikre, at elementmontage på byggepladsen foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at fastgørelse og stabilitet er forsvarlig under hensyntagen til elementernes vægt, form og anvendelse.

Virksomheden klagede over afgørelsen og oplyste, at det ikke er korrekt, at der er anvendt inserts. Der er anvendt slagankre, og virksomheden er ikke enig med Arbejdstilsynet i, at der er uoverensstemmelse mellem tegning og element, men er enig i, at tegningen ikke er entydig.

Virksomheden anførte, at det ikke er korrekt, at den øverste u-bøjle ikke var placeret i overensstemmelse med angivelsen på tegningen, men er i øvrigt enig i, at u-bøjlen i flere tilfælde sad 10-14 cm nede målt fra toppen af søjlen.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Nævnet fandt det herved uklart, om der var en sådan uoverensstemmelse mellem den faktiske placering af den øverste u-bøjle, herunder om u-bøjlerne var placeret i bunden af eller under insertsene, og angivelserne på tegningerne til, at dette giver en ustabil konstruktion, som er egnet til at forårsage et kollaps af altankonstruktionen på byggepladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til oplysningerne fra virksomheden om, at der ikke er tale om, at slagankre gik ind i et hulrum i muren. Der er opstået en lunke i betonen, som er fyldt ud med klæbemasse, der har en større styrke end beton.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6033-54004).

### **Hjemvisning af påbud om at indrette et automatisk robotanlæg forsvarligt og ophævelse af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

Arbejdstilsynet konstaterede, at der på en virksomhed var opstillet et automatisk robotmaleanlæg. Anlægget var ikke i drift under tilsynsbesøget, men Arbejdstilsynet fik oplyst af virksomhedens ledelsesrepræsentanter, at anlægget dagligt anvendes som en del af virksomhedens produktionsapparat. Anlægget omfattede en conveyorbane til automatisk fremføring af emner, et manuelt sprøjteområde og en tørretunnel.

Arbejdstilsynet havde ved et tidligere besøg konstateret og fået oplyst, at robotten arbejder med momentane og hurtige bevægelser, og at det er muligt at blive alvorligt klemt under robotens lodrette bevægelser, såfremt en person opholder sig i robotcellen under drift.

Der var adgang til robotcellen gennem en adgangsdør fra gangen mellem cellen og et manuelt sprøjteområde.



Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden skulle indrette det automatiske anlæg sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at det ikke var korrekt, at virksomheden har oplyst, at robotten arbejder med momentane og hurtige bevægelser. Anlægget er et langsomtgående bevægelses anlæg, hvor risikoen for at blive ramt vil være uhyre ringe.

Det er heller ikke korrekt, at virksomheden har oplyst, at det var muligt at blive alvorligt klemt under robotens lodrette bevægelser. Beskrivelsen af den faktiske risiko ved at opholde sig i robotcellen eller komme i kontakt med robotmaleanlægget er fuldstændig fortegnet. Der er ikke risiko for alvorlig legemsbeskadigelse. Der er højst risiko for at få maling på tøjet og et blåt mærke.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da nævnet fandt det uklart, hvorvidt der er risiko for sikkerhed og sundhed ved kontakt med robotanlæggets automatiske bevægelige dele, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan der er risiko for at komme i klemme ved kontakt med robotanlæggets automatiske bevægelige dele, og hvordan disse udgør en fare.

Nævnet lagde hertil vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen eller udtalelserne til nævnet havde beskrevet konkret, hvordan det er muligt at komme i klemme ved kontakt med robotanlæggets automatiske bevægelige dele, samt beskrevet faren herved.

Arbejdstilsynet har alene oplyst, at der er risiko for, at operatøren kan blive klemt af robotens bevægelser, da Arbejdstilsynet – af flere af hinanden uafhængige operatører – har fået oplyst, at det vil være forbundet med klemningsrisiko at trodse virksomhedens instruktion om ikke at gå ind i robotcellen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden og den ansatte, som Arbejdstilsynet talte med under tilsynsbesøget, i breve til nævnet havde oplyst, at de ansatte ikke kunne genkende, at de havde oplyst, at der er klemningsfare ved maskinen.

Nævnet lægger ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har forholdt sig til oplysningen fra virksomheden om, at de bevægelige dele i robotcellen havde en hastighed på 160 mm/sek.

Nævnet ophævede påbuddet samtidigt et påbud om brug af autoriseret en arbejdsmiljørådgiver virksomhed, da der ikke er truffet en afgørelse med påbud, der vedrører mangelfuld indretning af maskinen.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6041- 52636 og 2016-6010-52635).

## **Hjemvisning af påbud om straks at sikre trykflasker mod at vælte**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed, som bl.a. sælger trykflasker. Arbejdstilsynet konstaterede, at der op ad muren udenfor bygningen stod to bure med trykflasker med gas. Burene var åbne, og trykflaskerne var ikke sikret mod at vælte eller falde ned.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte henter trykflaskerne i burene og transporterer dem til den ventende kunde. Der sælges 1-2 trykflasker om måneden.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om straks at sikre trykflasker mod at vælte.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at trykflaskerne tilhører det eksterne rengøringsfirma, der anvender flaskerne til rengøringsmaskiner. Virksomheden har trykflasker, der sælges 1-2 gange om måneden, men disse flasker står i et aflåst rum, hvor de er forsvarligt opbevaret.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da det var uklart, på hvilket grundlag Arbejdstilsynets påbud er afgivet, da Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har henvist til regler, hvor der stilles krav til virksomheden om at sikre trykflasker mod at vælte.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen og i en udtalelse til nævnet havde henvist til § 20, i reglerne om anvendelse af trykbærende udstyr, som handler om ejerens pligt til at føre en ajourført liste over trykbærende udstyr og enheder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen havde henvist til § 23, i reglerne om anvendelse af trykbærende udstyr, som handler om, at der skal findes de nødvendige anvisninger for forsvarlig drift, pasning og vedligeholdelse, samt de foranstaltninger, der skal træffes i tilfælde af driftsforstyrrelser eller andre ekstraordinære situationer.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6043-60208).

### **Hjemvisning af påbud om at forebygge risikoen for vold i arbejdet på et botilbud**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bo- og dagtilbud for borgere med autismediagnose, som kræver støtte gennem dagen. Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen og en ansat, at en af borgerne (beboer X) er ekstrem lydsensibel og reagerer med slag, spyt, spark og nikker skaller ved lyde og særligt ved pludselige og uventede lyde.

Ledelsen oplyste, at i en periode over cirka 4 måneder havde der været 24 registreringer af vold hos beboer X. 10 af de 24 registreringer var lavet i løbet af en uge. Ledelsen oplyste, at der var 2-3 registreringer af vold fra en af de øvrige beboere.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at forebygge risikoen for vold i arbejdet på botilbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse var mangelfuld, idet det var uklart, hvorvidt afgørelsen omhandlede en bestemt beboer eller alle beboerne på botilbuddet.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse efter påbuddets ordlyd drejede sig om "vold som er relateret til arbejdet med beboere", men at der imidlertid kun er oplysninger på sagen, herunder i Arbejdstilsynets begrundelse, om risikoen for vold mod de ansatte fra en bestemt beboer på botilbuddet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der – hvis Arbejdstilsynets afgørelse omhandler alle beboerne – mangler konkrete oplysninger om risikoen for vold mod de ansatte fra de øvrige beboere.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at der mangler konkrete oplysninger om, hvorfor og hvordan de forebyggende tiltag, der er iværksat i forhold til den enkelte beboer, ikke var tilstrækkelige til at forebygge risikoen for vold.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6024- 62540).

### **Hjemvisning af et påbud til en projekterende om at det i et projekt om støbning af beton skulle sikres, at arbejdsmiljøreglerne overholdes**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at der var opstillet to støbformer for opførelse af sidevægge til en jernbaneoverføring. Den ene form havde en længde på ca. 12 m og en højde på ca. 7 m. Oppe på formen kunne det måles, at den frie bredde inde i formen imellem armeringen var ca. 79 cm.

Armeringen var udført med 1" armeringsjern og var lukket i toppen med to udspæringer for adgangsvej, så den indre del af formen kunne opfattes som et lukket rum. Der var som adgangsvej opstillet to led fra aluminiumskydestiger. I den ene ende af formen var der ingen flugtvej.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at der ca. 3,5 m nede i formen var udlagt planker løst ovenpå nogle beslag. Der var et mellemrum på ca. 15 cm imellem plankerne. I "gåhøjde" over plankerne var der monteret tværstivere, der skulle holde formen sammen.

Repræsentanter fra entreprenøren oplyste, at man af hensyn til støbekvaliteten mv. var nødsaget til at fortage det første af støbearbejdet i en højde af ca. 3,5 m stående inde i støbformen på de udlagte planker. Støbearbejdet i bunden kunne udføres på cirka 2 timer.

Det blev endvidere oplyst, at ud fra planlægningen skulle medarbejderne stå på plankerne og styre pumpe­slangen og efterfølgende vibratoren ned mellem åbningen mellem plankerne. De skulle efterfølgende vibrere betonen ved hjælp af en vibrator. Når første lag var støbt, skulle plankerne tages op, hvorefter det sidste lag skulle støbes oppe fra stilladset.

Det blev yderligere oplyst, at entreprenørvirksomheden egenhændigt har forestået planlægningen omkring hele støbeprocessen, hvor arbejdet således ikke var planlagt ud fra den projekterendes anvisninger.

Det blev oplyst, hvilken virksomhed der var projekterende på projektet.

Efter tilsynsbesøget havde entreprisechefen fra entreprenørvirksomheden udarbejdet en metodebeskrivelse og en risikovurdering omkring arbejdet nede i støbeformen, og bygherren havde fastholdt, at arbejdet skulle udføres stående nede i støbeformen.

Entreprenørvirksomheden oplyste herefter, at det var besluttet, at støbningen foretages oppefra og ikke inde fra formen. Virksomheden betragtede herefter arbejdet som normalt støbearbejde, og virksomheden betragtede herefter påbuddet som efterlevet.

Som opfølgning holdt Arbejdstilsynet et møde med den projekterende virksomhed, hvor detaljeringsgraden af projektet blev drøftet. Ved mødet oplyste den projekterende, at man ikke havde forudset, at entreprenøren ville vælge at udføre støbearbejdet stående nede i formen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud til den projekterende om, at den projekterende i sine angivelser i projektet straks skulle sikre, at reglerne i arbejdsmiljøloven overholdes, især for arbejder omfattet reglerne om arbejde under særlige forhold med udgangspunkt i forebyggelsesprincipperne.

Den projekterende virksomhed klagede over afgørelsen og anførte, at virksomheden ikke var rette adressat for påbuddet, som efter sit indhold er rettet mod bygherren og ikke mod den projekterende. Den projekterende anførte desuden, at der er tale om en relativt ukompliceret støbeopgave, som skulle og kunne udføres ved anvendelse af kendte og anerkendte arbejdsmetoder.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet, om den projekterende var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse, samt påbuddet om, at den projekterende med sine angivelser i projektet skulle sikre, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse.

Nævnet fandt det uklart, hvorvidt den projekterende virksomhed har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at den projekterende med sine angivelser i projektet skal sørge for, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse efter sit indhold er rettet mod det forhold, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at den udførende entreprenør ved støbning af beton i to støbeforme med en længde på cirka 12 meter og en højde på cirka 7 meter havde planlagt, at arbejdet skulle udføres cirka 3,5 meter inde i støbeformen stående på nogle løst udlagte planker.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynet på stedet fik oplyst, at entreprenørvirksomheden egenhændigt havde forestået planlægningen omkring hele støbeprocessen, herunder beslutningen om at formen skulle støbes stående nede i denne, opstilling af støbeform, jernbinding og lignende, hvor arbejdet således ikke var planlagt ud fra den projekterendes anvisninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at sagen ikke i tilstrækkelig grad indeholdt oplysninger om, hvorvidt den projekterende rådgiver med sine angivelser i projektet skulle sikre, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at den projekterende i klagen havde anført, at der er tale om en relativt ukompliceret støbeopgave, hvor påfyldning af beton oppefra er en gængs og almindelig kendt arbejdsmetode.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i en udtalelse i sagen oplyste, at udgangspunktet er, at hvis arbejdet ikke kan foretages ved gængse, almindeligt kendte arbejdsmetoder, har den projekterende pligt til at beskrive en decideret metode.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet i et høringssvar i sagen har henvist til Arbejdstilsynets konstateringer på tilsynstidspunktet, og at afgørelsen er truffet på baggrund af en vurdering af de samlede forhold, herunder at arbejdet inde i støbeformen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt.

Nævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6033-34147 og 2017-6199-01073).

### **C. Ophævelse**

Nævnet har i 2017 ophævet (annulleret) flere afgørelser på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

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

Nævnet har i 2017 ophævet afgørelser på følgende områder:

#### **Ophævelse af påbud om at en arbejdsplads skulle indrettes med passende arbejdsbord**

Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens ansatte arbejdede siddende ved et arbejdsbord, som var indrettet i en fast bordhøjde, og at medarbejderen sad med fødderne på en fodskammel, fordi medarbejderen ikke kunne nå gulvet med fødderne. Fodskamlen blev målt til at være ca. 30 cm bred og 8 cm dyb, og benenes/føddernes bevægelsesfrihed var begrænset til et område på 30 cm x 8 cm.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte havde siddende arbejde ca. halvdelen af dagen, og at den ansatte havde siddende arbejde dagligt.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at det skulle sikres at arbejdspladsen indrettes med passende arbejdsbord, så den ansatte kan udføre arbejdet forsvarligt, og begrundede påbuddet med, at den ansatte arbejdede med indskrivning dagligt cirka halvdelen af dagen, hvor den ansatte arbejdede med fastlåste arbejdsstillinger for benene.

Virksomheden klagede over afgørelsen og oplyste supplerende, at medarbejderen er kundemodtager, og at omkring halvdelen af arbejdsdagen er medarbejderen ved eller omkring sit skrivebord. Arbejdstilsynet har fejlagtig fået opfattelsen af, at medarbejderen sidder sammenhængende en halv arbejdsdag.

Virksomheden oplyste desuden, at medarbejderen modtager 25-40 kunder dagligt stående, og at det følger af virksomhedens serviceproces, at medarbejderen står sammen med kunderne og gennemgår fakturaen, samt følger kunderne med ud til bilen mv.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet havde lagt vægt på, at den ansatte arbejder med fastlåste arbejdsstillinger for benene ca. halvdelen af sit daglige arbejde, men at virksomheden hertil havde oplyst, at Arbejdstilsynet fejlagtig har opfattelsen af, at medarbejderen sidder sammenhængende en halv arbejdsdag.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden har oplyst, at medarbejderen modtager 25-40 kunder dagligt stående, og at det følger af virksomhedens serviceproces, at medarbejderen står sammen med kunderne og gennemgår fakturaen, samt følger kunderne med ud til bilen mv.

Nævnet lagde videre vægt på, at virksomheden havde oplyst, at der ikke er tale om langvarig fastlåsning af benene, og at forskellige arbejdsstillinger kun indtages kortvarigt grundet ovennævnte arbejdsrutiner.

Nævnet lagde endelig til grund, at Arbejdstilsynet i en udtalelse til virksomhedens oplysninger har indstillet, at påbuddet ophæves.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6030-38948).

### **Ophævelse af en afgørelse om overtrædelse af reglerne om instruktion ved ikke at have instrueret om, at en port på en anden virksomhed var blevet ændret**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en ulykke, hvor en af virksomhedens chauffører på en anden virksomhed var blevet ramt af en mekanisk drevet port, da han kørte mellem den andens virksomheds varemodtagelse og et lager.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at porten havde været ombygget, så den ene sensor (i varemodtagelsen) var blevet frakoblet, så porten ikke standsede/åbnede, når de ansatte kom i nærheden, hvorved der skete en arbejdsulykke.

Arbejdstilsynet traf en afgørelse til skadelidtes arbejdsgiver, hvorefter virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion og oplæring i åbningen af en port på den anden virksomhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen, da nævnet ikke fandt grundlag for at pålægge den ansattes arbejdsgiver at gøre den ansatte bekendt med den ulykkesfare, der var forbundet med arbejdet mellem varemottagelsen og et lager hos en anden virksomhed på grund af, at sensoren, der forhindrede porten i at lukke, mens der var personer i nærheden, var blevet taget ud af drift.

Nævnet lagde herved vægt på, at arbejdsgiveren ikke har haft nogen anledning til at være bekendt med, at arbejdsforholdene for virksomhedens ansatte, som arbejdede hos den anden virksomhed, var blevet ændret, idet virksomheden ikke var oplyst om, at den ene sensor (i varemottagelsen) var blevet frakoblet, så porten ikke standsede/åbnede, når de ansatte kom i nærheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har henvist til reglerne om skiftende arbejdspladser indretning.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6020-06344).

## **D. Lov om røg fri miljøer**

Det fremgår af § 4, i lov om røgfrie miljøer, at det i lokaliteter, der er omfattet af loven, ikke er tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Det fremgår af § 6, i samme lov, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser.

Det fremgår af § 18, stk. 1, at i indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang, er det ikke tilladt at ryge.

Det fremgår af § 21, i samme lov, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder.

Ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet.

Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Der må ikke serveres eller medbringes mad eller drikkevarer i rygerum eller rygekabiner på serveringssteder. Det enkelte serveringssted kan dog tillade, at gæsterne selv medbringer drikkevarer i rygerum og rygekabiner.

Det fremgår af § 23, i samme lov, at arbejdsgiveren, indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren skal sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med i denne lov.

Det fremgår af § 24, i samme lov, at tilsynet med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, varetages af Arbejdstilsynet, jf. § 79 a i lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår af § 79 a, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet fører som led i tilsynsvirksomheden efter denne lov tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Arbejdstilsynet kan, eventuelt på nærmere angivne vilkår, påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Arbejdsmiljøklagenævnet blev i 2017 frifundet i byretten for en virksomheds påstand om, at nævnets afgørelse efter lov om røgfrie miljøer, skulle kendes ugyldig.

Dommen er refereret nedenfor:

**Arbejdsmiljøklagenævnet frifundet for påstand om, at nævnets afgørelse var ugyldig.**

Retten i Aalborg afsagde den 24. maj 2017 dom i en sag, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet var sagsøgt med påstand om, at en afgørelse truffet af nævnet var ugyldig.

Sagen drejede sig om, at Arbejdsmiljøklagenævnet i 2016 traf afgørelse om at fastholde Arbejdstilsynets påbud om, at der på en restaurant ikke måtte ryges indendørs på et overdækket serveringsareal.

Af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse fremgik, at et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg i 2015 hos virksomheden havde konstateret, at der blev røget indendørs på virksomhedens overdækkede serveringssted.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der på alle borde var placeret askebægre, samt at indehaver og 1 medarbejder røg under Arbejdstilsynets besøg på det overdækkede serveringssted.

Flertallet lagde til grund for afgørelsen, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at det overdækkede serveringssted ca. 9 x 7 meter og møbleret med bl.a. 6 firmandsborde, 3 tomandsborde, og en bar lå i umiddelbar tilknytning til restauranten/træbygningen, således at de 2 sider i det overbyggede serveringssted bestod af faste vægge, og de 2 øvrige sider bestod af en "form for teltdug".

Taget i A-form bestod af en "form for teltdug", hvorved rummet var lukket som et "telt" på nær en døråbning på ca. 2 x 2 meter.

Flertallet lagde desuden til grund, at de 2 vægge og taget, som bestod af "teltdug" umiddelbart kunne "køres op / ned" med fjernbetjening, således at rummet / serveringsstedet både kunne fungere som indendørs og udendørs serveringsareal.



Af nævnets bemærkninger til klagen fremgår, at virksomheden blandt andet havde anført, at der ikke er tale om en overtrædelse af rygeloven, idet der ikke er tale om rygning indendørs, som det fremgår af strakspåbuddet.

Påbuddet drejer sig om spørgsmålet, hvorvidt en udendørs terrasse, som ligger op til selve restauranten, og hvor loft og de øvrige sider til dels er dækket af teltdug, er at betragte som indendørs i forhold til reglerne om røgfrie miljøer. Kravet om "tag og vægge på alle sider" skal fortolkes indskrænkende, således at der skal være tale om fire fulde vægge, før et telt kan blive indendørs.

Det fremgår af Arbejdstilsynets AT-vejledning om rygning på serveringssteder, at det i forhold til grænsedragningen mellem indendørs og udendørs er afgørende, om der er så aflukket, at røgen ikke fjernes af naturlige luftbevægelser. Luftgennemstrømningen i det omtalte telt er så stor, at røg fra rygende gæster automatisk fjernes fra serveringsstedet.

Der er en afstand mellem bygningens væg og teltets begyndelse på 65 cm.

Der er tale om en mangelfuld afgørelse, idet Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold ikke indeholder nogen beskrivelse af luftgennemstrømningen på serveringsarealet.

Flertallet bemærkede til klagen, at det efter reglerne og bemærkningerne hertil fremgår, at der er tale om et indendørs serveringssted, hvis stedet er omgivet af tag og vægge på alle sider uanset, om disse er permanente eller ikke.

Flertallet bemærkede desuden, at det er forholdene på tilsynstidspunktet, som er afgørende for om serveringsstedet er indendørs, idet nævnet har noteret, at Arbejdstilsynet i afgørelsen har oplyst, at 2 vægge og taget, som består af teltdug, umiddelbart kunne køres op/eller ned, således at rummet både kunne fungere som indendørs og udendørs serveringsareal.

Flertallet bemærkede i den forbindelse, at serveringsstedets teltdug på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg ikke var kørt op, så rummet kunne fungere som udendørs serveringsareal.

Flertallet bemærkede desuden, at de åbninger til døre, åbninger i teltsiderne og afstanden til den faste bygning ikke har nogen betydning, idet flertallet finder arealet er så aflukket, at serveringsstedet, som det blev konstateret af Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet, var et indendørs serveringssted omfattet af reglerne om røgfrie miljøer.

Flertallet henviste til Arbejdstilsynets udtalelse om, at Arbejdstilsynets tilsynsførende under tilsynsbesøget ikke bemærkede nogen nævneværdig luftgennemstrømning på serveringsstedet, ligesom det var den tilsynsførendes vurdering, at samlingerne mellem væg og loft ikke var af en sådan størrelse, at dette kunne medføre så tilpas stor en luftgennemstrømning, at røgen naturligt ville blive fjernet.

Flertallet henviste endvidere til, at Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøget, at der blev røget indendørs på det overdækkede serveringssted, samt at serveringsstedet var lukket som et "telt" på nær en døråbning, hvorfor virksomheden efter reglerne skal sikre, at der ikke ryges indendørs.

Flertallet bemærkede, at to billeder i sagen understøtter Arbejdstilsynets oplysninger, og viser at teltet er placeret tæt på bygningens tag.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 8 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et nævnsmedlem fandt, at virksomhedens konstruktion med det overdækkede serveringssted ikke er omfattet af loven, da teltet kun har 3 vægge og ikke 4 som forudsat i loven (2016-6092-52277).

### **Byrettens dom og begrundelse**

Efter § 21, stk. 1, i lov om røgfrie miljøer er det ikke tilladt at ryge indendørs på serveringssteder.

Efter forarbejderne omfatter begrebet "indendørs serveringssteder" lokaler, der er omgivet af tag og vægge på alle sider, uanset om disse er permanente eller ikke.

Ifølge Sundhedsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 18 (L 191) er et serveringstelt omfattet af bestemmelsen, såfremt det er overdækket af tag og vægge på alle sider, uanset om de er permanente eller ikke.

Det er ubestridt, at det er forholdene på tidspunktet for tilsynsbesøget den 23. september 2015, som skal lægges til grund for Arbejds miljølagenævnets vurdering af Arbejdstilsynets afgørelse om strakspåbuddet.

Det er endvidere ubestridt, at på tidspunktet for tilsynsbesøget var de to vægge og taget, som består af "teltdug", rullet ned, og gavltrekanterne, som ligeledes består af "teltdug", var rullet op / monteret.

Arbejds miljølagenævnet har ved sin afgørelse af 27. april 2016 lagt til grund, at arealet var så aflukket, at serveringsstedet, som det blev konstateret af Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet, var et indendørs serveringssted omfattet af reglerne om røgfrie miljøer.

Der findes efter bevisførelsen herunder forklaringerne og besigtigelsen ikke grundlag for at tilsidesætte flertallet i Arbejds miljølagenævnets bedømmelse, hvorefter den faste bygning - uanset afstanden på 65 cm mellem teltets begyndelse og bygningen - udgør en væg.

Det bemærkes i den forbindelse, at teltet er placeret helt tæt på den omhandlede faste bygnings tagudhæng.

Arbejds miljølagenævnets flertal har vurderet, at åbningerne herunder afstanden til den faste bygning ikke har nogen betydning.

Flertallet har herved henvist til, at det fremgår af Arbejdstilsynets udtalelse af 5. november 2015, at Arbejdstilsynets tilsynsførende under tilsynsbesøget ikke bemærkede nogen nævneværdig luftgennemstrømning på serveringsstedet, ligesom det var den tilsynsførendes vurdering, at samlingerne mellem væg og loft ikke var af en sådan størrelse, at dette kunne medføre så tilpas stor en luftgennemstrømning, at røgen naturligt ville blive fjernet.

De for retten foreliggende oplysninger giver ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsmiljøklagenævnets bedømmelse, ligesom der ikke er grundlag for at fastslå, at Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet på et utilstrækkeligt grundlag, eller at Arbejdsmiljøklagenævnet har begået fejl.

Det bemærkes, at hverken indholdet af vejledningen på Arbejdstilsynets hjemmeside eller vidnets forklaring om, at hun ikke vurderede på luftgennemstrømningen, kan føre til et andet resultat.

Virksomheden har herefter ikke godtgjort, at der er et sikkert grundlag for at tilsidesætte Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse.

Retten tager derfor Arbejdsmiljøklagenævnets frifindelsespåstand til følge.

**Thi kendes for ret:** Arbejdsmiljøklagenævnet frifindes.

Sagsøger skal betale sagsomkostninger til Arbejdsmiljøklagenævnet med 25.000 kr.

#### **Dommen blev anket til landsretten men anken blev senere ophævet af appellanten**

Dommen blev anket til Vestre Landsret, men appellanten hævede ankesagen inden hovedforhandlingen i landsretten. Landsretten bestemte, at appellanten skulle betale 8.000 kr. i sagsomkostninger for landsretten til dækning af udgifter til advokatbistand.

Landsretten lagde vægt på sagens værdi og udfald sammenholdt med på den ene side, at anken først er frafaldet efter, at sagens forberedelse er afsluttet, og på den anden side, at det er sket mere end 2 måneder før den berammede hovedforhandling, samt at skriftsvekslingen alene har bestået i indlevering af henholdsvis ankestævning og svarskrift med enkelte bilag.

#### **4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året**

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi C) Arbejdets udførelse, D) Personlige værnemidler, E) Arbejdsstedets indretning, F) Bygge- og anlægsarbejde, G) Stoffer og materialer, H) Anvendelse af tekniske hjælpemidler (maskiner), I) Unges arbejde, J) Organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

## **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) Sikre at ansatte får psykisk førstehjælp, efter de har været udsat for traumatiske hændelser
- b) Nødvendig psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i forbindelse med, at en trailercontainer havarede
- c) Overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om at forebygge risiko for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på et botilbud
- d) Forebygge risikoen for vold ved transport af passagerer med bus.

Sagerne om psykisk førstehjælp, fysisk vold og risikoen for vold og trusler er refereret nedenfor:

#### **Påbud om at sikre at ansatte som har været udsat for traumatiske hændelser, får psykisk førstehjælp**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der var sket en arbejdsulykke, hvor en elektrikerlærling havde været i færd med at montere en gruppetavle, da han ved kontakt med tilgangskablet fik elektrisk stød.

Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte, som havde monteret målerne i målerskabene og ugen forinden ulykken havde sat tilgangskablet under spænding, virkede grådlabil og meget påvirket af situationen.

Arbejdstilsynet afgav påbud til den ansattes virksomhed om straks at sikre, at ansatte, som har været ude for traumatiske hændelser, får psykisk førstehjælp. Den psykiske førstehjælp skal dække alle beskæftigede, der direkte eller indirekte har været involveret i den traumatiske hændelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen fik oplyst, at virksomheden ikke umiddelbart efter en arbejdsulykke traf foranstaltninger til at sikre, at de ansatte fik fornøden psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der var tale om en arbejdsulykke, hvor en ansat blev udsat for elektrisk stød, og at de ansatte, herunder særligt en ansat, følte skyld og var tydeligt påvirket af hændelsen under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på byggepladsen.

Nævnet lagde hertil vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af den ansatte, som særligt var påvirket af ulykken, at den ansatte efter ulykken havde talt lidt med nogle kollegaer, og da de var kørt hjem, havde han siddet alene i sin bil ved byggepladsen i ca. 10 til 15 minutter, inden han kørte alene hjemad uden at være blevet tilbudt nogen form for psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af formanden fra virksomheden, at han ikke kendte virksomhedens procedure for håndtering af psykisk førstehjælp, og at Arbejdstilsynet fik oplyst af virksomhedens overmontør, at han ikke havde hørt, at der var brug for akut hjælp.

Nævnet lagde endelig vægt på, at skadelidte og andre, som direkte eller indirekte har været involveret i en alvorlig traumatisk hændelse/ulykke, kan få psykiske belastningsreaktioner.

Utilstrækkelig håndtering af en traumatisk hændelse forøger de ansattes risiko for at få belastningsrelaterede sygdomme.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6024-40050).

### **Påbud om at iværksætte nødvendig psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i forbindelse med at en trailercontainer havarerede**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor en af virksomhedens tanktrailer dagen før var havareret. Tanken på traileren var styrtet ned, mens denne var løftet op via trailerens hydrauliksystem. Chaufføren var ikke kommet fysisk til skade. Han stod umiddelbart op ad den faldende tank, idet betjeningsorganer var placeret ved førerhusets yderside. Der var svære materielle skader på tanktrailer og lastbil.

Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte, som var involveret i uheldet, var mødt op på uheldsstedet dagen efter hændelsen. Han var tydeligt berørt af hændelsen, og Arbejdstilsynet fik oplyst, at virksomheden ikke havde iværksat tiltag til at yde psykisk førstehjælp til den ansatte. Den ansatte, som var involveret i den traumatiske hændelse, havde forladt uheldsstedet på ulykkesdagen uden, at virksomheden havde sørget for, at den ansatte ikke kørte alene hjem i chokeret eller omtåget tilstand.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud, hvorefter virksomheden straks skulle iværksætte nødvendig førstehjælp efter traumatisk hændelse, hvor en tanktrailer havarerede.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg fik oplyst, at en ansat dagen før havde været involveret i en ulykke, hvor en tanktrailer havarerede, og at virksomheden på tilsynstidspunktet ikke havde truffet foranstaltninger for at sikre, at den ansatte fik fornøden psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde endelig vægt på, at den ansatte, som på besøgstidspunktet dagen efter hændelsen var mødt op på uheldsstedet, var tydeligt berørt af hændelsen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6020-18358).

### **Afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om at forebygge risiko for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på et botilbud**

Arbejdstilsynet var på en anmeldt ulykkesundersøgelse på et botilbud, som er et botilbud for voksne med psykiske sygdomme og sociale problematikker, hvor der er ansatte i dag- og aftenstunden med mulighed for om natten at tilkalde hjælp.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at skadelidte gennem et halvt år havde været den, der konstant havde stået i front og forsøgt at skærme sit personale i forhold til vedvarende forsøg på konfliktnedtrappende kontakt til en konkret beboer, der i perioder var meget aggressiv og truende.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at beboeren havde rettet sin vrede mod lederen, som beboeren var gået personligt efter med diverse beskyldninger af paranoid karakter samt ved at råbe og skrike pågældende ind i hovedet.

Arbejdstilsynet fik oplyst om beboeren, at denne havde en personlighedsforstyrrelse og ikke kan skabe relationer. Beboeren var meget kaotisk, behovsstyret, udadprojicerende, forbitret og til tider præget af affekt og svær at forudsige. Der er flere eksempler på, at beboeren kaster med ting, eksempelvis tallerkener.

Arbejdstilsynet fik i den forbindelse oplyst, at beboeren havde ringet op på arbejdstelefonen til lederen uden for arbejdstiden og truet den ansatte cirka 10 gange fordelt over en måned op til ulykkestidspunktet. Truslerne er forekommet i lange telefonbeskeder med indhold som "jeg skal nok få ram på dig" og hentydninger til den ansattes bosted samt børn.

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at en konkret episode, hvor beboeren stod i køkkenet, var vred og råbende og ville have en kniv i skuffen, hvor den ansatte stod foran, endelig udløste, at lederen blev ramt psykisk og ikke kunne tænke klart med det resultat, at botilbudslederen blev sygemeldt i mere end 3 måneder.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at som forebyggende tiltag var der et ledernetværk, hvor botilbudslederen kunne sparre med andre ledere hver 14. dag. Netværket blev brugt til sparring om den konkrete beboer. Desuden var der 1-1 samtaler med centerchef hver 6. uge, som blev afviklet systematisk. De ansatte får fast supervision, og lederen har indimellem deltaget i dette.

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge risikoen for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på botilbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at der var en risiko for psykisk vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet på botilbuddet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt op til ulykkestidspunktet.

Nævnet lagde herved vægt på, at en leder i cirka et halvt år konstant har stået meget alene i konkrete situationer med en svært udadreagerende beboer, der har optrådt vredt, personrettet og ondskabsfuldt overfor lederen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at beboeren havde ringet lederen op og truet lederen i form af lange telefonbeskeder cirka 10 gange fordelt over en måned op til en voldsom episode, uden at der har været foretaget forebyggende tiltag heroverfor.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at selvom de var to ledere på botilbuddet, og at botilbudslederen sparrede om håndteringen af den konkrete beboer med ledelsen, samt havde systematisk kontakt med øverste ledelse, har der ikke været foretaget forebyggende tiltag for at sikre botilbudslederen mod at blive eksponeret for beboerens vrede, trusler og chikane.

Nævnet lagde videre vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for psykisk vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for psykisk vold, hvilket kan forøge medarbejdernes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6024-20280).

### **Påbud om at forebygge risikoen for vold ved transport af passagerer med bus**

Arbejdstilsynet besøgte et busselskab på baggrund af en voldsulykke, hvor en chauffør efter endt rute blev overfaldet og stukket med en kniv.

Arbejdstilsynet fik ved undersøgelsen af arbejdsulykken oplyst, at de passagerer, som kører med bussen, kan for størstedelens vedkommende betegnes som ganske almindelige mennesker, men busselskabet har dog en vis opmærksomhed på, at der er kommet flere passagerer, som kan betegnes som psykisk ustabile.

Disse passagerer udgør en sikkerhedsrisiko for chaufførerne, der ofte ikke er klar over, at en passager har psykiske problemer, før vedkommende reagerer opfaren-  
de overfor chaufføren. De går ofte ind af døren i midten af bussen uden gyldig billet.

Ledelsen gør jævnligt opmærksom på, at chaufførerne ikke skal konfrontere passagerer, der ikke har billet, for at undgå at optrappe til konfliktsituationer, der kan udløse vold mod chaufførerne.

Ledelsen erkendte, at sovende passagerer ved endestationer kan være et problem, da chaufførerne forventes at sikre, at alle passagerer har forladt bussen, inden den køres væk for natten. Der havde været eksempler på sovende passagerer, der var kørt til en klargøringsplads med henblik på rengøring, hvor de havde reageret voldsomt og vredt, når de var blevet overrasket af rengøringen.

Der havde været episoder, hvor chauffører havde forsøgt at vække passagerer og var blevet overfaldet verbalt eller fysisk. Ifølge ledelsen havde der været flere epi-



soder med voldelige overfald inden for det seneste år. Udover den aktuelle ulykke, havde der været 2 episoder, hvor ansatte havde oplevet verbal og fysisk vold.

Omfanget af episoder med vold er ifølge ledelsen ikke stort, men der er en forekomst af konfliktepisoder på nogle linjer, som har givet anledning til vold mod chauffører. Herudover har der været episoder med kast af sten mod busser.

Det blev oplyst om den konkrete arbejdsulykke, at den skadelidte chauffør ankom til bussens endestation, hvor en person stiger af. En anden passager sov midt i bussen.

Chaufføren kontaktede manden, som blev vred og mumlede noget uforståeligt. Skadelidte forsøgte at kommunikere med passageren på engelsk i den tro, at vedkommende ikke var dansktalende. Passageren blev opfarende og reagerede ved at overfalde skadelidte og tildele ham 2-3 knytnæveslag i ansigtet.

Skadelidte formåede at komme væk fra passageren og stillede sig umiddelbart derefter udenfor bussen med ryggen til passageren. Passageren overfaldt herefter skadelidte anden gang. Han tog fat i skadelidtes arm og stak ham med en kniv bagfra. Herefter forlader passageren stedet, og skadelidte formår at nå frem til overfaldsalarmen inde i bussen.

Politiet blev alarmeret og kom kort efter til stedet, hvor de ydede førstehjælp, indtil en ambulance kom.

Arbejdstilsynet gav busselskabet et påbud om at forebygge risikoen for vold, som er relateret til arbejdet med transport af passagerer og sikre at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Busselskabet klagede over afgørelsen og anførte, at virksomheden har en klar politik på området, gående ud på at vold og trusler er uacceptabelt og skal forebygges. Virksomheden arbejder systematisk på at skabe forbedringer gennem virksomhedens arbejdsrelaterede ledelsessystem.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg og ud fra oplysningerne i politiets rapport vedrørende den konkrete voldsepisode konstaterede, at beredskabet ikke i tilstrækkelig grad sikrede, at chaufførerne handler hensigtsmæssigt i en situation med risiko for vold.

Nævnet lagde herved vægt på, at chaufføren, efter at være blevet overfaldet fysisk af en passager, ikke fjernede sig tilstrækkeligt fra den voldelige passager, hvorved chaufføren igen blev overfaldet og stukket ned med kniv.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget, trods virksomheden har en håndbog om voldspolitik og en arbejdsmiljøpolitik, kunne konstatere, at det ikke stod klart for den lokale arbejdsmiljørepræsentant og ledelse, hvilke procedurer chaufførerne forventes at følge i tilfælde af vold.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad havde sikret, at de ansatte har redskaber til en løbende risikovurdering eller givet en tydelig instruktion i, hvordan chaufførerne skal agere i situationer med vold og trusler om vold, herunder at de skal trække sig tilstrækkeligt langt væk fra den voldelige passager og tilkalde assistance.

Nævnet lagde herudover vægt på, at de gældende skriftlige procedurer baserede sig på chaufførernes fornemmelse af "tryghed", hvilket er en meget individuel vurdering. Nævnet fandt derfor ikke disse procedurer tilstrækkelige til at forebygge risikoen for vold ved arbejdet.

De ansatte er således instrueret i, at de ved oplevelsen af utryghed ved en passager skal holde mindst ét sædes afstand til vedkommende og kontakte driftscenteret, som vil sørge for videre kontakt til politiet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at ledelsen har oplyst, at der havde været flere episoder, hvor passagerer har overfaldet en chauffør. Det var ledelsens indtryk, at der var kommet en del flere passagerer, der kunne udvise en adfærd, som er vanskelig at forudse, og som kan være truende, opfarende eller i enkelte tilfælde voldelige over for chaufførerne.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6024-54387).

## **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 ustabilt
- temperaturen, fugtigheden eller ventilationen er u hensigtsmæssig.

## 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 rådgivervirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører 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 2017:

#### **Afgørelse om at sikre at løft af patienter på bærer ved planlagte kørsler planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt**

Arbejdstilsynet fik ved til tilsynsbesøg forevist, hvordan en virksomheds ansatte håndterer en bære til pasienstransport.

Bårens understel er opbygget som en sakselift, der kan løftes skiftevis i enderne med 5 låsetrin til fastholdelse af båren i forskellige positioner. Understellet er forsynet med gasfjedre, der hjælper i løftet. Stallets egenvægt er oplyst til 27,5 kg og bærelejet til 21 kg.

Ved demonstrationen konstaterede Arbejdstilsynet, at båren er udstyret med 2 sæt håndgreb i hver ende, således at båren kan gribes i 2 udskydelige håndgreb i bærelejet, eller ved 2 foldehandtag, der ligger på en underliggende tværstiver på understellet.

Når bærelejet løftes fra det laveste trin 25 cm over gulv, er der løft i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og let foroverbøjet ryg. Bærelejet løftes fra det laveste trin af 1-2 personer. Hvis den løftes af 2 personer, er der asymmetri, da man benytter henholdsvis det udskydelige og foldehåndtaget, der sidder forskudt for hinanden. Det ene håndtag er således ca. 25 cm over gulvet, mens det andet er 39 cm over gulvet. Ved den planlagte kørsel vejede borgeren ca. 70 kg.

Arbejdstilsynet konstaterede, at to ansatte tog fat i bærehåndtagene i samme ende og løftede en ende af gangen. Den ene løftede i underarms afstand, mens den anden pga. pladsmangel løftede i  $\frac{3}{4}$  arms afstand. Der var asymmetri for begge ansatte, da håndtagene er i forskellige højder.

De ansatte oplyste, at patienterne typisk vejer mellem 50 og 130 kg – i snit ca. 80 kg. Ca. en gang daglig er der en patient, der vejer mere end 100 kg. Ved patienter, der vejer over 180 kg, er det procedure, at der tilkaldes en XL ambulance.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse om, at det skal sikres, at arbejdet med løft af patienter på bårer i forbindelse med planlagte kørsler planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af patienter på bårer skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af egnede tekniske hjælpemidler.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at den faktiske belastning, som de ansatte blev udsat for, det vil sige korrigeret for bårens gasaffjedring, ved bårens hovedende af en patient på 100 kg er henholdsvis 59 kg og 52 kg, når båren løftes med håndgreb henholdsvis 73/59 cm og 25/39 cm over gulv til kørestilling.

Nævnet lagde desuden vægt på, at løftene med håndgreb 73/59 cm over gulv foregik i henholdsvis underarmsafstand og  $\frac{3}{4}$  arms afstand for de 2 personer, der løfter.

Under løftene forekom forværende faktorer i form af asymmetrisk løft, da de to greb er placeret i forskellig højde, samt med risiko for uventet belastning, da der ved to-personers løft kan forekomme uventede belastninger.

Nævnet lagde videre vægt på, at løftene med håndgreb 25/39 cm over gulv foregik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand. Under løftene forekom forværende faktorer i form af foroverbøjning, asymmetrisk løft, samt risiko for uventet belastning.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6023-29919).

### **Påbud om at sikre at løft af kasser planlægges, tilrettelægges og udføres, så den samlede daglige løftemængde er sundhedsmæssigt forsvarligt**

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at hver enkelt ansatte på et lager løftede fra 6.892 kg til 7.518 kg i løbet af en arbejdsdag. Rækkeafstanden på løftene fordelte sig således, at 78 % af de observerede løft af kasser foregik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og havde en vægt på 3 kg eller mere, og 3

% af de observerede løft af kasser foregik i underarms afstand og havde en vægt på 7 kg eller mere.

På et andet lager løftede hver enkelt ansatte fra 3.493 kg til 5.045 kg i løbet af en arbejdsdag. 70 % af de observerede løft af kasser foregik i 3/4 arms afstand og havde en vægt på 3 kg eller mere. 1/2% af de observerede løft af kasser foregik i underarms afstand og havde en vægt på 7 kg eller mere.

Rækkeafstanden skyldtes dels kassernes størrelse, da en stor del af kasserne havde en dybde på 30 til 40 cm, hvor de ansatte holdt hænderne omkring 15-20 cm inde på kassen under løftet samt dels kassernes placering i lav højde på paller på gulvet, hvor optagning i lave højder gør det vanskeligt at løfte kasserne tættere på kroppen.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at arbejdet med løft af kasser med varer i frostlageret og kølelageret planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af kasser med varer skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at en enkelt ansat i et lager løfter fra 3.344 til 4.830 kg i 3/4 arms afstand og fra 149 til 215 kg i underarmsafstand dagligt, samt at en enkelte ansat i et andet lager løfter fra 6.826 til 7.446 kg i 3/4 arms afstand og fra 66 til 72 kg i underarmsafstand dagligt.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der var forværende faktorer i form af løft under knæhøjde ved optagning af kasser fra nederste lag på paller på gulv, asymmetriske løft, hvor en kasse blev taget fra siden af kroppen og afsat til siden for kroppen, løft med foroverbøjet ryg, når kasser blev optaget og afsat under hoftehøjde.

Desuden var de ansatte udsat for kulde under arbejdet, hvor arbejdet foregik i henholdsvis 5 og minus 23 grader.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller til pallen på el-palleløfterne.

Nævnets afgørelser blev truffet af et flertal på 7 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke er grundlag for afgørelsen, da det ikke er dokumenteret, at der er en sundhedsrisiko, og at der i afgørelsen lægges vægt på en uhjemlet grænseværdi. Mindretallet fandt desuden ikke, at der er foretaget en konkret vurdering af løftearbejdet, som det anvendte hjemmelsgrundlag foreskriver (j.nr. 2017-6023-10493).

### **Påbud om at sikre brug af egnede tekniske hjælpemidler ved løft af 20 – 26 kg tunge postpakker**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der var én ansat, der løftede postpakker, der vejede mellem 20 og 26 kg/pr. stk., og at håndteringen forgik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, idet medarbejderen løftede postpakker af varierende størrelse fra rullebur til rullevogn (hund) placeret udenfor rulleburet, og de tungeste pakker oftest var placeret nederst i rulleburet, hvorfor det var nødvendigt at række ned efter dem.

Der blev løftet med udstrakte arme og foroverbøjet ryg, når pakkerne blev lagt på rullevognen, der havde en læsehøjde på cirka 10 cm over gulvets niveau.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at løftearbejdet er en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgave. Omfanget af løftearbejdet var ca. 1,5 time om dagen, hvor den ansatte om morgenen tømte rullebure for postpakker og placerede disse på henholdsvis rullevogne og hylde alt efter størrelse.

Der blev i gennemsnit håndteret 250 forsendelser pr. arbejdsdag, hvoraf der gennemsnitligt var 10 pakker med en vægt på over 20 kg. Pakkerne blev håndteret flere gange ved tømning af bure, placering på hylde samt ved udlevering.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud til virksomheden om at sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter postpakker.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med strakspåbud om at sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter postpakker, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af postpakker ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Flertallet fandt, at der skal bruges egnede tekniske hjælpemidler.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at en ansatte løftede postpakker, der vejede mellem 20 og 26 kg/pr. stk., og at håndteringen forgik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, idet medarbejderen løftede postpakker af varierende størrelse fra rullebur til rullevogn (hund) placeret udenfor rulleburet, og de tungeste pakker oftest var placeret nederst i rulleburet, hvorfor det var nødvendigt at række ned efter dem.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der blev løftet med udstrakte arme og foroverbøjet ryg, når pakkerne blev lagt på rullevognen, der havde en læsehøjde på ca. 10 cm over gulvets niveau.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at håndteringen blev foretaget med forværende faktorer, idet håndteringen foregik i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet den ansatte løftede under knæhøjde, asymmetrisk med vrid i ryggen og med sidebøjning, samt med foroverbøjet ryg og med ulige vægtfordeling på ben.

Flertallet vurderede således, at der ved håndteringen af postpakker foretages løft, der på kortere og længere sigt ikke er sikkerheds- sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 ud af nævnets 11 medlemmer fandt, at sagen burde have været afgjort efter § 3 i bekendtgørelse om manuel håndtering, da § 6 medfører metodepåbud, og det ikke er godtgjort, at problemet ikke kunne løses på anden måde. Ved at give et metodepåbud begrænses virksomhedens muligheder for at løse problemet (j.nr. 2017-6042-23958).

**Påbud om at sikre at løft af kasser med varer på et lager planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til den samlede vægt pr. ansat**

Under et tilsynsbesøg på et dagligvarelager konstaterede Arbejdstilsynet, at der på et lager løftes 1.007 kg i underarmsafstand og 4.928 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand dagligt pr. ansat, samt at der på et andet lager løftes 149 kg i underarmsafstand og 5.800 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand dagligt pr. ansat.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var forværende faktorer i form af løft under knæhøjde ved optagning af kasser fra nederste lag på paller på gulv samt ved afsætning af kasser på nederste lag på pallen på elpalleløfteren, som ikke kunne reguleres i højden.

Løft blev foretaget med asymmetriske løft, hvor en kasse blev taget fra siden af kroppen og afsat til siden for kroppen, og der blev løftet med foroverbøjet ryg, når kasser blev optaget og afsat under hoftehøjde. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller til pallen på elpalleløfteren.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at arbejdet med løft af kasser med varer på lageret planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af kasser med varer i virksomhedens lager planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og fastholdt, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af kasser med varer ikke udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til den samlede daglige løftemængde pr. ansat.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet har beregnet en samlet belastningsprocent for den enkelte ansat på 181,1 % for arbejde med løft af kasser i det ene lager og 195,8 % for arbejde med løft af kasser i virksomhedens andet lager.



Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget den 25. april 2016 på virksomhedens lager konstaterede, at der i det ene lager løftes 1.007 kg i underarmsafstand og 4.928 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand dagligt pr. ansat, samt at der i virksomhedens andet lager løftes 149 kg i underarmsafstand og 5.800 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand dagligt pr. ansat.

Det svarer til, at der i det ene lager løftes 5.935 kg dagligt pr. ansat, og at der i det andet lager løftes 5.949 kg dagligt pr. ansat.

Flertallet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der var forværende faktorer i form af løft under knæhøjde ved optagning af kasser fra nederste lag på paller på gulv samt ved afsætning af kasser på nederste lag på pallen på el-palleløfteren, som ikke kunne reguleres i højden.

Der blev desuden foretaget asymmetriske løft, hvor en kasse blev taget fra siden af kroppen og afsat til siden for kroppen samt løft med foroverbøjet ryg, når kasser blev optaget og afsat under hoftehøjde.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller til pallen på el-palleløfteren.

Vedrørende brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet havde afgivet påbud om, at den samlede daglige belastning ved løft overstiger 100 procent, da belastningsprocenten for en enkelte ansat svarer til henholdsvis 181,1 % for arbejde med løft af kasser i det ene lager og 195,8 % for arbejde med løft af kasser i det andet lager.

Flertallet lagde desuden vægt på, at virksomheden ikke indenfor det seneste år havde løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: 5 af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke er grundlag for afgørelsen, idet der i afgørelsen lægges vægt på en uhjemlet grænseværdi. Der er ikke foretaget konkret vurdering af løftearbejdet, som det anvendte hjemmelsgrundlag foreskriver (j.nr. 2016-6023-59873 og 2016-6010-59867).

### **C. 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.

Nævnet har i 2017 behandlet flere sager, som vedrører alvorlige ulykkesfarer, og hvor en arbejdsgivers strenge ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen blev præciseret.

Sagerne er refereret nedenfor:

### **Påbud om at sikre ansatte mod påvirkninger fra svampevækst i et loftsrum**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en kirke og konstaterede under rundgang i kirken, at der over kirkens lokaler, kordegnekontor, konfirmandstue, m.v. er et loftsrum. Der er adgang til loftsrummet fra en trappe, og de ansatte bl.a. kirketjener og kordegn udførte arbejde i lokalerne under loftsrummet.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at luften i loftsrummet var tung og fugtig. Der lugtede af "kælder" i loftsrummet (jordslået og muggent). Der kunne ved færden i området mærkes "kriller" i halsen/svien i luftvejene. Der var plamager efter vand flere steder på gulvet. Der var fugtskader på træværket flere steder i loftsrummet.

Arbejdstilsynet fik oplyst af menighedsrådets kontaktperson og en ansat, at der gennem nogle år har været hul i kirkens tag. Kirkens arkitekt og provstens arkitekt havde set på taget og var enige om, at taget skulle repareres. En ansat oplyste videre, at loftsrummet bruges til opbevaring af alt til gudstjenester, ekstra stole, duge, jule- og påskepynt samt midlertidigt til papirhåndklæder.

Arbejdstilsynet traf afgørelsen med påbud om, at virksomheden skulle sikre de ansatte mod unødige påvirkninger fra svampevækst. Det skal sikres, at arbejdet til enhver tid foregår på en sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der var tale om, at Arbejdstilsynet har afgivet et påbud vedrørende unødige påvirkninger fra svampevækst under arbejde og færdsel i kirkens loftsrum og kirkens lokaler under loftsrummet, bl.a. kordegnekontor og konfirmandstue.

Nævnet vurderede herved, at det fremgår af Arbejdstilsynets begrundelse for afgørelsen, at *"Det er Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte kan blive udsat for en unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra svampevækst, når de opholder sig eller arbejder i loftsrummet eller i kirkens lokaler under loftsrummet, bl.a. kordegnekontor og konfirmandstue."*

Nævnet traf herefter afgørelse om at fastholde påbuddet om at sikre de ansatte mod unødige påvirkninger fra svampevækst under arbejde og færdsel i kirkens loftsrum, men hjemviste afgørelsen om, at sikre de ansatte mod unødige påvirkninger fra svampevækst i kirkens lokaler under loftsrummet bl.a. kordegnekontoret og konfirmandstuen.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede herved, at der var risiko for, at de ansatte bliver udsat for unødige påvirkninger fra svampevækst, når de opholder sig eller arbejder i kirkens loftsrum, idet Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede-

de, at der var tegn på svampevækst i loftsrummet, da luften i loftsrummet var tung og fugtig. Der lugtede jordslået og muggent, og der kunne ved færden i området mærkes "kriller" i halsen/svien i luftvejene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var fugtskader på træværket flere steder i loftsrummet, samt at der var plamager efter vand flere steder på gulvet, og at det var muligt at fjerne de af Arbejdstilsynet konstaterede tegn på svampevækst i loftsrummet.

I forhold til lokalerne under loftsrummet bl.a. kordegnekontoret og konfirmandstuen vurderede nævnet, at det var uklart, om de ansatte udsættes for unødige påvirkninger fra stoffer og materiale under arbejde og færdsel. Nævnet hjemviste derfor den del af afgørelsen, som drejede sig om degnekontoret og konfirmandstuen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har beskrevet forholdene i lokalerne under loftsrummet, herunder om der er tegn på svampevækst i form af eksempelvis fugtskader eller tung og fugtig lugt i lokalerne under kirkens loftsrum.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6020-04061 og 2017-6020-35082).

### **En virksomhed var rette modtager af en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt reglerne om at sikre ansatte mod udsættelse for elektrisk strøm**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvorved en af virksomhedens ansatte fik elektrisk stød, da han håndterede bagage ved brug af bagagekroge.

Arbejdstilsynet fik fremvist et defekt kabel til strømforsyningen af et loftmonteret bagagehejs og fik oplyst, at virksomhedens undersøgelser efter strømutryk viste, at der var et brud på jordforbindelsen. Ophænget af en defekte ledning efterlod tydelige trykmærker på ydersiden af kablet. Manchetten, der holder kablet, kunne derfor have været skruet for kraftigt sammen, hvilket også kan have forårsaget brud på jordkablet.

Arbejdstilsynet konstaterede under besøget, at virksomheden havde bragt forholdene i orden, da bagagehejset blev taget ud af drift med det samme, så der ikke kunne opstå lignende eller værre tilfælde.

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre de ansatte mod udsættelse for strømstød.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at virksomheden havde lejet sig ind hos en anden virksomhed, som er ansvarlig for bagagehallen og de op-hængte løftekroge.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt og fastholdt, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre de ansatte mod udsættelse for strømstød.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at en af virksomheden ansatte udførte arbejde med håndtering af bagage ved hjælp af bagagehejs, da en ulykke skete ved, at han fik elektrisk stød.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden som arbejdsgiver har et selvstændigt ansvar for at sikre, at der er truffet effektive foranstaltninger, der sikrer egne ansatte mod risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, selvom en anden virksomhed har ansvaret for anlægget.

Nævnet vurderede, at arbejdet med håndtering af bagage ved hjælp af en bagagehejs ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på tidspunktet for arbejdsulykken, da der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik oplyst, at virksomhedens undersøgelser viste, at der var et brud på en jordforbindelse til det loftmonteret bagagehejs, og at Arbejdstilsynet i den forbindelse fik fremvist et kabel til bagagehejsens strømforsyning, hvor jordledningen var defekt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det blev oplyst, at manchetten til at holde kablet kunne have været skruet for kraftigt sammen, hvilket kunne have været en medvirkende årsag til bruddet på jordkablet.

Nævnet lagde videre vægt på, at arbejdsulykken, hvor en ansat mærkede en kriblende fornemmelse i hånden, da han tog fat om et bagagehejs, der anvendes til at læsse og losse kufferter understøtter, at de ansatte ikke var sikret tilstrækkeligt mod ulykker hidrørende fra elektrisk strøm i forbindelse med arbejdet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at virksomheden havde bragt forholdene i orden, da bagagehejset blev taget ud af drift med det samme og ikke ville blive anvendt igen, før strømforsyningen til bagagehejset var udskiftet.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6020-00858 og 2017-6199-28368).

### **Påbud om straks at sikre at fejlsøgning på en lastbil udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvorved en af virksomhedens ansatte fik trykluft i et øje, da han havde været ude at køre i en af virksomhedens lastbiler. Skadelidte hørte, at der var noget luft, som "sivede", ved bagenden af lastbilen.

Skadelidte havde derfor bøjet sig fremover og kiggede ind under lastbilen, og da han var så langt nede, at han kunne se ind under lastbilen, sprang en af de to bagerste luftfjedre (bælge), og ramte tilskadekomne i det ene øje. Virksomheden havde ikke en procedure for fejlsøgning på virksomhedens lastbiler.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til virksomheden om, at det straks skulle sikres, at fejlsøgning skal udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at fejlsøgning skal udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og lagde vægt på, at virksomhedens driftsleder oplyste, at der ikke var nærmere procedurer/retningslinjer for fejlsøgning på virksomhedens lastbiler.

Nævnet fandt, at arbejdsulykken, hvor en ansat under arbejde med fejlsøgning på en af virksomhedens lastbiler fik trykluft i et øje, underbygger, at den anvendte metode til fejlsøgning på virksomhedens lastbiler var uforsvarlig, og at der var en fare forbundet med denne metode.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6020-59903).

**Afgørelse uden handlepligt om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med stoffer og materialer skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Baggrunden for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en ulykke, hvor en ansat fik koncentreret salpetersyre i ansigtet og på højre side af kroppen, da en 5 l plastikdunk med kemikalieaffald, som hovedsagelig bestod af koncentreret salpetersyre, eksploderede.

En mulig forklaring på eksplosionen af dunken kunne være, at der var kommet organisk stof i dunken. Den laboratiemedarbejder, der var først til stede, da dunken var eksploderet, oplyste, at han havde hørt den ansatte skribe, og han var styrtet ind på laboratoriet, og fik ham hen under nødbuseren. På grund af nitrøse gasser, der var udviklet i forbindelse med eksplosionen i laboratoriet, flyttede han den ansatte til et fjernere laboratorie, hvor skyldningen af ham fortsatte.

Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomheden havde bragt forholdene i orden, idet de efterfølgende havde indskærpet sikkerhedsprocedurerne om anvendelse af sikkerhedsbriller og handsker ved arbejde og ophold i laboratorierne, og fordi der var indført en ny procedure for opsamling af kemikalieaffald af kategorierne X, O, Z og T.

Denne procedure gik ud på, at der ved arbejde med fx stærke uorganiske syrer tages en ny dunk til affaldet, og at dunken lukkes og anbringes i depot til destruktions ved slutning af dagens arbejde. Således skulle det være forebygget, at der henstår dunke med stærke uorganiske syrer eller dunke med stoffer i kategorierne X, O, Z og T i stinkskebe.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med kemiske stoffer og pro-

dukter skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder at der ikke sker sammenblanding af stoffer eller produkter, der kan medføre farlige reaktioner.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med kemiske stoffer og produkter skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder at der ikke sker sammenblanding af stoffer eller produkter, der kan medføre farlige reaktioner.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet, ved tilsynsbesøg i forbindelse med en undersøgelse af arbejdsulykken, konstaterede, at der ikke var effektivt sikret mod farlig sammenblanding af kemikalieaffald, idet Arbejdstilsynet fik oplyst, at låget på et stinkskaab i laboratoriet, hvor en plastikdunk med kemikalieaffald i form af stærke uorganiske syrer stod, havde stået vidt åben, og at eksplosionen kunne skyldes, at der var kommet organisk stof i dunken.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte ikke anvendte personlige værnemidler i form af sikkerhedsbriller, og at der ikke var effektivt sikret mod farlig sammenblanding af kemikalieaffald.

Nævnet lagde til grund, at der var sket en ulykke, da en ansat håndterede en 5 l plastikdunk med kemikalieaffald, som hovedsagelig bestod af koncentreret salpetersyre. Under håndteringen eksploderede dunken, så den ansatte fik salpetersyre i ansigtet og på højre side af kroppen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6050-32148).

#### **D. Personlige værnemidler**

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

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

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

Personlige værnemidler kan være f.eks. advarselsklæder, beskyttelseshjelme, faldsikringsudstyr, høreværn, åndedrætsværn, øjenværn eller værnefodtøj.

Nedenfor er refereret en sag reflekstøj og en om værnefodtøj:

**Påbud om at en virksomhed straks skulle sikre, at de ansatte har klasse 3 refleksbeklædning til rådighed ved vejarbejde**

Arbejdstilsynet besøgte et vejarbejde, hvor en virksomheds ansatte var i gang med reetablering efter gravearbejde. Arbejdstilsynet konstaterede, at arbejdet blev udført i et kryds, der var beliggende i trafikvejsområde.

Der blev udført reetablering efter udlægning af rør. I forbindelse med dette arbejde arbejdede og færdedes de ansatte uden for de opsatte kegler ude på vejen. Arbejdet med reetablering blev foretaget delvist knæliggende i forbindelse med afretning til flisebelægningen og delvist stående.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at ansatte anvendte orange benklæder med 2 refleksbånd på underbenene og en sort T-shirt på overkroppen. Vejkrydset var beliggende i en kurve på vejen og var først synligt cirka 60 meter førend vejarbejdet.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der på besøgstidspunktet var en stor trafikmængde af blandt andet lastbiler og biler. Trafikhastigheden var cirka 50 km/t for biler, der ikke skulle svinge og lidt mindre for lastbiler, der bremsede ned for at dreje ud på sidevej ved vejkryds cirka 50 meter væk fra vejarbejdet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte har klasse 3 refleksbeklædning til rådighed, og at dette anvendes ved vejarbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at de ansatte har klasse 3 refleksbeklædning til rådighed, og at dette anvendes ved vejarbejde, da der ved vejarbejdet med reetablering af belægning efter gravearbejde var en betydelig risiko for de ansattes sikkerhed.

Nævnet lagde herved vægt på, at arbejdet blev udført i krydset, der var beliggende i trafikvejsområde, og at Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat arbejdede og færdedes uden for de opsatte kegler ude på vejen, og at arbejdet delvist blev foretaget knæliggende i forbindelse med afretning til flisebelægningen og delvist stående.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte anvendte orange benklæder med 2 refleksbånd på underbenene og en sort T-shirt på overkroppen. Denne beklædning betød en lille synlighed af den ansatte og dermed stor risiko for at blive ramt af trafikanterne på vejen.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at vejkrydset var beliggende i en kurve på vejen, der først var synlig cirka 60 meter førend vejarbejdet, hvorfor trafikken kom hen til vejarbejdet med stor hastighed. Herudover var der dårlige oversigtsforhold.

Nævnet lagde herudover vægt på, at der på besøgstidspunktet var en stor trafikmængde af blandt andet lastbiler og biler, samt at trafikhastigheden var cirka 50 km i timen for biler, der ikke skulle svinge og lidt mindre for lastbiler, der bremsede ned for at dreje ud på sidevej ved vejkryds cirka 50 meter væk fra vejarbejdet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der var opstillet vejarbejderskilt cirka 150 meter fra arbejdet. Denne skiltning var placeret, hvor vejarbejdet på grund af kurven



ikke var synligt og dermed ikke vækkede den fornødne opmærksomhed for trafikanterne.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6022-60046).

### **Påbud om at en virksomhed skulle sikre at en ansat anvendte værnefodtøj**

Under et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansatte ikke bar værnefodtøj under ophold på byggepladsen og under arbejdet med at flytte bukkestilladsdele. Den ansatte, som ikke bar værnefodtøj på byggepladsen, var ansat i virksomheden.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til den ansattes arbejdsgiver om, at virksomheden straks skulle sikre, at virksomhedens ansatte anvender personlige værnemidler i form af værnefodtøj på byggepladsen.

Virksomheden klagede og anførte, at den person, som efter Arbejdstilsynets fotos er i kondisko, er byggeleder, og havde lige været ude i byen for at hente brød til eftermiddagspausen, og han var ikke i arbejde på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle sikre, at virksomhedens ansatte anvender personlig værnemidler i form af værnefodtøj på byggepladsen, idet nævnet vurderede, at der var risiko for, at den ansatte, som var beskæftiget med at flytte bukkestilladsdele under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, kom til skade med fødderne.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at den ansatte ikke bar værnefodtøj under ophold på byggepladsen og under arbejdet med at flytte bukkestilladsdele.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved håndteringen af bukkestilladsdele er risiko for, at de tabes hen over fødderne med personskade til følge.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved arbejde og færdsel på en byggeplads er øget risiko for at få fødderne i klemme, træde på spidse genstande, som trænger igennem almindelige sko, eller lignende, med personskade til følge.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6022-57891).

## **E. Arbejdsstedets indretning**

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 2017 behandlet sager om ventilation og om velfærdsforanstaltninger.

### **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.

Nedenfor er refereret en sag om velfærdsforanstaltninger:

#### **Afgørelse om at reglerne om ventilation på et gangareal og et kontor på et bosted, hvor der ryges, var overtrådt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bosted og konstaterede, at der var en markant lugt af tobaksrøg i gangarealet og på et kontor på 1. sal, samt at der var tydelige røgtåger i gangarealet. Der var ikke opsat ventilationsanlæg.

De ansatte og ledelse oplyste, at der dagligt sivede røg ud på gangarealet og kontoret, og selv om der blev åbnet vinduer på kontor og badeværelser, var der lugt af tobaksrøg på gangen og i kontoret og røgtåger i gangarealet. De ansatte oplyste om gener som følge af tobaksrøg så som hovedpine, tunghed i hovedet, riven i øjnene og forværring af astma, samt at de var bekymret for, om de skulle blive syge af tobaksrøgen.

Bostedet tilbagemeldte, at forholdene er bragt i orden ved at iværksætte forbyggende tiltag for at imødegå tobaksrøgen, da der var opsat luftrensere, som i væsentlig grad har forbedret indeklimaet på gangarealet og kontoret på 1. sal i "Boli-gen".

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse uden handlepligt, om at arbejdsmiljølovgivningen om at sikre tilstrækkelig tilførsel af friskluft uden generende træk, var overtrådt.

Bostedet klagede over afgørelsen, da afgørelsen kunne forstås, som den omfattede hele 1. salen, herunder beboernes boliger, og at det forhold, at der lugter af røg ikke medfører, at der er tale om, at ansatte udsættes for f.eks. passiv rygning.

Arbejdstilsynets klagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt med den præcisering, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk på gangarealet og kontoret på 1. sal i bostedet. Da bostedet har bragt forholdene i orden, behøves der ikke at blive foretaget yderligere.

Nævnet vurderede, at gangarealet og kontoret på arbejdsstedets 1. sal ikke var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da de ansatte var udsat for tobaksrøg, når de opholdt sig på gangarealet og på kontoret.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var en markant lugt af tobaksrøg i gangarealet og på kontoret på 1. sal, samt at der var tydelige røgtåger i gangarealet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var opsat ventilationsanlæg, og at ansatte og ledelsen oplyste, at der dagligt sivede røg ud på gangarealet og kontoret, og selv om der blev åbnet vinduer på kontor og badeværelser, var der lugt af tobaksrøg på gangen og i kontoret og røgtåger i gangarealet.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at de ansatte oplyste om gener som følge af tobaksrøg så som hovedpine, tunghed i hovedet, riven i øjnene og forværring af astma, samt bekymring for, om de skulle blive syge af tobaksrøgen.

Nævnet lagde til grund, at bostedet i tilbagemeldingen havde oplyst, at forholdene var bragt i orden ved at iværksætte forbyggende tiltag for at imødegå tobaksrøgen, da der var opsat luftrensere, som i væsentlig grad havde forbedret indeklimaet på gangarealet og kontoret på 1. sal.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6030-54309).

### **Om velfærdsforanstaltninger**

Det fremgår af § 5, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at forpligtelsen ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende og rådgivere med flere efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det påhviler desuden den, der udlejer eller fremlejer bygninger, lokaler, arealer m.v. til brug for en virksomhed, der er omfattet af denne bekendtgørelse, at sørge for, at det udlejede er til rådighed for det pågældende formål på en måde, så det kan indrettes i overensstemmelse med kravene ifølge bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 43, i samme bekendtgørelse, at der på arbejdsstedet skal være spiseplads, der opfylder bekendtgørelsens § 48.

Det fremgår af § 48, i samme bekendtgørelse, at spisepladsen skal anvises i et egnet lokale med forsvarlige hygiejniske forhold.

### **En virksomhed var rette modtager af et påbud om at foretage rengøring af spiserum samt toilet**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede, at de velfærdsfaciliteter, der blev benyttet af de ansatte, var beskidte med større mængde snavs og sand på gulvet, rod på bordet, snavset voksdug på bordet, samt at toilettet var snavset. Desuden lugtede der indelukket og fugtigt.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud til virksomheden om straks at foretage rengøring af spiserum samt toilet.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden ikke ejer de lokaler, der er omfattet af påbuddet, og at virksomheder således ikke kan pålægges et sådant påbud.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets påbud om at foretage rengøring af spiserum samt toilet og fastholdt påbuddet om, at virksomheden straks skulle foretage rengøring af spiserum samt toilet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at velfærdsfaciliteterne på adressen, der blev benyttet af virksomhedens ansatte, ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Nævnet fandt, at virksomheden har et selvstændigt ansvar for, at egne ansattes arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet vurderede herefter, at arbejdsstedet ikke var indrettet således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet konstaterede, at velfærdsfaciliteterne, der blev benyttet af virksomhedens ansatte, var beskidte med større mængde snavs og sand på gulvet, rod på bordet, snavset voksdug på bordet, samt snavset toilet, og at der lugtede indelukket og fugtigt.

I forhold til klagen henviste nævnet til Arbejdstilsynets oplysninger om, at det ikke er ejer, der er pålagt pligter om at holde velfærdsforanstaltninger vedlige, men den arbejdsgiver, der har ansatte, der benytter velfærdsforanstaltningerne.

Flere arbejdsgivere må ikke benytte samme velfærdforanstaltninger, idet det af bekendtgørelse om faste arbejdssteder § 46, stk. 1, fremgår, at faciliteterne for de ansatte normalt ikke må stå til rådighed for andre end dem, der er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, eller på anden måde er beskæftiget på arbejdsstedet.

Efter § 46, stk. 2, må flere arbejdsgivere inden for samme bebyggelse dog have faciliteter indrettet fælles for deres ansatte, under forudsætning af at der er truffet aftale om, hvem af dem det påhviler at sørge for vedligeholdelse og rengøring af faciliteterne.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6031-29198 og 2017-6199-51884).

## **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 2017 behandlet flere sager inden for bygge- og anlægsområdet.

Et udvalg af disse sager er refereret nedenfor:

**Påbud om straks at sikre at ansatte uden asbestuddannelsescertifikat ikke befinder sig, hvor der asbestsaneres**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at en ansat kom ud fra et asbestsaneringsområde, hvor pågældende arbejdede sammen med 4 andre ansatte. Der var opsat gult advarselsskilt på døren.

Byggeledelsen oplyste, at de 5 ansatte fra virksomheden var i gang med asbestsanering på byggepladsen. Asbestsaneringen bestod af nedrivning af indendørs lofter, som var asbestholdige. De var startet fredags med arbejdet, og de forventede at være færdige med saneringen i løbet af ugen.

Det er blevet oplyst af ledelsen og den ansatte, at pågældende ikke havde gennemgået asbestuddannelse. Efterfølgende kontaktede Arbejdstilsynet virksomhedens direktør, som oplyste, at den ansatte ikke havde uddannelse i asbest og ikke længere ville være i området, så længe der foregik asbestsanering.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden og lagde vægt på, at en af de ansatte, der kom ud fra asbestsaneringsområdet ikke havde en uddannelse i asbest.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6051-50889).

**Påbud om at sikre velfærdsforanstaltninger på en byggeplads herunder toilet, spiserum og håndvask med rindende varmt og koldt vand**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads sidst i februar måned og konstaterede, at der gik 8 medarbejdere på pladsen. Medarbejderne udførte nedgravning af lysleder- og højspændingskabler. Arbejdet foregik langs fortovet typisk mellem fortov og hæk. Arbejdsopgaverne bestod i opgravning, nedlægning af kabler og reetablering, herunder reetablering af fortov med belægning. Arbejdet havde varet i ca. 11 uger og skulle foregå frem til sommeren.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ingen velfærdsforanstaltninger var på pladsen.

Det blev oplyst, at der var ca. 2,5 km. til nærmeste tank/supermarked, hvor man kunne komme på toilettet. Det var uvist, hvilken hygiejnisk tilstand disse toiletter ville være i.

Arbejdstilsynet konstaterede, at man i nogle af firmabilerne havde en dunk med vand til håndvask, og at man sad og spiste i bilerne.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre velfærdsforanstaltninger på byggepladsen. Herunder sørge for at de ansatte har adgang til velfærdsforanstaltninger i form af toilet, spiserum og håndvask med rindende varmt og koldt vand.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på en byggepladsen konsta-

terede, at der ikke var velfærdsforanstaltninger til virksomhedens ansatte, og det blev oplyst, at der var ca. 2,5 km til nærmeste tank/supermarked, hvor man kunne komme på toilettet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte ikke havde adgang til rindende koldt og varmt vand. Man havde i nogle af firmabilerne en dunk med vand til håndvask, og at man sad og spiste i bilerne.

Nævnet vurderede desuden, at der var grundlag for at afgive et strakspåbud og lagde vægt på, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og at formålet ved en afgivelse af et påbud vedrørende velfærdsforanstaltninger på en byggeplads ville forspildes ved afgivelse af et påbud med frist.

Nævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6033- 32975).

### **Rette modtager af et påbud om at sikre at virksomhedens ansatte kunne færdes forsvarligt på stilladsdæk**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads. Anledningen til besøget var en arbejdsulykke, som var sket samme dag, hvor en ansat i forbindelse med færdsel på stilladsdæk i et trappetårn styrtede ned på terræn, idet "vederlagskloen" på stilladsdækket knækkede, og stilladsdækket tippede.

Arbejdstilsynet konstaterede, at det ene vederlag på det første stilladsdæk, i ca. 2,50 m's højde over terræn, var knækket og dækket var tippet op i det modsatte vederlag. Flere af stilladsdækkene i trappetårnet var ikke låste, og "vederlagskløerne" på trappeløbet lå ikke helt af på vederlaget, hvilket betød, at låsepalen ikke kunne gribe fat i underlaget og låse løbet.

Derudover konstaterede Arbejdstilsynet, at det øverste stilladsdæk ved adgang til tag lå løst af på konsollerne, og at adgangsvejen til stilladset bestod af 2 løse paler placeret oven på hinanden.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte kan færdes forsvarligt på stilladsdæk i trappetårn i forbindelse med færdsel til og fra tag på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt virksomheden rette modtager af påbuddet og fastholdt, at virksomheden straks skulle sikre, at ansatte kan færdes forsvarligt på stilladsdæk i trappetårn i forbindelse med færdsel til og fra tag på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen fik oplyst, at ansatte fra virksomheden arbejdede på stilladset, og at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med en undersøgelse af en arbejdsulykke konstaterede, at flere af trappetårnets stilladsdæk ikke var låst, samt at vederlagskløerne på trappeløbet ikke lå helt af på vederlaget, hvorfor låsepalen ikke kunne gribe fat i underlaget og låse løbet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det øverste stilladsdæk ved adgang til taget lå låst af på konsollerne, samt at adgangsvejen til stilladset bestod af to løse paller placeret oven på hinanden.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6033-31565, 2017-6199-55018).

### **Påbud om at en virksomhed straks skulle sikre mod faren for gennemstyrtning ved oplægning af tagplader**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke og konstaterede, at virksomhedens indehavere på ulykkesdagen havde arbejdet med oplægning af Cembrit B9-S bølgeplader, som i montagesituationen ikke var sikre mod gennemtrængning, idet det blev oplyst, at virksomhedens indehavere havde arbejdet med at lægge nyt tag på en bygning med en taghældning på 20 grader og en rygningshøjde på mindst 5 meter, uden der var truffet foranstaltninger til sikring mod gennemtrængning.

Leverandøren af tagpladerne havde til Arbejdstilsynet oplyst, at tagpladernes gennemtrængningssikring først er effektiv, når taget er færdigmonteret og dermed ikke effektiv i montagesituationen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at sikre mod gennemstyrtning ved arbejde med oplægning af Cembrit B9-S bølgeplader.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke konstaterede, at virksomhedens indehavere på ulykkesdagen havde arbejdet med oplægning af tagplader, som i montagesituationen ikke var sikre mod gennemtrængning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at virksomhedens indehavere havde arbejdet med at lægge nyt tag på en bygning med en taghældning på 20 grader og en rygningshøjde på mindst 5 meter, uden der var truffet foranstaltninger til sikring mod gennemtrængning.

Nævnet lagde herved vægt på, at leverandøren af tagpladerne til Arbejdstilsynet har oplyst, at tagpladernes gennemtrængningssikring først er effektiv, når taget er færdigmonteret og dermed ikke effektiv i montagesituationen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6033-52655).

## **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 § 23, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning for de stoffer og materialer.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2017 blandt andet behandlet følgende sager:

#### **Påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for kemiske produkter**

Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der i en virksomhed ikke var udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger, der var tilpasset det konkrete arbejde med produkterne klor og rensbenzin. Produkterne var klor (faremærket med symbolet "fare") og rensbenzin (faremærket med "Alvorlig sundhedsfare" og "Brandfarlig").

Arbejdstilsynet påbød virksomheden, at der skulle udarbejdes arbejdspladsbrugsanvisninger for de kemiske produkter klor og rensbenzin, og virksomheden klagede over påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomheden ikke var udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger, der var tilpasset det konkrete arbejde med produkterne klor og rensbenzin.

Nævnet lagde vægt på, at de nævnte produkter er omfattet af bestemmelserne i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, da de er klassificeret som farlige efter de regler, der er fastsat af Miljø- og Energiministeriet om klassificering.

Nævnet lagde til grund for afgørelsen, at der i virksomheden er ansatte, der arbejder med stoffer, der er klassificeret som farlige, og at det blev oplyst af virksomhedens ledelse, at de ansatte anvendte produkterne i forbindelse med rengøring.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6050-51797).

#### **Påbud om at sikre at hudkontakt med epoxymaling undgås ved korrekt tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet**



Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at de ansatte lige var færdige med at sprøjtemale en olietank med epoxymaling, og de skulle til at rengøre materiel og rydde op.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der blev arbejdet i almindeligt arbejdstøj og sko, anvendt sikkerhedshjelm og handsker. Der lå luftslanger og slanger til epoxysprøjtemaling på jorden mellem olietank og blandeområde.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at de ansatte havde rester af epoxymaling på deres almindelige arbejdstøj og sko. De ansatte havde epoxymaling uden på og inde i sikkerhedshjelmene. Der var sprøjtemalet med epoxyproduktet SigmaGuard CSF 650, SigmaGuard CSF 650 hærder.

De ansatte oplyste, at det friskluftforsynede åndedrætsværn aftages ved udgang fra olietanken. Derefter tages straks en sikkerhedshjelm på. Det var et krav på byggepladsen, at sikkerhedshjelmene tages på med handsker, som havde været brugt under sprøjtemaling med epoxymaling inde i olietanken.

Ved arbejde udenfor olietanken i forbindelse med blandeprocesser, rengøring af materiel og oprydning anvendtes der ikke overtræksdragt og særlige arbejds sko.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at hudkontakt med epoxymaling undgås ved korrekt tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden om straks at sikre, at hudkontakt med epoxymaling undgås ved korrekt tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, idet nævnet vurderede, at arbejdet med epoxymaling på byggepladsen ved tilsynsbesøget ikke var planlagt og tilrettelagt således, at det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at to af virksomhedens ansatte lige var blevet færdige med at sprøjtemale en olietank med epoxymaling og skulle rengøre materiel og rydde op, og at der var epoxymaling på arbejdstøj og sko, samt uden på og inde i sikkerhedshjelmene, hvilket medfører, at de ansatte kan få hudkontakt med epoxymalingen.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6050-18258).

### **Påbud om at sikre, at der ikke indtages mad eller drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser samt kræftfremkaldende stoffer**

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der i virksomhedens produktion og laboratorier produceres og anvendes diverse produkter, der indeholder blyforbindelser, bl.a. blyoxid, som er giftigt og sundhedsskadeligt, samt nogle stoffer, som er kræftfremkaldende stoffer.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der ved anvendelse af disse produkter var en risiko for at komme i kontakt med produkterne i forbindelse med håndte-

ring af affald, tilsætning af stoffer til anlæggene samt indgreb i anlæggene. Der blev i flere afdelinger indtaget drikkevarer såsom kaffe, the og vand, og at der i midten af produktionshallen var opstillet to kaffemaskiner samt en vandkølema-skine, som medarbejderne benytter sig af.

Arbejdstilsynet traf på baggrund af det konstaterede afgørelse med påbud om at sikre, at der ikke må indtages mad eller drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser samt kræftfremkaldende stoffer og materialer.

Arbejdstilsynet traf desuden afgørelse om, at det skal sikres, at de ansatte ikke udsættes for unødige påvirkninger fra de nævnet stoffer og materialer. Virksomheden klagede over afgørelserne.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet om at sikre, at der ikke må indtages mad eller drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser samt kræftfremkaldende stoffer og materialer, men ophævede den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som drejede sig om at sikre, at de ansatte ikke udsættes for unødige påvirkninger fra de nævnet stoffer og materialer.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomhedens produktion anvendes bl.a. blyoxid, som er giftigt og sundheds-skadeligt, samt stoffer som er kræftfremkaldende stoffer, og at der i midten af virksomhedens produktionshal er opstillet to kaffemaskiner og en vandkølemaski-ne. Flere af virksomhedens ansatte stod ved siden af kaffemaskinerne og vandkø-lemaskinen og drak kaffe og vand.

I forhold til den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som drejede sig om at sikre, at de ansatte ikke udsættes for unødige påvirkninger fra de ovennævnte stoffer og materialer, og som nævnet ophævede, lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen ikke konkret har begrundet, hvordan de ansatte i øvrigt udsættes for unødige påvirkninger fra metallisk bly eller blyforbindelser samt kræftfremkalden-de stoffer og materialer.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets påbud efter sin ordlyd om, at det skal sikres, at de ansatte ikke udsættes for unødige påvirkninger fra de oven-nævnte stoffer og materialer, og at der ikke indtages mad eller drikkevarer i virk-somhedens produktion og laboratorier, giver anledning til tvivl om, hvad påbuddet drejer sig om.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen har henvist til både reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser, og reglerne om at unø-dig påvirkning skal imødegås.

Reglerne om, at der ikke må indtages mad eller drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser, angår ikke en vurdering af unødige påvirk-ninger fra stoffer og materialer.

Nævnet ophævede derfor den del af påbuddet, der drejer sig om unødige påvirkninger fra de ovennævnte stoffer og materialer, således at virksomheden alene skal efterkomme den del af påbuddet, der drejer sig om at sikre, at der ikke indtages mad eller drikkevarer i virksomhedens produktion og laboratorier.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2017-6030-20500 og 2017-6020-51890).

## **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 2017 behandlet flere sager om klager over afgørelser vedrørende uforsvarlig indretning og anvendelse af maskiner.

Nogle sager er refereret nedenfor:

### **Påbud om at arbejdet med to typer trucks med forskellig højde planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomheds lager på grund af en arbejdsulykke, der skete i virksomheden om formiddagen samme dag. Virksomheden havde to typer trucks med forskellige højder.

Den ene type trucks kunne køre igennem alle portene på lageret, mens virksomhedens højmasterede trucks kun kunne køre igennem portene i midtergangen og ikke igennem portene i enderne på hallerne.

Arbejdstilsynet fik videre oplyst, at en medarbejder samme dag havde fået hjernerytelse, da han blev slynget ud af trucken, da denne var kørt imod toppen af en jernramme foran en port, som var lavere end trucken.

Virksomheden havde tidligere haft situationer, hvor de ansatte var kommet til at køre imod porte, som var lavere end trucken, og at man derfor havde sat gule jernrammer op foran disse porte dels for at beskytte bygningen og dels for at gøre opmærksom på ikke at køre igennem disse porte.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at arbejdet på lager planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at det skal sikres, at anvendelsen af trucks foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om arbejdet med to typer trucks med forskellig højde på lager skal planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med trucks, hvor den ene truck ikke kunne køre gennem portene i enderne på virksomhedens lagerhal, ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på virksomheden fik oplyst, at en ansat i forbindelse med arbejdet på lageret i en truck, som var 380 cm høj, kørte imod en jernramme, som havde en højde på 288 cm, da den ansatte ville køre igennem en port fra en hal til en anden, hvorved den ansatte blev kastet ud af trucken, slog hovedet og blev kørt på sygehuset.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en ansat nogle dage kørte med en lav truck og nogle dage kørte med en høj truck, og at en del medarbejdere både havde dage, hvor de kørte med de lave trucks og med høje trucks.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der i nogle trucks var et lamineret skilt, hvor der stod "Husk at du kører på en høj truck", at skiltene ikke var placeret samme sted på trucksene, og at der ikke var et skilt på den Reach truck, som den ansatte havde brugt, da han kørte imod jernrammen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at virksomheden tidligere havde haft situationer, hvor de ansatte var kommet til at køre imod porte, som var lavere end trucken.

Flertallet lagde endelig vægt på, at medarbejderne var instrueret i hvilke porte, de måtte benytte, når de kørte med de højmasterede trucks.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 9 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at arbejdsgiver ikke har opfyldt sine forpligtelser efter loven, idet der ikke fremgår, hvori overtrædelsen består (j.nr. 2017-6040-32777).

### **Påbud om straks at sikre at et palleanlæg er standset på effektiv måde ved sikring mod igangsætning under reparation**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, som var fundet sted samme dag, hvor en smed fik klemt 2 fingre mellem tandhjul og kæde i forbindelse med en reparation på et palleanlæg.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at skadelidte på ulykkestidspunktet skulle reparationssveje palleanlægget. Reparationen skulle foregå i en pause, hvor medarbejderne, der betjente anlægget, var til pause. Ingen af virksomhedens repræsentanter havde derfor været vidne til arbejdsulykken.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der sidder et vippebeslag. Anlægget bliver aktiveret ved, at en palle lægges ned, og når pallen trykker på vippebeslaget starter kæde-trækket efter ca. 5 sekunder. Kæde-trækket er normalt dækket af en sikkerhedsskærm. Hver sektion er forsynet med en sikkerhedsafbryder, som skal sikre, at anlægget ikke kan køre under reparation.

Når afbryderen er i lodret position, er den tændt, og i vandret position er den slukket. Dette kan aflæses på afbryderen.

Efter ulykken havde virksomheden opdaget, at sikkerhedsafbryderen, der skulle repareres, var defekt, således at den viste en forkert status.

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at det kun er teknisk personale, der anvender sikkerhedsafbryderne. Der havde ikke været indrapporteret nogen fejl på afbryderen.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at skadelidte for at udføre arbejdet havde afmonteret sikkerhedsskærmen og lagt den op på anlægget. Derefter havde han formodentligt opdaget, at en kæde var hoppet af eller sad skævt og forsøgt at udbedre dette. I den forbindelse var han antageligt kommet til at trykke på sikkerhedsskærmen, som var lagt på anlægget og derved aktiveret kæde-trækket.

Arbejdstilsynet konstaterede, at anlægget var taget ud af drift. Sikkerhedsskærmen var afmonteret og lå på anlægget. Sikkerhedsafbryderen stod i vandret position, som skulle indikere, at den var slukket, men af aflæsningen fremgik det, at den var tændt. Der var hverken hængelås på sikkerhedsafbryderen eller skilt på arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om straks at sikre, at palleanlægget er standset og på effektiv måde sikret mod igangsætning under reparation, således at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet vurderede at arbejdet med reparation på palleanlægget ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at det var effektivt sikret mod igangsætning under reparation, idet sektionen ikke havde været spændingsløs, inden reparationen var i gangsat.

Nævnet lagde vægt på, at sektionen ikke var spændingsløs, inden reparationen blev i gangsat, hvorfor det var muligt for skadelidte at komme til at aktivere kædetrækket og derved klemme sine fingre mellem kædetræk og tandhjul.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det efter ulykken blev konstateret, at sikkerhedsafbryderne på sektionen, der skulle repareres, var defekt, således at den viste en forkert status.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det var uvist, om skadelidte troede, at han havde afbrudt anlægget på sikkerhedsafbryderen, inden han fjernede skærmen. Nævnet lagde endelig vægt på, at der ved afspærring af energitilførslen ikke, som foreskrevet i den skriftlige instruktion, var sat personlig hængelås på den afspærrede energi.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6042-12630).

#### **Påbud om at en søjleboremaskine kan anvendes forsvarligt uden utilsigtet at kunne komme i kontakt med maskinens remtræk**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynets tilsynsførende, at der på et træværksted var opstillet en søjleboremaskine. Søjleboremaskinen var en bordmodel, den var forsynet med en kraftig elektromotor, og der sad et 18 mm træbor i maskinen. Søjleboremaskinen kunne anvendes med bor op til 20 mm.

Den tilsynsførende konstaterede desuden, at låget til kabinettet let kunne åbnes uden brug af værktøj, og at der derved var adgang til søjleboremaskinens remtræk. Der var ingen form for låsemekanisme på låget, og der var ingen tvangsafbrydende mekanisme til at stoppe motoren under brug, når låget blev åbnet. En ansat oplyste, at søjleboremaskinen blev anvendt nogle gange om måneden, og lederen bekræftede dette.

Arbejdstilsynet afgav på denne baggrund et påbud til virksomheden om straks at sikre, at søjleboremaskinen kan anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at søjleboremaskinen i virksomhedens træværksted kan anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal sikres, at man ikke utilsigtet kan komme i kontakt med søjleboremaskinens remtræk, når maskinen er i drift.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomheden blev anvendt en søjleboremaskine, hvor låget til kabinettet let kunne åbnes uden brug af værktøj, hvorved de ansatte, som anvender maskinen, kan komme i berøring med søjleboremaskinens remtræk.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet af en ansat fik oplyst, at søjleboremaskinen anvendes nogle gange om måneden, hvilket blev bekræftet af lederen på stedet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at søjleboremaskinen var forsynet med en kraftig elmotor og kunne bore med bor med en diameter på op til 20 mm, hvorved der er en risiko for alvorlige personskader, hvis ansatte kommer i berøring med maskinens remtræk.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6041-15100).

### **Påbud om straks at sikre at en bukkemaskine anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der var sket en arbejdsulykke og fik oplyst, at en ansat hos en virksomhed var kommet til skade under anvendelse af en bukkemaskine. Tilskadekomne var ved at bukke to stykker kamstål på bukkemaskinen, og hans handske kom i klemme mellem to stykker kamstål, som rev fingeren med.

Arbejdstilsynet fik videre oplyst, at karmstålet havde riller. Når to stykker stål bliver bukket, kan de vride sig rundt, og man må derfor holde på kamstålet, når man bukker flere stykker stål af gangen. Formanden oplyste, at man godt kan bukke to stykker kamstål af gangen, men at det bliver for unøjagtigt, og han havde vist tilskadekomne, hvordan bukkemaskinen fungerede med et stykke kamstål. Han havde ikke sagt til tilskadekomne, at man kun skulle bukke et stykke kamstål af gangen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om at sikre, at anvendelse af bukkemaskine foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over påbuddet og oplyste, at virksomheden havde foretaget en intern undersøgelse på pladsen sammen med tilskadekomne, som var eneste vidne til ulykken, og som ikke var til stede under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

”Undersøgelsen viser, at skadelidte bl.a. brugte sin højre hånd til at fastholde de to emner mod landet, og det ved alle, inklusiv ham selv, at det er i strid med instruktionen, og at han i øvrigt ikke benyttede nødstoppet korrekt, hvilket betød, at enden af den bøjle skadelidte var ved at bukke blev klemt ind i skadelidtes højre tommelfinger, og det er derfor, at spidsen bliver klemt så hårdt.”

Der var ikke fejl på bukkemaskinen, og at der kan bukkes flere emner på maskinen ad gangen. Hvorvidt den ansatte anvender maskinen forsvarligt afhænger i den konkrete situation alene af, om han har fået tilstrækkelig instruktion, og om han følger instruktionen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle sikre, at bukkemaskinen anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet bukkemaskinen på tidspunktet for arbejdsulykken ikke blev anvendt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt til bukning af to stykker kamstål.

Nævnet lagde vægt på, at tilskadekomne brugte sin højre hånd til at fastholde de to emner, da hans handske kom i klemme i bukkemaskinen, hvorved tilskadekomne fik klemt højre tommelfinger hårdt, da enden af emnet, som han var ved at bukke, blev klemt ind i hans finger under hans forsøg på at benytte nødstoppet på maskinen.

Nævnet lagde til grund for afgørelsen, at tilskadekomne fik handsken i klemme i maskinen, og at det fremgår af klagerens beskrivelse af ulykken til grund for afgørelsen, at skadelidte bl.a. brugte sin højre hånd til at fastholde de to emner mod landet og det ved alle, inklusiv ham selv, at det er i strid med instruktionen.

Skadelidte har fortalt, at han i øvrigt ikke benyttede nødstoppet korrekt, hvilket betød at enden af den bøjle, som skadelidte var ved at bukke, blev klemt ind i skadelidtes højre tommelfinger, og det er derfor, at spidsen bliver klemt så hårdt. Fingeren bliver altså ikke klemt mellem to armeringsjern, som antaget af Arbejdstilsynet.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede til klagen, at Arbejdstilsynets afgørelse omhandler anvendelse af bukkemaskinen, og at virksomheden, uanset om den ansatte har modtaget instruktion i, hvordan han skal anvende maskinen, har ansvaret for at sikre, at arbejdet foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Spørgsmålet om, hvorvidt den ansatte måtte have handlet i strid med virksomhedens instruktion har ikke betydning for, om der afgives påbud.

Nævnet bemærkede desuden, at nævnet har lagt oplysningerne i klagen om, hvordan ulykken skete til grund for afgørelsen, og at oplysningen om, at der ikke var fejl på maskinen, ikke har betydning for vurderingen af, hvorvidt maskinen blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet bemærkede endelig, at nævnet ikke havde taget stilling til, hvordan påbuddet kan efterkommes.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2016-6040-49268).

## **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 2017 flere sager om unges arbejde. To sager er refereret nedenfor:

### **Påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke arbejder i farlig nærhed af maskiner**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, som producerer store asfaltanlæg, blokstensmaskiner og forme til blokstensmaskiner.

Ved besøget blev skolepligtige unges arbejde ved og omkring maskiner drøftet, og virksomhedens produktionschef oplyste, at der var ansat 3 skolepligtige unge, som gik i 9 klasse. De arbejdede 5 til 7 timer per uge. Deres arbejdsopgaver bestod i at feje ved og omkring maskinerne i virksomhedens to produktionshaller. Der var tale om maskiner som f.eks. fræsere, båndpudser, svejseapparater, metalsav, søjleboremaskiner mm.

Når de unge arbejdede, gik de altid to sammen. De skulle ikke rengøre maskinerne, men kun feje. Når arbejdet blev udført, var der i den ene hal ingen maskiner i drift, mens der i den anden produktionshal var få overvågede maskiner i drift.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at undervisningspligtige unge ikke arbejder i farlig nærhed af maskiner, når de udfører rengøringsopgaver i virksomhedens produktionshaller.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden om at sikre, at undervisningspligtige unge ikke arbejder i farlig nærhed af maskiner, når de udfører rengøringsopgaver i virksomhedens produktionshaller.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at det arbejde, som de undervisningspligtige unge udførte hos virksomheden, var arbejde i farlig nærhed af maskiner.

Flertallet lagde vægt på, at arbejde ved maskiner som fræser, båndpudser, svejseapparater, metalsav, søjleboremaskiner mm. Ikke kan sidestilles med ufarlige husholdningsmaskiner.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at de unge undervisningspligtige arbejdede med at feje ved og omkring maskinerne i produktionshallerne.

Flertallet henviste i bemærkningerne til klagen til Arbejdstilsynets udtalelse, hvori det bl.a. oplyses, at udgangspunktet for vurdering af undervisningspligtiges arbejde tages i lovens regel om, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

I den aktuelle sag beskæftiges unge i en industrivirksomhed, der har branchekode 289200 Fremstilling af maskiner til råstofindvindingsindustrien samt bygge- og anlæg. I virksomheden er der således mange maskiner og maskinanlæg, f.eks. maskiner som fræsere, båndpudser, svejse apparater, metalsav, søjle boremaskiner mm.

I produktionshallerne bruger man unge undervisningspligtige til blandt andet fej- og opgaver ved og omkring maskinerne.

Når man udfører rengøringsopgaver i en hal med maskiner, herunder fejning ved og omkring maskinerne, vil der altid være tale om, at man beskæftiges i farlig

nærhed af maskiner, der ikke er ufarlige husholdningsmaskiner. I reglen står ikke i nærheden af "farlige maskiner", men i farlig nærhed af maskiner.

Når dette herefter sammenholdes med reglerne i bekendtgørelse om unges arbejde, der udgør en positivliste for beskæftigelse, må unge undervisningspligtige ikke arbejde i produktioner, hvor der er maskiner, der er i drift eller kan sættes i drift.

Unge må ikke beskæftiges i farlig nærhed af maskiner, da der kan opstå risiko for, at der kan indtræffe hændelser, som den unge med sin manglende erfaring, ikke kan overskue.

En maskine kan gå i stå, der kan komme noget i klemme, der kan falde noget af, man kan blive fristet af at prøve en maskine eller prøve, at starte den, for at se hvordan den virker. Så maskinen behøver ikke i sig selv at være farlig.

Reglerne er metoderegler. Derved ligner reglerne ikke de øvrige arbejdsmiljøregler. Det hænger sammen med, at det som udgangspunkt er forbudt for de undervisningspligtige at udføre erhvervsmæssigt arbejde. Disse unge er typisk 13, 14, 15 og 16 år.

Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 8 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 3 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret risikoen for farlig nærhed (j.nr. 2017-6070-05903).

### **Påbud til en virksomhed om straks at sikre at unge undervisningspligtige ikke må udbringe pizzaer**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i et pizzeria på baggrund af et røveri, som én af de ansatte var udsat for efter lukketid. I den forbindelse fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomhedens pizzeria har to ansatte, der går i 9 klasse, og at de to ansatte arbejder med at bringe pizzaer ud på hverdage kl.17-19.

De bringer pizzaerne ud på el-cykler i lokalområdet Århus N omkring Stjernepladsen. En cykeltur er max 3 km. Varighed af en tur er på 15-40 min. Der bringes en til seks pizzaer ud, og de ansatte kommer retur efter hver rute.

De cykler ud alene. De har nogle gange en dankortterminal med ud, hvis kunden ikke har læst oplysningerne på hjemmesiden om, at der skal betales over nettet. Det blev desuden oplyst, at de ansatte er instrueret i håndtering af pizzaer, kundekontakt, og de skal bære cykelhjelm.

Der har ikke været tilfælde af vold eller andre hændelser ved udbringning, men der har været tyveriforsøg ved butikken i åbningstiden, og der har været et tilfælde af røveri efter lukketid.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om, at unge undervisningspligtige ikke må udbringe pizzaer.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden anser udbringning af pizzaer som værende "lettere budarbejde".

Buddets arbejde består i at modtage ordre pakket i varmetaske, som placeres i tasken på el-cykel, hvorefter buddet på el-cykel kører fra butik til kunde. Buddet medbringer varmetaske fra el-cykel til kundens dør og overleverer indholdet af varmetasken til kunden.

Såfremt der er dankortbetaling ved dør, håndteres det på medbragte terminal, hvilket sker ved 1 ud af 10 ordrer. 90 % af ordrene er forudbetalt online. Budene må under ingen omstændigheder håndtere kontanter.

Derefter tager buddet varmetasken til el-cykel og returnere til butik.

Endelig anføre klager, at det fortrinsvis er de mere rutinerede chauffører, der tager ordre, hvorpå der håndteres betaling, så ofte vil de skolepligtige ikke håndtere dankortbetalinger.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden om, at unge undervisningspligtige ikke må udbringe pizzaer, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med udbringning af pizzaer ikke kan betragtes som lettere budtjeneste.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde herved vægt på, at arbejdet med udbringning af pizzaer ikke kan betragtes som lettere budtjeneste, herunder udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.

Flertallet lagde således vægt på, at de unge bringer pizzaer ud, som ikke hører til undtagelsesbestemmelsens ordlyd.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de unge ved levering af pizzaer arbejder alene og kommer i direkte kontakt med kunder, da de skal aflevere pizzaer direkte til kunderne, og når forudbetaling ikke er sket, nogle gange skal modtage betaling ved at betjene en dankortterminal ude hos kunderne.

I forhold til klagen henviste flertallet til Arbejdstilsynets bemærkninger i sagen om, at udgangspunktet for unge undervisningspligtiges arbejde efter arbejdsmiljølovens § 60, stk. 2, er, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Efter reglerne er der givet en smal bemyndigelse for beskæftigelsesministeren, der 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.

Denne bemyndigelse er udnyttet i bekendtgørelse om unges arbejde, hvori kapitel 5 omhandler "Beskæftigelse af unge, som er 13 - 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten" og bilag 7 og 8 (kun landbrug og gartneri).

Det fremgår af denne bekendtgørelse, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt i bilag 7 og 8.

Hvad der er lettere arbejde er udtømmende defineret i bilag 7. Den bestemmelse, der kan komme på tale er bilagets nr. 8:

Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde, og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.

Det forhold, at det som udgangspunkt er ulovligt at arbejde, når man er undervisningspligtig, bevirker at reglerne skal fortolkes meget restriktivt.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var grundlag for et påbud, da det omhandlede arbejde er indeholdt i undtagelsen i bilag 7, nr. 8 om lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde og udbringning af aviser og reklamer, samt salg af aviser og lignende (j.nr. 2017-6070-13488).

## **J. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet**

Det fremgår af § 6, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

Det fremgår af § 7, i bekendtgørelsen om samarbejde og sikkerhed og sundhed, at ved arbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

Arbejdsmiljøklagenævnet afgjorde i 2017 en sag om organisering af arbejdsmiljøarbejdet på et udearbejdssted.

Nævnet fastholdt således et påbud til en rengøringsvirksomhed om, at virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation på et udearbejdssted, hvor virksomheden udfører rengøringsarbejde, idet virksomheden havde 10 ansatte, herunder en serviceleder, der havde arbejdet på stedet i mere end 14 dage, og der var ikke etableret en arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet.

Sagen er refereret nedenfor:

**Påbud om, at en rengøringsvirksomhed skal etablere en arbejdsmiljøorganisation på et udearbejdssted, hvis der er 5 eller flere ansatte på udearbejdsstedet**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en rengøringsvirksomheds udearbejdssted hos virksomhed B. Det blev oplyst, at rengøringsvirksomheden havde indgået en kontrakt med virksomhed B om at udføre arbejde med rengøring på udearbejdsstedet hos B.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at rengøringsvirksomheden på udearbejdsstedet har en rengøringsenhed, som udførte både synlig rengøring i dagtimerne og rengøring om natten.

Arbejdstilsynet fik oplyst af servicelederen, at der er 10 ansatte inklusiv serviceleder på udearbejdsstedet, og at der har været udført arbejde på udearbejdsstedet i mere end 14 dage.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst af servicelederen, at der ikke er etableret en arbejdsmiljøgruppe for rengøringsvirksomhedens 10 ansatte på udearbejdsstedet, men at der var en organisationsplan, der beskrev virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Ledelsesrepræsentanten kommer til udearbejdsstedet én gang om ugen med henblik på opfølgning samt koordinering af særlige arbejdsopgaver. Servicelederen har indenfor visse rammer et råderum i forhold til at koordinerer opgaver med virksomhed B og til at lede og fordele arbejdet for rengøringsenheden på udearbejdsstedet. Servicelederen bestiller rengøringsmidler, toiletpapir, klude, arbejdsredskaber, m.v.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at rengøringsvirksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet hos virksomhed B.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet hos virksomhed B, idet flertallet af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet fik oplyst, at 10 ansatte fra rengøringsvirksomheden, herunder en serviceleder, i mere end 14 dage havde arbejdet på udearbejdsstedet hos virksomhed B med rengøring af lokalerne.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation for de ansatte på udearbejdsstedet hos virksomhed B.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at rengøringsvirksomhedens ansatte udfører arbejdet med rengøring i virksomhed B's lokaler efter en tidsbegrænset aftale med virksomhed B herom, og at rengøringsvirksomhedens ansatte således udfører arbejde på et midlertidigt arbejdssted uden for virksomhedens faste arbejdssted.

Flertallet lagde til grund, at rengøringsvirksomheden er arbejdsgiver med ansvar for de 10 ansatte på udearbejdsstedet hos virksomhed B.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderer, at der ikke er hjemmel til at stille krav om, at der skal være en arbejdsmiljøgruppe på udearbejdsstedet, da det alene fremgår af § 7, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at arbejdet skal foregå i en arbejdsmiljøorganisation og ikke i en selvstændig arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet. Der er desuden ikke støtte i forarbejderne til en sådan fortolkning (j.nr. 2016-6011-34007).

## 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 Arbejdstilsynets direktør med klageadgang til 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 for-



manden 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.

#### Beregning af klagefrister

En politisk aftale om befordringspligten for 2017-2019 indgået den 3. maj 2016 og som trådte i kraft pr. 1. juli 2016 betyder, 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 Qvickbreve - 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.

Qvickbreve anses efter Justitsministeriets vejledning 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 indkommet rettidig, 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 særlig 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 ufyldestående.
- 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 2017 følgende sammensætning:

### Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

### Beskikkede medlemmer og suppleanter:

#### 3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark (LO):

Abejdsmiljøkonsulent Morten Bisbaard Andersen, Fag og Arbejde (FOA).

Konsulent Nanne Saars Schewitsch, Faglig Fælles Forbund (3F).

Forbundssekretær Lene Christiansen, Dansk EI-forbund

#### Suppleanter:

Konsulent Kristina Holtoug Seehuusen, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK).

Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevarerforbundet NNF.

Konsulent Niels Sørensen, LO.

#### 1 medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF):

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 Trabolto, Arkitektforbundet.

#### 1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA):

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 Morten Mølgaard Vanderskrog, Moderniseringsstyrelsen.

Konsulent Christian Hallenberg, 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 Danmarks Tekniske Universitet (DTU):**

Lektor Kirsten Jørgensen, DTU.

**Suppleant:**

Lektor Rikke Seim, DTU.

**1 medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet:**

Overlæge, souschef Anette Kærgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

**Suppleant:**

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

**Personale**

Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 31. december 2017 varetaget af følgende:

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

Chefkonsulent, souschef cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand. Jur. Lotte Rasmussen

Fuldmægtig cand. Jur. Maria Wonge

Student stud. jur. Anna Sophia Alexia Georgakatos

## 6. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde

Sagsemne	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	9	1	11%
Arbejde med kræftfremkaldende stoffer	3	0	0%
Arbejde med stoffer og materialer	7	0	0%
Arbejdets udførelse	35	8	23%
Arbejds miljøarbejde	8	2	25%
Arbejdspladsvurdering	2	0	0%
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	29	4	14%
Byggepladser	98	21	21%
Efterkommelsesfrist	15	2	13%
Ergonomi - løft, træk, skub, håndtering mm.	15	3	20%
Faste arbejdssteders indretning	11	3	27%
Forvaltningsret	24	6	25%
Fristforlængelse	5	2	40%
Hviletid og fridøgn	1	0	0%
Klageberettigelse	2	0	0%
Partshøring	22	0	0%
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	11	7	64%
Rygning på arbejdspladser, skoler, institutioner og lign.	1	1	100%
Rygning på serveringssteder	0	0	
Støj, unødig støj, støjgrænser	5	1	20%
Særlige tekniske hjælpemidler	4	1	25%
Tekniske hjælpemidler - maskiner	13	3	23%
Unge under 18 år	4	1	25%
Ventilation	5	1	20%
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	10	1	10%
I alt	339	68	20%
Klagefrist	16		
Nævnets kompetence	2		
I alt	357		

### Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2017: 20 %.

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	302
Genoptagelsessager	1
Ombudsmandssager	0

#### **Bemærkninger til tabel 2**

Tallene viser, at der blev oprettet 303 sager i 2017.

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.

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	336
Formandsafgørelser	21
I alt	357

**Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform**

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

**Bemærkninger til tabel 3**

Tallene viser, at 336 af de i alt 357 afgørelser i 2017 er blevet truffet på nævns-møde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 6 % 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 afgørelser
Afgørelser	357
Klage trukket/bortfaldet o.l.	9
I alt	366

**Bemærkninger til tabel 4**

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 97,5 % af de i alt 366 afsluttede sager. 2,6 % af sagerne er afsluttet på grund af, at klager har trukket klagen tilbage, eller at sagen er bortfaldet af andre grunde.

**Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid**

	Antal sager	Antal dage
Afgørelse på nævnsmøde	336	155
Formandsafgørelse	21	80
I alt	357	150

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2017 for alle sager været 5 måneder.

Der henvises til årsberetningens forord om årsagen til den forholdsvis højere sagsbehandlingstid end i 2016 og 2015.

## 7. Nyhedsbreve 2017

Der er i 2017 udgivet 11 Nyhedsbreve.

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

Nyhedsbrevene i deres helhed findes på Arbejds milj øklagen ævnets hjemmeside [www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk](http://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. 2017-....-.....).

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

### **Nyhedsbrev nr. 1/2017**

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

#### **Sag nr. 1**

Hjemvisning af påbud til en projekterende om at det i et projekt om støbning af beton skulle sikres, at arbejds milj øreglerne kunne overholdes ved projektets gennemførelse

#### **Sag nr. 2**

Hjemvisning af afgørelse med afslag på dispensation fra reglen om brug af friskluftsforsynet åndedrætsværn med helmaske ved arbejde med kodenummererede produkter

#### **Sag nr. 3**

Ophævelse af påbud om at der på en byggeplads skal etableres elevator til steder, hvor der i mere end 2 måneder foregår arbejde i en højde af mere en 25 meter

### **Nyhedsbrev nr. 2/2017**

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

#### **Sag 1**

Hjemvisning af et påbud om at sikre mod risikoen for vold ved arbejdet med to konkrete beboere på et bosted i de situationer, hvor de ansatte er uden mulighed for at få hurtig og effektiv hjælp

#### **Sag 2**

Fastholdelse af afgørelse om at reglerne om ventilation på et gangareal og et kontor på et bosted, hvor der ryges, var overtrådt

#### **Sag 3**



Fastholdelse af påbud om at en virksomhed skulle sikre at en ansat anvendte værnefødtøj

#### **Sag 4**

Fastholdelse af påbud om at en virksomhed straks skulle sikre mod faren for gennemstyrtning ved oplægning af tagplader

### **Nyhedsbrev nr. 3/2017**

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

**Sag nr. 1:** Fastholdelse af påbud om at et wirehejs skulle tages ud af drift på grund af en fejl eller skade, som kunne have sikkerhedsmæssig betydning

**Sag nr. 2:** Hjemvisning af påbud om straks at sikre trykflasker mod at vælte

**Sag nr. 3:** Fastholdelse af påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for kemiske produkter

**Sag nr. 4:** Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold ved transport af passagerer med bus

**Sag nr. 5:** Ophævelse af påbud om at sikre ansatte mod sundhedsskadelige påvirkninger fra vejrliget

### **Nyhedsbrev nr. 4/2017**

Arbejdsmiljøklagenævnet har i april måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

#### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at en bukkemaskine anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

#### **Sag nr. 2**

Hjemvisning af påbud om at forebygge risikoen for vold i arbejdet på et botilbud

#### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at fejlsøgning på en lastbil udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

#### **Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at en virksomhed straks skulle sikre, at de ansatte har klasse 3 refleksbeklædning til rådighed ved vejarbejde

#### **Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om at en søjleboremaskine kan anvendes forsvarligt uden utilsigtet at kunne komme i kontakt med maskinens remtræk

## **Nyhedsbrev nr. 5/2017**

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 dagligvare-butik 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. 6/2017**

Arbejdsmiljøklagenævnet har i juni måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

### **Sag nr. 1**

Hjemvisning af påbud om at sikre at montage af betonelementer til altaner foregår sikkerhedsmæssigt forsvarligt

### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af kasser med varer på et lager planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til den samlede vægt pr. ansat

### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om at sikre ansatte mod påvirkninger fra svampevækst i et loftsrum

### **Sag nr. 4**

Hjemvisning af påbud om straks at sikre nødvendig vinterinddækning i form af interimslukning som aftalt med bygherre

**Sag nr. 5**

Hjemvisning af påbud om at standse arbejdet på fladt tag indtil effektiv sikring mod nedstyrtning er etableret på en byggeplads

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at et palleanlæg er standset på effektiv måde sikret mod igangsætning under reparation

**Sag nr. 7**

Fastholdelse af et påbud til en virksomhed om straks at sikre at unge undervisningspligtige ikke må udbringe pizzaer

**Nyhedsbrev nr. 7/2017**

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

**Sag nr. 1**

Hjemvisning af påbud om at sikre, at kontorer og medicinrum kan anvendes som forsvarlige sikkerhedsområder

**Sag nr. 2**

Uklarhed om partshøring medførte ikke at et påbud om at anvende tekniske hjælpemidler ved løft af 33 kg tunge fliser var ugyldigt

**Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om at sikre mod at styrte 3,5 meter ned fra et borehoved i en tunnel

**Sag nr. 4**

Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlige løft af skiltefødder trods Arbejdstilsynet havde foretaget en tilstrækkelig partshøring

**Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om at sikre at hudkontakt med epoxymaling undgås ved korrekt tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at iværksætte nødvendig psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i forbindelse med, at en trailercontainer havarerede

**Sag nr. 7**

Fastholdelse af et påbud om at sikre brug af egnede tekniske hjælpemidler ved løft af 20 – 26 kg tunge postpakker

**Sag nr. 8**

Fastholdelse af et påbud om at bruge egnede personlige værnemidler, som giver den tilsigtede beskyttelse af hænderne ved rengøringsarbejde

### **Nyhedsbrev nr. 8/2017**

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

#### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke arbejder i farlig nærhed af maskiner

#### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at sikre at ansatte ikke opholder sig så nær arbejdet med nedtagning af asbestholdige skifereternitplader

#### **Sag nr. 3**

En virksomhed var rette modtager af et påbud om at foretage rengøring af spisestue samt toilet

#### **Sag nr. 4**

Arbejdstilsynet havde foretaget tilstrækkelig høring inden afgivelse af påbud om straks at sikre at sprøjteflasker med fortyndere kunne identificeres

#### **Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om at sikre, at der ikke indtages mad eller drikkevarer, hvor der arbejdes med metallisk bly eller blyforbindelser samt kræftfremkaldende stoffer

#### **Sag nr. 6**

Ophævelse af påbud om at sikre at en arbejdsplads ved indskrivning indrettes med passende arbejdsbord

### **Nyhedsbrev nr. 9/2017**

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

#### **Sag nr. 1**

Arbejds miljøklagenævnet havde kompetence til at behandle en klage fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver over, at Arbejdstilsynet ikke accepterede en undersøgelsesrapport

#### **Sag nr. 2**

Påbud om at sikre at løft af kasser på lager planlægges, tilrettelægges og udføres, så den samlede daglige løftemængde er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

#### **Sag nr. 3**

Påbud om straks at sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder på en byggeplads, så andre ansatte ikke udsættes for sundhedsfarlig påvirkning

#### **Sag nr. 4**

Afgørelse om at om at forebygge risiko for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på et botilbud

#### **Sag nr. 5**

En entreprenørvirksomhed var rette modtager af et påbud og nævnet fastholdt et påbud om at sikre at ansatte kunne færdes forsvarligt på stilladsdæk

#### **Sag nr. 6**

Afgørelse uden handlepligt om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med stoffer og materialer skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

### **Nyhedsbrev nr. 10/2017**

Arbejdsmiljøklagenævnet har i november måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

#### **Sag nr. 1**

Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejdet med revision af 10kV el- transformatorstation

#### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at sikre velfærdsforanstaltninger på en byggeplads, herunder toilet, spiserum og håndvask med rindende varmt og koldt vand.

#### **Sag nr. 3**

En virksomhed som fik en afgørelse om at sikre ansatte mod ulykkesfare ved at udføre arbejde med betonstøbning på motorvejsbro var rette modtager, og afgørelsen blev fastholdt

#### **Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at arbejdet med to typer trucks med forskellig højde planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt

### **Nyhedsbrev nr. 11/2017**

Arbejdsmiljøklagenævnet har i december måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

#### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af afgørelse om at sikre at løft af patienter på bårer ved planlagte kørsler planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt

#### **Sag nr. 2**

Hjemvisning af påbud om at sikre at unge under 18 år ikke udfører arbejde med udbedring af driftstop på flaskeautomater

#### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af et strakspåbud om at sikre, at ansatte uden asbestuddannelsescertifikat ikke befinder sig, hvor der asbestsaneres

**Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at sikre at ansatte, som har været udsat for traumatiske hændelser, får psykisk førstehjælp

**Sag nr. 5**

Hjemvisning af et påbud om at faldsikringsudstyr kun må vælges, hvis kollektiv beskyttelse fx rækværk ikke kan anvendes

**Sag nr. 6**

Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelige flugtveje i en butik

Arbejds miljøklagenævnet  
har følgende postadresse:

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Arbejds miljøklagenævnet  
7998 Statsservice

Adresse: Teglholmsgade 3  
2450 København SV  
Tlf.: +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)

[amk@ast.dk](mailto:amk@ast.dk)

Udgivet af Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Arbejds miljøklagenævnet  
April 2018

Forsidefoto: Erik Pohl – En byggeplads i  
Sydhavnen



Ankestyrelsen