



September 2019

Arbejdsmiljø- klagenævnet Årsberetning 2018



Arbejdsmiljøklagenævnet

ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: ast@ast.dk

Hjemmeside: www.ast.dk

ISBN nr.: 978-87-7811-379-5

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 FORORD	5
Læsevejledning	6
KAPITEL 2 OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	7
Lovområder hvor Arbejds miljøklagenævnet er klagemyndighed	8
Arbejds miljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2018	9
KAPITEL 3 NÆVNETS KOMPETENCE	12
KAPITEL 4 KLAGEBERETTIGELSE	15
KAPITEL 5 PARTSHØRING	16
KAPITEL 6 AFGØRELSER OM KLAGEFRIST	19
KAPITEL 7 AFGØRELSER FRA 2018	22
Rette modtager	22
Andre tekniske hjælpemidler	27
Arbejde med stoffer og materialer	30
Arbejdets udførelse	32
Arbejds miljøarbejde	38
Arbejdspladsvurdering (apv)	39
Brug af autoriseret rådgiver på arbejds miljøområdet	40
Byggepladser	41
Efterkommelsesfrist	49
Ergonomi – løft, træk, skub, håndtering mm	51
Faste arbejdssteders indretning	56
Hviletid og fridøgn	58
Psykisk arbejds miljø	60
Støj, unødig støj, støjgrænser	65
Særlige tekniske hjælpemidler	67
Tekniske hjælpemidler – maskiner	68
Unge under 18 år	72
Værnemidler	74
Rygning på serveringssteder	76



KAPITEL 8 STATISTIK

Forord

Den 1. april 2018 afløste jeg Lisbet Jensen som formand for Arbejdsmiljøklagenævnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet har holdt ti møder i 2018.

Arbejdsmiljøklagenævnet modtog i 2018 313 sager og traf afgørelser i 316 sager. I 263 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 83 procent blev stadfæstet, 6 procent blev ændret, og 11 procent af afgørelserne blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I de øvrige 53 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning fordi klagefristen ikke var overholdt eller klager over forhold, hvor nævnet ikke har kompetence.

Omgørelsesprocenten er faldet fra 20 procent i 2017 til 17 procent i 2018. Omgørelsesprocenten har været støt faldende siden 2014, hvor nævnet omgjorde 34 procent af Arbejdstilsynets afgørelser.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2018 var 3,5 måneder.

Formanden og sekretariatet har i årets løb holdt møder med Arbejdstilsynet for at orientere tilsynet om Arbejdsmiljøklagenævnets praksis.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt ti nyhedsbreve¹ med offentliggørelse af 36 af nævnets afgørelser fra 2018 i anonymiseret form. Det er afgørelser, der er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her:

<https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet/nyhedsbreve-fra-arbejdsmiljoklagenaevnet/nyhedsbreve-2018>.

De offentliggjorte afgørelser kan læses i deres helhed på <https://www.retsinformation.dk/>

¹ Nyhedsbrev 1/2019 omhandler afgørelser fra nævnets møde i december 2018

LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de emner inden for arbejdsmiljøområdet, hvor nævnet træffer afgørelser.

Når der omtales en sag, der er offentliggjort, vil der være oplysning om sagens j.nr.. Man kan læse afgørelsen i sin helhed på Retsinformation.

Enkelte sager kan være omtalt flere steder. Det gør sig fx gældende, hvis nævnet både har truffet afgørelse om, hvem der er rette modtager af et påbud og om lovmedholdeligheden af det givne påbud.

De enkelte afsnit om lovgivning er ikke udtømmende for de regler, der gælder for området, men er hovedregler, der er udvalgt i lyset af de eksempler på afgørelser, der er gengivet.

Det vil fremgå, hvis der er givet dissens i afgørelserne.

Med venlig hilsen

Pernille Fejfer
Formand for Arbejdsmiljøklagenævnet

Om Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev oprettet den 1. januar 1999 som klageinstans på arbejdsmiljøområdet. Den gældende lov om arbejdsmiljø trådte i kraft den 1. juli 1977, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Nævnet er en forvaltningsmyndighed, som hører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde. Ministeriet er ansvarlig for lovgivningen om arbejdsmiljø, herunder nævnets forretningsorden.

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.

Nævnet er et juridisk klagenævn som er uafhængigt og er derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse.

Der foretages en fuldstændig efterprøvelse af såvel retlige som skønsmæssige spørgsmål, herunder hjemmelsspørgsmål. Nævnets afgørelser skal være ledsaget af en begrundelse.

Nævnets kompetence omfatter også de forvaltningsretlige spørgsmål, som måtte knytte sig til de indbragte afgørelser. I forbindelse med behandling og oplysning af en sag gælder således forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Med hensyn til sagens oplysning gælder officialprincippet, og parterne inddrages i forberedelse af sagen gennem partshøring.

Afgørelser træffes som udgangspunkt i møder med deltagelse af nævnets medlemmer.

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

Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. I afgørelsen skal det angives, om der er enighed i afgørelsen, eller om det er et flertal, der har truffet afgørelsen. Navne på dem, der har truffet afgørelsen angives ikke. En begrundelse for en eventuel dissens anføres kort i afgørelsen.

I sager, der alene vedrører fristen for at efterkomme et påbud, opsættende virkning eller for sent indgivet klage, har nævnets formand dog kompetence til at træffe afgørelse på nævnets

vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer begæ-
rer sagen mødebehandlet. Efter en skriftlig høring af nævnet
kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager,
hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anled-
ning til tvivl.

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

Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelser
efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøud-
dannelserne.

Arbejds miljøklagenævnet offentliggør afgørelser af principiel
betydning eller af almen interesse.

Klager, der udelukkende angår spørgsmål i relation til Arbejds-
tilsynets sagsbehandling, kan indbringes for Arbejdstilsynets
direktør med klageadgang til beskæftigelsesministeren. Det
samme gælder for klager over Arbejdstilsynets administration
og myndighedsudøvelse. Nævnet har heller ikke kompetence
til at behandle klager over bødeforelæg.

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden
for Arbejds miljøklagenævnets kompetence.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

LOVOMRÅDER HVOR ARBEJDSMILJØKLAGE- NÆVNET ER KLAGEMYNDIGHED

Arbejds miljøsager

Arbejds miljøklagenævnet behandler klager over afgørelser
truffet af Arbejdstilsynet efter lov om arbejdsmiljø og tilhørende
bekendtgørelser, herunder forvaltningsretlige spørgsmål,
der knytter sig hertil.

Lov om røgfri miljøer

Arbejds miljøklagenævnet behandler også klager over Arbejds-
tilsynets afgørelser truffet som led i tilsynet med overholdelsen
af lovgivningen om røgfri miljøer. Lov om røgfrie miljøer trådte
i kraft den 15. august 2007.

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 om elektroniske ci-
garetter.

Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner

Siden 18. juni 2011 er Arbejds miljøklagenævnet klageinstans for 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 om pesticidudbringningsmaskiner.

Lov om udstationering af lønmodtagere mv.

Arbejds miljøklagenævnet er klageinstans for afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter denne lov.

Lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse

Arbejds miljøklagenævnet er klageinstans i forhold til afgørelser efter lovens § 24, stk. 2, om afviste ansøgninger og tilbud, jf. lovens § 34, stk. 2.

Formanden træffer afgørelser

Siden 1. januar 2004 er formanden for Arbejds miljøklagenævnet tillagt kompetence til at træffe afgørelser efter reglerne udstedt i medfør af arbejdsmiljølovens § 9, stk. 2, om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

Sager om aktindsigt

Siden 1. januar 2009 er formanden for Arbejds miljøklagenævnet tillagt kompetence til at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven eller udstationeringsloven.

ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNETS SAMMENSTÆTNING PR. 31. DECEMBER 2018

Nævnet består af en formand, 12 beskikkede medlemmer og deres suppleanter. 10 af de beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter, mens de sidste to beskikkede medlemmer er sagkyndige og har ingen stemmeret. De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (nu Sundheds- og Ældreministeriet) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Formanden skal have bestået juridisk kandidateksamen og være ansat i Ankestyrelsen.

De beskikkede medlemmer og deres suppleanter udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Der er ingen begrænsning i forhold til antallet af perioder, der kan ske genudpeging.

Formand

Ankechef Pernille Fejfer, Ankestyrelsen

Tre medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark (LO)

Arbejdsmiljøkonsulent Morten Bisgaard Andersen, Fag og Arbejde (FOA)

Arbejdsmiljøpolitisk konsulent Stine Filtenborg, Faglig Fælles Forbund (3F)

Forbundssekretær Lene Christiansen, Dansk EI-forbund

Suppleanter

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

Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevareforbundet NNF

Konsulent Niels Sørensen, LO

Et medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL

Suppleant

Konsulent Nina Hedegaard, FTF

Et medlem er indstillet af Akademikernes Centralorganisation

Cand. Psych. Birgit Tamberg Andersen

Suppleant

Juridisk konsulent Tine Trabolt, Arkitektforbundet

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Chefkonsulent Lena Søby, DA

Suppleant

Chefkonsulent, advokat Elisabeth la Cour, DA

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landbrug og Fødevarer i fællesskab

Arbejdsmiljøchef Helle Birk Domino, SEGES

Suppleant

Søren M. Rasmussen, DA

Et medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

Suppleant

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

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

Konsulent Nina Roth, Kommunernes Landsforening, KL

Suppleanter

Chefkonsulent Birthe Oest Larsen, Moderniseringsstyrelsen
Konsulent Christian Hallenberg, Danske Regioner i Danmark.

Et medlem er indstillet af Lederne

Chefkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Lederne.

Suppleant

Arbejdsmiljøchef Lars Andersen, Lederne.

Et medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU)

Lektor Kirsten Jørgensen, DTU

Suppleant

Lektor Rikke Seim, DTU

Et 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

Sekretariat for Arbejdsmiljøklagenævnet pr. 31. december 2018

Chefkonsulent cand.jur. Britta Maar
Fuldmægtig cand. jur. Lotte Rasmussen
Fuldmægtig cand. jur. Maria Wonge
Student stud. jur. Anna Sophia Alexia Georgakatos

KAPITEL 3

Nævnets kompetence

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljøloven kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn.

OM SAGERNE

Arbejdstilsynets klagenævn har behandlet 11 sager, hvor der er klaget over forhold, som nævnet ikke har kompetence til at behandle. Nedenfor er medtaget nogle eksempler fra disse sager.

KLAGE OVER ARBEJDS TILSYNETS MYNDIGHEDS- UDØVELSE

En virksomhed havde klaget over, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst de ansatte om, hvilken pligt de havde til at udtale sig i sager, hvor straf kan komme på tale.

Arbejdstilsynets klagenævn fandt, at der ikke var tale om en afgørelse efter arbejdsmiljøloven, men en klage over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, som nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til.

Nævnet henviste til, at en klage herover skulle sendes til Arbejdstilsynets direktør med efterfølgende klage til Beskæftigelsesministeriet.

KLAGE OVER BØDEFORELÆG OG AT SAGEN VAR SENDT TIL POLITIET

En virksomhed klagede over et modtaget bødeforelæg, og at sagen var sendt til politiet.

Arbejdstilsynets klagenævn fandt, at nævnet efter reglerne i arbejdsmiljøloven ikke har kompetence til at tage stilling til den del af klagen, der vedrørte Arbejdstilsynets grundlag for at melde virksomheden til politiet eller give virksomheden en bøde på baggrund af Arbejdstilsynets strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets vurdering af, hvorvidt der var grundlag for at melde virksomheden til politiet eller give virksomheden en bøde, ikke var en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynets anmeldelse eller beslutning om bødeforelæg ikke fastslår, hvad der er ret i en given situation i forhold til arbejdsmiljøloven.

Klagen skulle derfor rettelig have været sendt til direktøren for Arbejdstilsynet og herefter til Beskæftigelsesministeriet.

KLAGE OVER GUL SMILEY

En virksomhed klagede over, at de på baggrund af et påbud havde fået en gul smiley

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet ikke havde kompetence til at behandle klagen over, at virksomheden havde fået en gul smiley som følge af Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at tildeling af smileys ikke er en afgørelse, men var en administrativ handling, hvor virksomhedens arbejdsmiljø offentliggøres og synliggøres.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at nævnet er klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljøloven samt forvaltningsretlige spørgsmål i tilknytning hertil.

Nævnet kunne derfor ikke tage stilling til en administrativ handling fra Arbejdstilsynets side, som ikke omhandlede afgørelser truffet efter arbejdsmiljøloven.

En klage over en administrativ handling kan indbringes for først direktøren for Arbejdstilsynet og siden for Beskæftigelsesministeriet.

En virksomhed klagede over, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde anonymiseret sin afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var tale om en klage over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, som nævnet ikke har kompetence til at behandle.

Nævnet lagde vægt på, at klagen over manglende anonymisering alene indeholdt klage over tilsynets myndighedsudøvelse, herunder den måde tilsynet havde håndteret undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede, at en eventuel klage herover skulle rettes til Arbejdstilsynets direktør og efterfølgende til Beskæftigelsesministeriet.

Klage over at Arbejdstilsynet ikke gav påbud om indretning af krematorieovne

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at nævnet havde kompetence til at behandle Arbejdstilsynets vurdering af, at der ikke skulle afgives påbud om indretning af krematorieovne.

Nævnet lagde herved vægt på, at de retlige konsekvenser af et tilsyn er en afgørelse i forvaltningsretlig forstand.

Når afgørelsen har hjemmel i arbejdsmiljøloven, er Arbejdsmiljøklagenævnet rette administrative klageinstans.

KLAGE OVER MANGLENDE ANONYMISERING AF AFGØRELSE

KLAGE OVER MANGLENDE PÅBUD

Nævnet lagde i forlængelse heraf vægt på, at klager anfægtede krematorieovnenes indretning, hvorved der er tale om et spørgsmål vedrørende indretning af et teknisk hjælpemiddel, som har hjemmel i arbejdsmiljøloven.

Nævnet fandt på den baggrund, at nævnet havde kompetence til at tage stilling til, om der er grundlag for at anfægte Arbejdstilsynets vurdering af ikke at udstede påbud om krematorieovnenes indretning.

KAPITEL 4

Klageberettigelse

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet et par sager, hvor spørgsmål om klageberettigelse er indgået i sagen.

FAGFORBUND

I sagen om indretning af krematorieovne, som nævnt i kapitel 3, fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at en fagforening var klageberettiget, da de repræsenterede en ansat i virksomheden.

Nævnet fandt på den baggrund, at forbundet som repræsentant for den ansatte havde en væsentlig, individuel interesse i, om afgørelsen om anvendelsen af krematorieovnene skulle fastholdes, og om der var grundlag for Arbejdstilsynets vurdering af, at der ikke skulle træffes afgørelse om indretning af krematorieovnen.

LEVERANDØR

I en anden sag fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at et elevatorfirma som leverandør af en elevator til en byggeplads havde en væsentlig individuel interesse i sagens udfald, hvorfor virksomheden var berettiget til at klage. Der var i sagen givet påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at sikre nedstyrtningsafkonstruktions i forbindelse med montage af elevator. Det var virksomheden, der var ansvarlig for montage af elevatoren, der var modtager af påbuddet.

KAPITEL 5

Partshøring

LOVGIVNING

Det følger af forvaltningsloven, at hvis en part ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne eller vurderingerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne eller vurderingerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Dette gælder ikke, hvis

- 1) det efter oplysningernes eller vurderingernes karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,
- 2) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,
- 3) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,
- 4) parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i forvaltningslovens kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,
- 5) den påtænkte afgørelse vil berøre en videre, ubestemt kreds af personer, virksomheder m.v., eller hvis forelæggelsen af oplysningerne eller vurderingerne for parten i øvrigt vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, eller
- 6) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har i seks sager behandlet spørgsmålet om, hvorvidt Arbejdstilsynet havde foretaget tilstrækkelig partshøring efter forvaltningsloven.

Nævnet fandt, at der var foretaget tilstrækkelig partshøring i de seks sager. Der blev afgivet dissens i en afgørelse.

[Klage over, at Arbejdstilsynet ikke havde inddraget virksomhedens høringssvar i afgørelsen](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den manglende inddragelse af virksomhedens skriftlige høringssvar i Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge vold og trusler om vold som føl-

MANGLENDE INDDRAGELSE AF HØRINGSSVAR

ge af ran/kassedyk, ikke havde betydning for afgørelsens gyldighed.

Nævnet lagde vægt på, at de forhold, som virksomheden havde anført i høringen, ikke i sig selv var forhold, der, hvis de havde været oplyst, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse, ville have medført et andet resultat.

Nævnet lagde til grund, at Arbejdstilsynet havde sendt en skriftlig høring om sagens oplysninger til virksomheden.

Nævnet lagde desuden til grund, at Arbejdstilsynet oplyste, at de først modtog høringssvar fra virksomheden i forbindelse med klagen.

Nævnet lagde endvidere til grund, at Arbejdstilsynet i udtalelsen til Arbejds miljøklagenævnet havde behandlet og taget stilling til virksomhedens høringsbrev.

Nævnet lagde i forlængelse heraf til grund, at Arbejdstilsynet om bemærkningerne i høringsbrevet anførte, at de ikke kunne føre til, at afgørelsen skulle ophæves.

Nævnet lagde yderligere til grund, at det fremgik af virksomhedens høringsbrev, at de ansatte allerede før kassedykket var instrueret i retningslinjerne, og at det altid vil være instinktivt, hvordan man reagerer, når man står i en overraskende situation, som det var tilfældet for medarbejderen.

Nævnet lagde endelig til grund, at klager i klagen havde vedhæftet høringsbrevet til Arbejdstilsynet.

Et medlem fandt, at virksomheden havde iagttaget forebyggelsesprincipperne efter loven i forbindelse med ran, og at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt (j.nr. 18-45483).

Klage over manglende høringsbrev og manglende mulighed for at komme med bemærkninger til sagen

Virksomheden anførte i klagen, at det fremgik af besøgsrapporten, at virksomheden ville få et brev med en beskrivelse af de forhold, som Arbejdstilsynet så/fik oplyst af virksomheden, men at virksomheden ikke havde modtaget sådant et brev eller haft mulighed for at komme med bemærkninger til sagen, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at Arbejdstilsynet havde foretaget en tilstrækkelig høring af virksomheden forud for afgørelsen om et strakspåbud.

MANGLENDE HØRINGSBREV

Nævnet lagde vægt på, at ejeren af virksomheden var til stede under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg og fremkom med oplysningerne, og at oplysningerne, der lå til grund for Arbejdstilsynets strakspåbud, var af overskuelig og enkel karakter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ejeren af virksomheden efterfølgende fik en fuldstændig beskrivelse af de faktiske forhold og en begrundelse for Arbejdstilsynets påbud i Arbejdstilsynets skriftlige afgørelse. Virksomheden havde således haft mulighed for at kontrollere de faktiske oplysninger i påbuddet.

Det fremgår af forvaltningsloven, at hvis en part ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne eller vurderingerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse.

Det gælder dog kun, hvis oplysningerne eller vurderingerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Det gælder ikke, hvis partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn, der taler imod en sådan udsættelse (j.nr. 18-31034).

KAPITEL 6

Afgørelser om klagefrist

LOVGIVNING

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.

Opsættende virkning

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

Klage har dog ikke opsættende virkning ved påbud, hvorefter forholdene straks skal bringes i orden ("strakspåbud"), påbud, hvorefter faren straks skal imødegås, herunder at arbejdet skal standses ("forbud").

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

Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager

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.

NÆVNETS PRAKSIS

For sent indkomne klager vil derfor blive afvist, medmindre der er en særlig grund til at behandle sagen. Som særlige grunde kan nævnes:

Klagefristens begyndelsestidspunkt skal beregnes fra et senere tidspunkt:

- a. Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem inden udløbet af klagefristen.
- b. Ansatte på virksomheden ikke er blevet underrettet om afgørelsen inden klagefristens udløb og klager umiddelbart efter underretningen.
- c. Afgørelsen mangler begrundelse eller på afgørende punkter er ufyldestående.
- d. Afgørelsen ikke er forsynet med klagevejledning.
- e. Klagen er rettidigt indgivet, men adresseret forkert.

VIRKSOMHEDERNES TILBAGEMELDINGER

Grunde til en eventuel dispensation:

- Der foreligger en åbenbart urigtig afgørelse.
- Klager har oplyst særlige omstændigheder/grunde til, at klagen ikke er rettidigt indgivet, og som ikke skyldes klagerens forhold.
- Hvis der er usikkerhed om, hvorvidt en henvendelse efter afgørelsen er truffet, men inden udløbet af klagefristen, skal opfattes som en klage. Dette selvom parten ikke direkte bruger ordet "klage", og Arbejdstilsynet ikke har opfyldt sin forvaltningsretlige pligt til at undersøge, om en henvendelse er en klage.
- Sagen har principiel karakter.
- Klager i tidsrummet mellem et tilsynsbesøg og afgørelsen har tilkendegivet at ville klage og Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har vejledt om, at klager inden udløbet af klagefristen skal oplyse, om han ønsker at klage.

Der gælder ikke særlige formkrav til indgivelse af en klage. Dette kan for eksempel ske ved en opringning eller i en mail.

Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud

I langt de fleste sager skal virksomheden, inden for nogle fastsatte tidsfrister, give Arbejdstilsynet en tilbagemelding på, hvordan et påbud er efterkommet.

Parallelt hermed har virksomheden mulighed for at klage over det påbud, de har fået - inden for en 4 ugers klagefrist. Der er tale om to forskellige initiativer, som har hver deres formål og hver deres juridiske ophæng.

Da tilbagemeldingen er møntet på at skulle håndtere andre forhold end en klage, stiller nævnet krav om en vis sproglig tydelighed, for at tilbagemeldingen også skal kunne opfattes som en egentlig klage over afgørelsen.

Ved uklarheder bør Arbejdstilsynet afklare, om en henvendelse eventuelt i en tilbagemelding (inden udløb af klagefristen) er en klage.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet 36 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I 20 af sagerne traf nævnet afgørelser om, at klagerne ikke ville blive behandlet.

Nævnet fandt, at der i disse sager ikke forelå oplysninger, som kunne begrunde den for sent indgivne klage.

**DISPENSATION
– ÅBENBARE
URIGTIGE
AFGØRELSE**

Nævnet fandt heller ikke, at sagerne indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af de for sent indgivne klager. Der var heller ikke tale om åbenbart urigtige afgørelser.

I de øvrige 16 sager fandt nævnet grundlag for at behandle sagerne.

For sen klage behandlet i nævnet, da afgørelser om malearbejde var sendt til en murerentreprenør i stedet for til malerentreprenøren. Afgørelserne blev derfor ophævet (omhandler seks sager om dispensation for klagefristen)

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage over flere afgørelser skulle behandles, da afgørelserne var åbenbare urigtige, da de ikke er afgivet til rette modtager, hvorefter nævnet ophævede alle afgørelser af samme grund.

Arbejdstilsynet havde på baggrund af et tilsynsbesøg på en byggeplads truffet afgørelser med fem strakspåbud, et forbud og et rådgivningspåbud til en entreprenørvirksomhed A.

Påbuddene drejede sig om malerentreprisen, som virksomheden i en for sen klage havde anført ikke at have haft. Klager anførte, at påbuddet med rette skulle være givet til entreprenørvirksomhed B, som havde malerentreprisen.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen over de afgivne afgørelser behandles, idet afgørelserne var åbenbare urigtige, da de ikke var afgivet til rette modtager.

Nævnet lagde herved vægt på, at entreprenørvirksomhed A i klagen har oplyst, at virksomheden ikke havde haft malerentreprisen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på byggepladsen, som Arbejdstilsynets afgørelser omhandler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden i klagen havde oplyst, at det var entreprenørvirksomhed B, der havde malerentreprisen under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvor den person, som Arbejdstilsynet talte med var formand. Pågældende har også fungeret som formand for entreprenørvirksomhed A' ansatte, da de som led i murerentreprisen opsatte gasbeton, idet der var et samarbejde imellem de 2 virksomheder.

Nævnet fandt, at oplysningerne i CVR-registreret understøttede virksomhedens oplysninger i klagen (j. nr. 18-6470).

KAPITEL 7

Afgørelser fra 2018

LOVGIVNING

RETTE MODTAGER

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til arbejdets udførelse, indretning af arbejdssted, tekniske hjælpemidler mv. og stoffer og materialer.

En virksomhed har et selvstændigt ansvar for egne ansatte, uanset hvem, der bærer skylden for, at forholdene ikke er ansvarlige.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne ifølge reglerne påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 28 sager, hvor der var klaget over, at modtageren af påbuddet ikke var rette modtager.

Nævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelser i 20 af sagerne, hjemviste syv afgørelser og ophævede en afgørelse.

De syv sager, som blev hjemvist, omhandlede den samme virksomhed og samme tilsynsbesøg. Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at sagerne ikke var tilstrækkeligt oplyste til, at nævnet kunne tage stilling til, hvorvidt den pågældende virksomhed var rette modtager af de givne påbud.

Nævnet lagde vægt på, at det var uklart, om virksomheden faktisk havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret for de ansatte, der udførte arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tilstrækkelige oplysninger i sagen om, hvem der på tilsynstidspunktet faktisk havde planlagt og tilrettelagt arbejdet på byggepladsen.

**RETTE MODTAGER
- FOREBYGGE
FARE FOR BRAND
OG EKSPLOSION**

Ophævelse af en afgørelse om, at en skateboardklub havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om effektivt at forebygge faren for brand og eksplosion ved arbejdet med genantænding af "Ring of Fire" ved et skaterarrangement. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse. Nævnet vurderede, at skateboardklubben ikke var rette modtager af afgørelsen, da arbejdet ikke var omfattet af arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet lagde vægt på, at skateboardklubben var frifundet ved byretten for strafansvar efter arbejdsmiljølovens regler om arbejde, herunder arbejde for en arbejdsgiver.

Nævnet lagde herved vægt på, at det fremgik af dommen, at opstillingen og antændelsen af ringen, der blev benyttet til "Ring of Fire", var en aktivitet, som måtte anses som en aktivitet, der havde karakter af en sportsaktivitet, der efter lovforarbejderne til arbejdsmiljøloven ikke betragtes som arbejde omfattet af arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet lagde til grund, at det fremgik af dommen, at kommunen som arrangør havde det overordnede ansvar for sikkerheden i forbindelse med arrangementets afholdelse, og at kommunen havde en selvstændig pligt til at instruere og føre tilsyn med det arbejde, der blev udført af de frivillige.

Nævnet lagde desuden til grund, at det fremgik af Rigspolitiets vejledning, der var grundlaget for sikkerhedsplanen, at det var arrangøren, der havde ansvaret for, at arrangementet gennemførtes på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde, samt at den sikkerhedsansvarlige var den, der af arrangøren var udpeget som den øverste ansvarlige for alle aspekter af sikkerheds- og beredskabsmæssige set-up før og under arrangementet.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår desuden af arbejdsmiljøloven, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget fra reglerne i arbejdsmiljøloven om §§ 5-11 a og 15 a (j.nr. 18-43042, j. nr. 18-43039).

**RETTE MODTAGER
- PÅKØRSEL AF
EKSTERN
CHAUFFØR**

Påbud om straks at sikre, at arbejdet med truckkørsel ud for læsseramper ved emballageområde planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en ansat i en gaffeltruck blev påkørt af en ekstern chauffør i en lastbil. Den ansatte, der blev påkørt, havde umiddelbart ikke pådraget sig alvorlig personskade. Ulykken skete på det udendørs færdselsområde foran læsseramperne ved lagerbygningen.

Klager gjorde gældende, at virksomheden ikke var rette modtager af påbuddet, da det var en ekstern chauffør, der var ansvarlig for ulykken.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet. Nævnet lagde vægt på, at truckføreren var ansat hos virksomheden.

En ekstern virksomheds eventuelle ansvar for overtrædelsen fritager ikke virksomheden fra pligten til at sikre forsvarlige forhold for sine ansatte truckførere ved udførelsen af arbejdet i det udendørs færdselsområde (j. nr. 18-49174).

**RETTE MODTAGER
- ANDEN VIRKSOMHED
ANSVARLIG FOR
VINTER-
FORANSTALTNINGER**

Påbud om straks at sikre, at temperaturen er tilpasset den menneskelige organisme ved ansattes arbejde

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor ansatte fra en virksomhed arbejdede med montage af nogle plader i en bygning. Arbejdstilsynet konstaterede, at der i bygningen var en tydelig kulde, som mærkedes på krop og hænder, og at der følte koldere inde i bygningen end udenfor, hvor der var ca. 2 °C, klart vejr og en svag vind (DMI).

Virksomheden klagede over Arbejdstilsynets afgørelse, da det var en anden virksomhed, som var ansvarlig for vinterforanstaltninger, herunder opvarmning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af et påbud om straks at sikre, at temperaturen er tilpasset den menneskelige organisme ved de ansattes arbejde i en bygning på en byggeplads.

Nævnet henviste til, at det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene for egne medarbejdere er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige (j. nr.18-6402).

**RETTE MODTAGER
– FÆLLES
ADGANGSVEJE
IKKE DEL AF
ENTREPRISE**

Påbud om straks at sikre forsvarlige adgangsveje for egne ansatte

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der opførtes 18 lejeboliger. Arbejdstilsynet observerede to ansatte, som udførte elektrikerarbejde. De færdedes i området mellem en firmabil og de bygninger, hvor der blev udført elektrikerarbejde. Adgangsvejene var opkørte, mudrede, våde og glatte, og der var placeret stilladsmateriel, byggematerialer og affald, der forhindrede sikker adgang og færdsel.

Virksomheden klagede over Arbejdstilsynets afgørelse, idet virksomheden ikke var enig i, at påbuddet skulle gives til virksomheden, da opretholdelse og vedligeholdelse af fælles adgangsveje ikke hørte under virksomhedens entreprise.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet om straks at sikre forsvarlige adgangsveje, da to af virksomhedens ansatte færdedes mellem en firmabil og de bygninger, hvor de udførte elektrikerarbejde.

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

Det fremgår af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler (j. nr. 17-30761).

**RETTE MODTAGER
– INDLEJET
SELVSTÆNDIGT
TØMRERFIRMA**

Fastholdelse af påbud om at standse arbejdet med en bordrundsav

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der opførtes nye boliger, og konstaterede, at to af en virksomheds ansatte var i gang med at flække træ, hvor de benyttede en bordrundsav til at udføre arbejdet med. Bordrundsaven blev benyttet uden monteret klingeoverdækning eller spaltekniv.

Virksomheden anførte i klagen, at "hovedpersonen" (tømrerlæringen) ikke var ansat ved virksomheden, men ved indlejet selvstændigt tømrerfirma.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomhedens indlejede ansatte var beskæftiget med igangværende byggearbejde på byggepladsen.

**RETTE MODTAGER
– FØRER AF
GRAVEMASKINE
VAR IKKE ANSAT
I VIRKSOMHEDEN**

Nævnet lagde desuden vægt på, at entreprisederen oplyste, at han havde sat de to ansatte i gang med opgaven, og at de ansatte havde fået bordsaven til rådighed til arbejdet.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens regler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det fremgår af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler (j. nr. 18-25468).

Påbud om straks at sikre mod sammenskrivning og nedstyrtning ved arbejde med gravemaskine på skrånende terræn

Arbejdstilsynet besøgte virksomhed A på arbejdsstedet ved en voldgrav på baggrund af en arbejdsulykke samme dag, hvor en rendegraver var kørt i voldgraven. Ulykken skete i forbindelse med oprensning af vandplanter i voldgraven.

Klager gjorde gældende, at føreren af gravemaskinen ikke var ansat af eller hos virksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde til grund, at arbejdet med at rense voldgraven på arbejdsstedet for vandplanter blev udført af virksomheden A efter kontrakt med virksomhed B.

Nævnet lagde desuden til grund, at virksomheden A til brug for udførelsen af arbejdet havde indlejet en gravemaskine med maskinfører fra virksomheden C materieludlejning.

Nævner vurderede, at virksomhed A var rette modtager af påbuddet, da A må anses som arbejdsgiver for skadelidte i forbindelse med udførelse af den konkrete arbejdsopgave.

Nævnet lagde herved vægt på, at skadelidtes firma D, som udlejer mandskab til at føre entreprenørmaskiner, var blevet antaget til arbejdsopgaven ved B af C. C var blevet antaget til arbejdet af virksomheden A efter aftale med A.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at sektionschefen hos C materieludlejning A/S oplyste, at de havde leveret gravemaskinen til arbejdsopgaven i voldgraven, men at de manglede en fører til gravemaskinen. C materieludlejning havde derfor indgået aftale med virksomheden D om at stille en maskinfører til rådighed.

Nævnet lagde desuden vægt på, at A havde oplyst, at der blev afholdt et opstarts- og instruktionsmøde på arbejdsstedet inden påbegyndelsen af arbejdsopgaven med at rense voldgraven. Ved dette opstartsmøde deltog to personer fra A og føreren af gravemaskinen, og sammen gennemgik de arbejdsopgaven og aftalte, hvordan arbejdet med gravemaskinen skulle foregå.

Nævnet lagde endelig vægt på, at lederen fra A havde oplyst, at han løbende kom forbi arbejdsstedet for at tale med føreren af gravemaskinen om arbejdet (j. nr. 18-19469).

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Det følger af arbejdsmiljøloven, at tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes, så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det følger desuden af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at den, der overdrager, overlader eller udstiller præfabrikerede konstruktioner og andre tekniske hjælpemidler, skal sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed eller sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 11 sager, der handler om andre tekniske hjælpemidler, som fx stilladser og stiger. I en sag blev klagen trukket tilbage.

Fire af afgørelserne handlede om påbud om at sikre egne ansatte mod nedstyrtning fra stillads ved fx at etablere kollektive rækværk. En afgørelse handlede om forsvarlig opstilling af stillads og en anden om, at der skal holdes god orden på og omkring stilladset. En sag handlede om, at opstilling af pallereoler ikke var sket sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt under hensyntagen til de omgivende forhold. De sidste tre afgørelser er gengivet nedenfor.

LOVGIVNING

OM SAGERNE

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - STILLADS

Ni afgørelser blev stadfæstet, og en afgørelse blev hjemvist på grund af manglende oplysninger. Der blev afgivet dissens i en enkelt afgørelse.

Påbud om straks at sikre, at et stillads blev opstillet stabilt og fastgjort sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og foretage en konstruktionsberegning af opstillingen.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at det opstillede stillads, der styrtede sammen, ikke var opstillet stabilt og fastholdt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen fik oplyst, at det sammenstyrtede stillads og den inddækning og de stropper, der var anvendt på det sammenstyrtede stillads, ikke var af samme fabrikat som stilladset.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det fremgik af montagevejledningen for det anvendte stillads, at typegodkendelsen ikke omfatter inddækkede stilladser, og at montagevejledningen ikke gælder, hvis stilladset indeholder uoriginale komponenter.

Hvis stilladset ikke var opstillet i en standardopstilling efter den pågældende stilladstypes brugsanvisning, skulle der foreligge en konstruktionsberegning, der indeholdt specifikation over den påtænkte opstilling. Konstruktionsberegningen skulle indeholde en styrke- og stabilitetsberegning.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde foretaget en konstruktionsberegning af stilladset efter montering af plastinddækning og tag og havde anvendt stropper af anden fabrikat end stilladset (j. nr. 18-3176).

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - STIGE

Påbud om straks at sørge for, at opstilling og brug af stige er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig, herunder at sikre at stigen opstilles med korrekt hældning og på et skridsikkert underlag
Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at en stige, som på tilsynstidspunktet var opstillet på et fortov, ikke var opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at stigen var opstillet med en hældning på ca. 60 grader, hvilket medførte en øget risiko for, at stigen kunne skride.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at stigen blev benyttet uden tilstrækkeligt støttepunkt, da stigen ikke var tilstrækkelig lang eller fastgjort.

Da stigen ikke var tilstrækkelig lang, måtte personen på stigen rette sig væk fra/læne sig ud fra stigen og stå mere lodret, da han skulle se/fotografere, hvad der var i en tagrende.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det underlag, hvorpå stigen var opstillet bestod af betonfliser, hvor der lå fint grus, som kunne øge risikoen for, at stigen kunne skride ud.

Det følger af arbejdsmiljøloven, at opstillingen af et teknisk hjælpemiddel som en stige skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Det skal herunder bl.a. sikres, at underlag, understøtning, fastgørelse og stabilitet er forsvarlig. Der skal tages hensyn til hjælpemidlets vægt, form og anvendelse, placering og opstillingsmåde og til de omgivende forhold. Placering og opstillingsmåde må ikke være til hinder for, at betjening og andet arbejde ved hjælpemidlet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Løse stiger skal sikres mod udskridning under brug, enten ved at vangerne fastgøres foroven eller forneden eller ved hjælp af en skridsikker anordning eller på en anden, lige så effektiv måde.

Stiger skal bruges, så den ansatte til enhver tid har et sikkert støttepunkt og et sikkert holdepunkt til rådighed. Navnlig skal den ansatte have et sikkert holdepunkt, selv om han bærer noget i hånden, mens han befinder sig på en stige (j. nr. 18-22028).

Påbud om straks at anvende et egnet teknisk hjælpemiddel til at håndtere varer i højden

Nævnet vurderede, at anvendelsen af en elefantfod til arbejdet med at håndtere papkasser med chips i højden ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte ved brug af begge hænder håndterede 1-2 kasser med chips ved at stille sig op på en elefantfod for derefter at række kasserne op på øverste hylde.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at elefantfoden målte 42 cm i højden og havde en understøtningsflade på ca. 30 cm i diameter.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at den øverste hylde var placeret i ca. 169 cm's højde, og at der var placeret 4 lag kasser oven på den øverste hylde. Bunden af den øverste kasse med chips var placeret i 250 cm's højde fra gulvet. De øverste lag af papkasser var dermed placeret over skulderhøjde, når man stod på elefantfoden.

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - ELEFANTFOD

Nævnet lagde desuden vægt på, at reolen var indrettet, så den øverste hylde havde en lavere dybde end nederste hylde. Den ansatte skulle dermed bøje sig forover for at nå ind til kasserne, når kasserne blev placeret og hentet ned. Der var dermed en risiko for at komme ud af balance med fald og personskade til følge.

Nævnet lagde i forlængelse heraf vægt på, at risikoen for, at den ansatte kunne miste balancen var øget ved, at kasserne var delvist åbne. Indholdet kunne forskubbe sig eller falde ud under håndteringen, ligesom størrelsen på kasserne bevirkede, at de ansatte skulle håndtere dem med begge hænder. Den ansatte havde derfor ikke mulighed for at holde fast i eller støtte sig til reolen under håndteringen.

Endelig lagde nævnet vægt på, at elefantfodens understøtningsflade ikke gjorde det muligt for den ansatte at kompensere for den skæve kropsholdning eller eventuelle uventede balanceforskydninger i byrden.

Det følger af arbejdsmiljøloven, 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.

Valg af et teknisk hjælpemiddel skal ske under hensyn til de forhold, hvorunder det skal anvendes, samt de risici, der måtte opstå ved anvendelsen af det pågældende hjælpemiddel.

Ved efterkommelse af krav vedrørende anvendelse af et teknisk hjælpemiddel skal der i fuldt omfang tages hensyn til den pågældende arbejdsplads og til arbejdsstillingen under anvendelsen samt øvrige ergonomiske forhold.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt ikke, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret ulykkesrisikoen (j. nr. 18-21128).

ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER

LOVGIVNING

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

Det fremgår også, 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 bekendtgørelse 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 bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning for de anvendte stoffer og materialer.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet fem sager om arbejde med stoffer og materialer. Nævnet har fastholdt de givne påbud, der handlede om forskellige emner. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn.

I den første sag fandt nævnet, at sprøjtemalerarbejde med overfladebehandling af rotorhuse og bremseskiver var omfattet af kodenumberbekendtgørelsens krav om, at arbejdet skulle udføres i en sprøjtekabine, der er udført med vægge mv.

I den anden sag fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afslag på dispensation fra krav om særskilte omklædningsrum til ansatte, der arbejder med epoxyprodukter med en middelmol vægt mindre end eller lig med 700.

I den tredje sag fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt om at sikre sine omgivelser i et projekt om røntgenrum, så farlige stoffer og materialer, herunder bly, blev substitueret til ikke farlige eller mindre farlige produkter. Da opsætning af plader med bly var færdig, og en substitution på daværende tidspunkt ville udsætte ansatte for risiko for sundhedsskadelig påvirkning ved håndtering af bly, blev det en afgørelse uden handlepligt.

I den fjerde sag fastholdt nævnet et straks påbud om, at personer, der anvender produktet NBS PU helårs skum 585, skal have gennemført uddannelse for arbejde med isocyanter.

Den sidste sag er gengivet nedenfor.

ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER - KEMISKE PRODUKTER

Påbud om straks at sikre forsvarlig opbevaring af kemiske produkter, herunder sikre at spild og affald bliver samlet op. Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at der i en coatinghal ikke skete en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig opbevaring af stoffer, samt at spild og affald ikke blev opsamlet forsvarligt.

Nævnet vurderede, at de ansatte herved blev udsat for risiko for påvirkninger af stoffer og materialer fra åbne spande og spild, samt risiko for at falde og snuble.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der stod åbne spande med bl.a. Vespox SL hærder komp. B, som indeholdt reaktive opløsningsmidler, på gulvet væk fra procesventilationen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det blev oplyst, at spandene havde stået åbne fra fredag til besøgstidspunktet den efterfølgende mandag.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der lå spild af fortynder på gulvet ved en mixer i et omfang på ca. 60 X 30 cm.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der var kørende og gående færdsel tæt op ad de åbne spande samt spildet på gulvet.

Uforsvarlig opbevaring af stoffer, herunder spild på gulvet, kan medføre sundhedsfare i form af indånding af opløsningsmidler.

Opbevaring af åbne spande i et færdselsområde samt spild på gulvet kan desuden medføre risiko for at falde og snuble med fare for alvorlig legemsbeskadigelse til følge.

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det følger af reglerne om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal holdes forsvarligt vedlige, rent og ryddeligt, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Det skal herunder navnlig iagttages, at der sker en forsvarlig opbevaring af stoffer og materialer, og at spild og affald samles og bortskaffes på forsvarlig måde.

ARBEJDETS UDFØRELSE

LOVGIVNING

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er

fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til reglerne om arbejdets udførelse og anvendelsen af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår af 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 bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsleder 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.

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

Arbejdet skal i alle led 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 samme bekendtgørelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, ned-

styrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende.

Det fremgår også, at det ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at faren for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

OM SAGERNE

Nævnet behandlede 48 sager om arbejdets udførelse. Heraf stadfæstede nævnet 38 afgørelser, 4 blev hjemvist og 4 blev ophævet. I de sidste to sager blev klagen trukket tilbage.

I de fire sager, hvor Arbejdstilsynets afgørelser blev ophævet, fandt nævnet, at de givne påbud ikke var givet til rette modtager. I de hjemviste sager fandt nævnet, at sagerne ikke var tilstrækkelig oplyste til, at nævnet kunne træffe afgørelser.

Der blev givet dissens i 11 af afgørelserne. Heraf i ni afgørelser der blev stadfæstet, og i to afgørelser der blev hjemvist.

ARBEJDETS UDFØRELSE - HØJE FØLELSMÆSSIGE KRAV

[Hjemvisning af påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med patienter og pårørende ikke forringer de ansattes sikkerhed og sundhed](#)

Nævnet traf afgørelse om at hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse, da det var uklart, hvorvidt arbejdet med patienter og pårørende var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt, at sagen ikke i tilstrækkelig grad var oplyst i forhold til, om der faktisk var en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Nævnet lagde herved vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt belyst, hvordan de beskrevne forebyggende tiltag fungerede, herunder i hvilken grad tiltagene blev anvendt af sygeplejerskerne i det daglige, når de var udsat for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienter og pårørende.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden havde oplyst om en række forebyggende tiltag og systematiske foranstaltninger til håndtering og forebyggelse af følelsesmæssige belastninger, herunder briefing, defusing, tværfaglig debriefing, pop-up møder, daglig sparring på teammøder mellem kolleger, supervision, plejeteams, daglige teammøder, mentorordning, systematisk vagtoverlevering, nærværende ledelsesmæssig støtte og "åben dør" for de ansatte.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at de tiltag, som arbejdsgiveren havde iværksat, ikke var tilstrækkelige til

ARBEJDETS UDFØRELSE - SKORSTENSFEJER

at imødegå de dokumenterede høje følelsesmæssige krav, og ville af den grund fastholde påbuddet (j.nr. 18-45928).

Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod nedstyrtning fra tag ved overgang til stige.

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på et arbejdssted, hvor en skorstensfejer var faldet ned fra en transportabel stige, da han var i gang med at rense en skorsten.

Der var 2,7 meter fra jord til tagkant, og der var hårdt underlag på jorden, samt en kantsten hævet over fliseniveau.

Arbejdstilsynet fik oplyst af skorstensfejermesteren, at den ansatte var i gang med skorstensfejning, da den ansatte faldt ned fra stigen ved overgang fra tag til stige, idet stigen knækkede sammen/skred. Der var andre stiger til rådighed i firmabilen. Den ansatte var instrueret i det konkrete arbejdes udførelse.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet på ulykkestidspunktet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der ikke var truffet effektive foranstaltninger mod nedstyrtning fra tag ved overgang til stige.

Nævnet lagde herved vægt på, at der på ulykkestidspunktet blev anvendt en ikke godkendt stige, der ikke var fastgjort eller på anden måde sikret mod udskridning.

Nævnet lagde vægt på, at der var 2,7 meter fra tagkant til jord, og at der var hårdt underlag på jorden i form af flisebelægning samt kantsten hævet op over fliseniveau (j.nr. 18-31034, j.nr.18-43058, j.nr.18-43061, j.nr.18-43068).

ARBEJDETS UDFØRELSE - SAMMENSKRIDNING OG NEDSTYRTNING - GRAVEMASKINE

Påbud om straks at sikre mod sammenskridning og nedstyrtning ved arbejde med gravemaskine på skrånende terræn

Arbejdstilsynet besøgte et arbejdssted ved en voldgrav på baggrund af en arbejdsulykke samme dag, hvor en rendegraver var kørt i voldgraven i forbindelse med oprensning af vandplanter i voldgraven.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre, at der ikke sker sammenskridning og nedstyrtning ved arbejde med gravemaskine på skrånende terræn.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med oprensning af vandplanter i voldgraven ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der

**ARBEJDETS
UDFØRELSE -
VOLD, TRUSLER OM
VOLD VED RAN,
KASSEDYK**

ikke var truffet effektive foranstaltninger til at sikre mod faren for sammenskridning og nedstyrtning i voldgraven.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet med at rense voldgraven for vandplanter ved brug af en gravemaskine foregik på et skrånende terræn, der hældte ned mod voldgraven.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var udlagt jernplader på det skrånende græsareal, som gravemaskinen kunne køre på. Pladerne på græsset blev flyttet efterhånden, som arbejdet skred frem. Græsarealet var meget fedtet og mudret efter et regnvejr.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var lagt to jernplader oven på hinanden, og der var mudder mellem jernpladerne.

Nævnet lagde endelig vægt på, at arbejdet blev udført med åben dør, og at den ansatte ikke benyttede gravemaskinens sikkerhedssele (j.nr. 18-19469, j.nr. 18-20055).

Overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge vold og trusler om vold som følge af ran/kassedyk

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvor butikken havde været udsat for ran/kassedyk, og en ansat i den forbindelse kom til skade med sin finger.

Virksomheden fik ikke et påbud, fordi den efterfølgende havde bragt forholdene i orden ved at have drøftet retningslinjer for ran/røveri med medarbejderne, og hvordan lignende situationer kunne forebygges, så medarbejderne ikke kommer til skade.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om at forebygge vold og trusler om vold som følge af ran/kassedyk.

Nævnet lagde vægt på, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko for vold og trusler om vold ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på oplysninger om de ansattes reaktioner og handlinger, da en kunde forsøgte at åbne kassen med konanter hver gang, kassemedarbejderen vendte sig om for at tage cigaretter fra hylden bag kassen efter kundens forespørgsel.

ARBEJDETS UDFØRELSE - TRUCKKØRSEL

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at da den lukkeansvarlige og kassemedarbejderen begge var bag kassen, åbnede den lukkeansvarlige kassen, hvorefter kunden rakte ind over og tog en stak pengesedler fra kassen. Den lukkeansvarlige forsøgte at undgå ranet ved at læne sig ind over og lukke kassen, hvorved den lukkeansvarliges fingre kom i klemme i kassen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for at blive udsat for fysisk eller psykisk vold som følge af ran kan forøge den ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer endvidere at få fysiske helbredsskader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse, hvis det er et voldeligt røvereri.

Et af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden havde iagttaget principper for forebyggelse efter loven i forbindelse med ran, og at der ikke var grundlag for afgørelsen uden handlepligt (j.nr. 18-45483).

Påbud om straks at sikre at arbejdet med truckkørsel ud for læsseramper ved emballageområde planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en ansat i en gaffeltruck blev påkørt af en ekstern chauffør i en lastbil. Den ansatte, der blev påkørt, havde umiddelbart ikke pådraget sig alvorlig personskade. Ulykken skete på det udendørs færdselsområde foran læsseramperne ved lagerbygningen. Arbejdstilsynet konstaterede, at der var tale om et større udendørs færdselsareal, hvor lastbiler læssede og lossede varer via fem porte/læsseramper på lagerbygningen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at der var en betydelig risiko for sammenstød og påkørsler ved udførelsen af arbejdet, og at der var kørsel af både lastbiler og trucks i færdselsområdet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der flere steder i området stod større mængder returpaller, parkerede lastbiler og containere, samt at der på grund af de opstillede returpaller, lastbiler og containere var forholdsvis begrænset plads til færdsel eller manøvrering af lastbiler og trucks.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at der ikke var faste markeringer af køreområder for lastbiler og trucks, pladser til parke-

ring eller standsning og områder til oplagring eller opstilling af materialer.

Nævnet fandt, at den arbejdsulykke, der skete, hvor en ansat i en truck blev påkørt af en bakkende lastbil fra en ekstern virksomhed, underbygger, at forholdene for arbejdets udførelse og kørslen med trucks i det udendørs færdselsområde ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige (j.nr. 18-49174, j.nr. 18-54982).

ARBEJDSMILJØARBEJDE

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at i virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne 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 følger desuden af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på tre dage inden tre måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.

Det følger af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at der ved arbejde i butikker og lignende kun medregnes ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om arbejdsmiljøarbejde.

Nævnet stadfæstede begge afgørelser, som er gengivet nedenfor. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn.

[Påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet lagde vægt på, at der i en butik var 7-8 medarbejdere, og at de ikke var bekendt med, at der var etableret en ar-

bejdsmiljøorganisation og valgt arbejdsmiljørepræsentant blandt de ansatte i virksomheden.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det af CVR-registeret fremgik, at der i alt i virksomheden var 33 ansatte, og der i alt var fem p-enheder fordelt på fem fysiske butikker (j.nr. 18-10640).

Påbud om at sikre, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant ikke havde gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at arbejdsmiljørepræsentanten havde været medlem af arbejdsmiljøorganisationen i ca. 1½ år og dermed i mere end tre måneder.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden havde 13 ansatte, hvoraf fire af de ansatte delte fem ugentlige vagter á ca. tre timer.

Nævnet lagde i forlængelse heraf vægt på, at de fire ansattes arbejdsopgaver bestod af pakning af solgte auktionsvarer til forsendelse.

Nævnet fandt, at arbejdet med pakning af solgte auktionsvarer til forsendelse ikke var omfattet af undtagelsesreglerne i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvorfor de ansatte skulle medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet (j. nr. 18-49832).

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

Efter arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet i alt tre sager om arbejdspladsvurdering (APV).

ARBEJDSMILJØARBEJDE - OBLIGATORISK ARBEJDSMILJØ - UDDANNELSE

LOVGIVNING

OM SAGERNE

I to af sagerne stadfæstede nævnet afgørelserne. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn. I den sidste sag blev klagen trukket tilbage.

I den ene sag var der ikke udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene i virksomheden, der havde mere end 15 ansatte.

I den anden sag var der tale om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at arbejdspladsvurderingen er i virksomheden, og at den er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

BRUG AF AUTORISERET RÅDGIVER PÅ ARBEJDSMILJØOMRÅDET

LOVGIVNING

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af et påbud skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Der afgives ikke et rådgivningspåbud til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

“MANGE PÅBUD”

Arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der ikke har udløst rådgivningspåbud om løsning af komplekse arbejdsmiljøproblemer, når overtrædelserne er konstateret ved ét tilsyn i samme produktionsenhed (kan bestå af flere tilsynsbesøg).

Arbejdstilsynet afgiver desuden rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud

- om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene (undersøgelsespåbud) på det psykiske område
- som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse
- der vedrører intern færdsel på faste arbejdssteder, hvor kørende trafik sammenblandes med faste arbejdspladser eller gående trafik
- der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 14 sager om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, heraf blev der givet dissens i en afgørelse.

Af de 14 sager ophævede nævnet afgørelsen i to af sagerne.

I den ene sag ophævede nævnet rådgiverpåbuddet som følge af, at nævnet havde truffet afgørelser om, at de underliggende påbud ikke var givet til rette modtager.

I den anden sag ophævede nævnet rådgiverpåbuddet under henvisning til, at der ikke længere forelå fem eller flere afgørelser, som er en forudsætning for et såkaldt "mange-påbud".

I de øvrige 12 afgørelser fastholdt nævnet rådgiverpåbuddet. To af sagerne er afgjort af formanden for nævnet.

I en afgørelse blev der lagt vægt på, at der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem, der var vanskeligt at løse.

I en afgørelse lagde nævnet vægt på, at virksomheden havde fået et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø for virksomhedens ansatte, hvilket efter reglerne automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var grundlag for et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Mindretallet fandt, at det ikke var sandsynliggjort, at der var en konkret mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som ligger indenfor Arbejdstilsynets reaktionsområde.

I tre afgørelser var rådgiverpåbuddet begrundet med, at der var væsentlige mangler i plan for sikkerhed og sundhed. Det var nævnets vurdering, at der var en sammenhæng mellem manglerne i planen og de konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

I syv af afgørelserne var rådgiverpåbuddet begrundet i, at virksomheden havde modtaget fem påbud eller mere om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

BYGGEPLADSER

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

Det følger endvidere af arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsstedet skal være indrettet, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Der er fastsat en række regler i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde om blandt andet risiko for nedstyrtning, nedskridning og fald, adgangs- og transportveje og orden og rydelighed på byggepladsen.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 55 sager om byggepladser, hvoraf de 19 handlede om at sikre mod nedstyrtning eller gennemstyrtning.

Nævnet fastholdt påbuddene i 44 afgørelser, hjemviste syv afgørelser og ophævede fire afgørelser. Der blev afgivet dissens i en enkelt sag.

Seks af de syv hjemviste afgørelser omhandlede samme tilsynsbesøg og virksomhed. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt sagerne utilstrækkelig oplyst til, at nævnet kunne tage stilling til om virksomheden, der havde fået påbuddene, var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelser. Det var uklart, om virksomheden havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret for de ansatte, som udførte arbejdet.

Nævnet hjemviste den sidste sag med henvisning til, at det var uklart, om der på tilsynstidspunktet blev udført nedbrydningsarbejde af PCB-holdige materialer, ligesom sagen ikke var tilstrækkelig oplyst om, hvorvidt en sluse var tilstrækkelig til at sikre, at de ansatte og andre beskæftigede ikke udsættes for sundhedsskadelige påvirkninger af PCB.

BYGGEPLADSER – EFFEKTIV SIKRING MOD NEDSTYRTNING

[Påbud om straks at sikre den ansatte mod nedstyrtning fra altan](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet på en altan ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der var fare for, at en af virksomhedens ansatte kunne falde ned og ramme terræn, inden faldsikringsudstyret var effektivt.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte arbejdede knæliggende tæt ved altankanten i 4 meters højde, uden andre sikkerheds-

foranstaltninger end faldsikringsudstyr. Udstyret sikrede ikke den ansatte mod risikoen for at styrte ned og ramme terræn, da den samlede længde på linen og fald-dæmperen var ca. 4,5 meter og dermed var længere end frihøjden fra altankanten til terræn.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at ved arbejde og færdsel i og på bygninger skal der, hvor det er nødvendigt af hensyn til de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, etableres kollektive sikkerhedsforanstaltninger, f.eks. rækværk, skærme eller net, der effektivt sikrer mod nedstyrtning eller gennemstyrtning.

Sikkerhedsforanstaltningerne skal vælges under hensyn til arbejdets art og karakter, højden, der arbejdes i, samt under hensyn til de forhold, hvorunder arbejdet udføres.

Faldsikringsudstyr kan kun vælges til arbejdsopgaver, hvor sikkerhedsforanstaltninger til kollektiv beskyttelse, f.eks. rækværk, skærme og net, ikke med rimelighed kan anvendes på grund af arbejdets art og karakter.

Endelig følger det af reglerne om personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de personlige værnemidler, der anvendes, er i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler.

Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid yder den tilsigtede beskyttelse og ikke medfører unødige gener og er egnede til brug under de eksisterende forhold på arbejdsstedet.

Det følger endvidere af reglerne om personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler anvendes i overensstemmelse med brugsanvisningen, som skal udformes på dansk, medmindre sikkerhedshensyn ved anvendelsen tilsiger et andet sprog (j. nr. 2017-6033-50326).

BYGGEPLADSER - RISIKO FOR NEDFALD FRA KRAN

[Påbud om straks at sikre ansatte mod nedfald af genstande fra en kran samt at indrette arbejdspladsen herefter, så det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på byggepladsen](#)

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat befandt sig i en hal under hejsning af stålprofiler. Stålprofilerne var hævet cirka 5 meter over taget og ned til ovenlysvinduerne, og der var cirka 5 meter fra ovenlysvinduerne ned til de ansatte. Ovenlysvinduerne målte ca. 80x200 cm. Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at området ikke var afspærret under hejsningen af stålprofilerne med kra-

nen, hvorved Arbejdstilsynet vurderede, at de ansatte var udsat for risiko for nedfald af genstande.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre ansatte mod nedfald af genstande hejst op af en kran.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at en ansat færdedes i en hal på byggepladsen, og at der over hallen blev hejst stålprofiler af en kran.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der i hallen var ovenlysvinduer.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at området, hvor den ansatte færdedes, ikke var afspærret, hvorved der var risiko for, at den ansatte kunne blive ramt af genstande fra kranløftet.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at hvor der er risiko for, at genstande eller materialer kan falde ned, skal der træffes effektive foranstaltninger til sikring af omgivelserne, f.eks. ved afspærring eller afskærmning (j. nr. 2017-6033-55625).

**BYGGEPLADSER
– FORSVARLIGE
ADGANGSVEJE
MUDREDE, VÅDE
OG GLATTE**

Påbud om at sikre forsvarlige adgangsveje for ansatte på en byggeplads

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der opførtes 18 lejeboliger.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen med strakspåbud om at sikre forsvarlige adgangsveje for deres ansatte på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at to ansatte var beskæftiget med elektrikerarbejde på byggepladsen, og at de ansatte færdedes på området mellem en firmabil og de bygninger, hvor der blev udført elektrikerarbejde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte anvendte adgangsveje, der var opkørte med tydelige hjulspor, mudrede, våde og glatte samt adgangsvejen, hvor der var placeret stilladsmateriel, byggematerialer og affald, der forhindrede sikker adgang og færdsel.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at færdselsveje og – arealer skal holdes jævne og fri for materialer eller genstande, der kan være til fare for færdslen. Det skal også sikres, at veje er bæredygtige, når de benyttes, uanset vejrliget (j. nr. 17-30761 og j.nr. 18-9815).

**BYGGEPLADS –
FORSVARLIGE
ADGANGSVEJE –
ADSKILLELSE AF
KØRENDE OG
GÅENDE TRAFIK**

Påbud om straks at sikre, at virksomhedens medarbejdere kunne færdes forsvarligt på byggepladsens udvendige adgangsveje

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, som arbejdede på en byggeplads, hvor der blev opført et lejlighedskompleks med 251 lejligheder med tilhørende parkeringsfaciliteter m.v.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet til virksomheden om straks at sikre, at virksomhedens medarbejdere kunne færdes forsvarligt på byggepladsens udvendige adgangsveje.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat færdedes på en del af byggepladsens udvendige adgangsveje, samt at disse adgangsveje ikke var indrettet fuldt forsvarligt, da adgangsvejene for kørende og gående trafik ikke var holdt adskilt.

Nævnet lagde vægt på, at adskillelsen mellem kørende og gående færdsel på byggepladsvejen på den nordøstlige side af bygningen var skubbet til side over en længere strækning og at der på denne strækning samtidigt var gående færdsel og kørsel med tunge køretøjer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var anvisninger de steder, hvor den gående færdsel skulle krydse kørevejen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var etableret adskillelse af kørende og gående trafik fra P-plads til skur by, og at der på denne strækning samtidigt var gående færdsel og kørsel med personbiler og tunge køretøjer.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at det så vidt muligt skal tilstræbes, at adgangs- og transportveje for kørende og gående trafik holdes adskilt, og at kørevejene er ensrettede. Hvor dette ikke er muligt, skal der etableres en passende sikkerhedsafstand mellem den kørende og gående trafik. Ved porte, hvor der ikke er sikker passage for gående, skal der forefindes tydeligt afmærkede indgange, herunder døre, der ikke må blokeres (j.nr. 18-10508).

**BYGGEPLADS
–KOORDINERING
AF FÆLLES
SIKKERHEDS-
FORHOLD**

Påbud om straks at sikre at koordinator koordinerer de fælles sikkerhedsforhold på en byggeplads

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at de fælles færdselsveje var opkørte, mudrede og med større vandpytter. På flere færdselsveje var der lagt køreplader ud. Disse var helt eller delvis dækket af mudder. De fælles udvendige adgangsveje blev anvendt af flere virksomheder. Det fremgik af bygherres Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), hvilken

virksomhed der havde ansvaret for de fælles udvendige færdselsveje.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til bygherren om, at bygherren skulle sikre, at koordinator koordinerer de fælles sikkerhedsforhold på byggepladsen. Bygherren havde ikke ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på byggepladsen opfyldt sine forpligtelser som bygherre, idet koordinatoren ikke havde sikret, at færdsel på de udvendige færdselsveje kunne ske sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at de fælles færdselsveje var opkørte, mudrede og med større vandpytter. De udlagte køreplader var ligeledes mudrede.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de fælles udvendige adgangsveje blev anvendt af flere virksomheder.

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

Det følger af reglerne om bygherrens forpligtelser, at bygherren skal sørge for, at koordinator fører en passende kontrol med, at koordineringen på byggepladsen fungerer efter hensigten, og at aftaler med arbejdsgiverne om fællesområderne, og beslutninger på sikkerhedsmøderne, bliver overholdt. Dette skal bl.a. ske ved koordinators personlige tilstedeværelse på byggepladsen, herunder ved sikkerhedsrundringer (j.nr. 18-1823).

BYGGEPLADS -ARBEJDE PÅ BETONDÆK

Overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejde for egne ansatte på et betondæk

Arbejdstilsynet besøgte en entreprenør på en byggeplads i forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke samme dag, hvor medarbejdere arbejdede på et betondæk i fire meters højde, da dette kollapsede og styrter til jorden, hvorved skadelidte kommer til skade.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhedens ansatte ved arbejdet på betondækket ikke var tilstrækkeligt sikret mod ulykkesfare, idet arbejdet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Da arbejdet efter ulykken var stoppet, traf Arbejdstilsynet afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt

arbejdsmiljølovgivningens regler. Virksomheden fik ikke påbud, fordi virksomheden ikke længere udførte arbejdet.

Det følger af reglerne 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 og lignende.

Det følger endvidere af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det følger endvidere af disse regler, at arbejdsgiveren skal træffe de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af de beskæftigede mod den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko, som følger af et bygningsværks tilstand eller midlertidige ustabilitet. Det kan f.eks. være afstivning eller afspærring af det pågældende område ved sammenstyrtnings- eller nedstyrtningsfare (j.nr. 18-41315, j.nr. 18-50557).

BYGGEPLADS -TEMPERATUR - KULDE

Påbud om at sikre, at temperaturen er tilpasset den menneskelige organisme ved arbejde med montage af skørter af farmacellplader

Arbejdstilsynet havde konstateret, at virksomhedens ansatte arbejdede i en bygning, hvor der var en tydelig kulde. Ydervæggene i råhuset bestod af betonelementer, og at åbninger i råhuset var lukket med henholdsvis vinduer samt interimslukninger bestående af trærammer med plastik. Den fysiske belastning i forbindelse med arbejdet var karakteriseret som aktivt fysisk arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med montage af plader i bygningen på byggepladsen ikke foregik sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet temperaturen ikke var tilpasset det fysiske arbejde, som de ansatte fra virksomheden udførte i bygningen.

Nævnet lagde vægt på, at der i bygningen, hvor de ansatte arbejdede, var en tydelig kulde, som mærkedes på krop og hænder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det føltes koldere inde i bygningen end udenfor, og at temperaturen udenfor var på ca. 2 °C, jf. DMI.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var forberedt til opvarmning af bygning, men at varmekilderne ikke var i funktion.

BYGGEPLADS – JORDSKRED I EN UDGRAVNING

Nævnet lagde endelig vægt på, at betydelig afkøling af kroppen i sig selv øger risikoen for sygdomme som forkølelse og infektionssygdomme, fordi den nedsætter immunforsvaret, og at kulde øger risikoen for ulykker, brud og skader i led og muskler, når disse bliver kolde og stive. Desuden bliver reaktionsevnen langsommere, når kroppen er afkølet.

Det fremgår af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at ved udførelsen af arbejdet skal temperaturen være tilpasset den menneskelige organisme under hensyntagen til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de beskæftigede udsættes for (j.nr. 18-6402, j.nr.18-26606).

Påbud om straks at sikre arbejdet i udgravning foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der to dage tidligere var sket en ulykke. En medarbejder var blevet delvist begravet i en udgravning ved et jordskred.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet i udgravning på byggepladsen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført så det sikkerhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, og at der var ulykkesfare i forbindelse med arbejdet i udgravningen.

Nævnet lagde herved vægt på, der blev arbejdet i udgravning med en dybde af ca. 2 meter. Nævnet lagde desuden vægt på, at siderne i udgravningen varierede fra ca. 70 grader til næsten lodret. Udgravningen var ikke afstivet, og der var tydelige fodaftryk i bunden af udgravningen.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at jorden bestod af sammenblandet fyld med sand, ler og med store knolde af sammenblandet knust beton, og det blev oplyst, at der inden for de sidste 6 måneder havde været gravet det samme sted i samme dybde.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var foretaget prøver af jorden, og skridningsvinklen var ikke kendt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der var forværrende faktorer i forbindelse med udførelsen af arbejdet, idet arbejdet blev udført i en periode med meget nedbør og med temperaturer svingende over/under frysepunktet, hvilket forringer jordens stabilitet.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at jordarbejde, herunder udgravning til byggegruber, rør, kabler m.v., skal udføres med passende skråningsanlæg eller brug af af-

stivning eller anden egnet foranstaltning, så fare for jordskred er effektivt imødegået.

Det følger endvidere af disse regler, at foranstaltningerne skal træffes under hensyn til jordens beskaffenhed, f.eks. nærliggende ældre udgravninger med løse fyld, samt påvirkninger fra vejrliget. Der skal desuden tages hensyn til særlige belastninger tæt på udgravningen eller aktiviteter i området, der kan bevirke rystelser (j. nr. 18-6513).

EFTERKOMMELSESRIST

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og at Arbejdstilsynet i den forbindelse kan påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

EFTERKOMMELSESRIST – KLAGE OVER AFSLAG

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager, hvor der var klaget over Arbejdstilsynets afslag på at forlænge fristen for at efterkomme et påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i begge sager fastholdt afslagene.

I den ene sag var der givet påbud om at etablere tilstrækkelige foranstaltninger for at beskytte en ansat mod vejrliget i forbindelse med rengøring af entreprenørmaskiner.

Nævnet lagde vægt på, at den oprindelige frist havde været lang, og at virksomheden først efter en væsentlig overskridelse af fristen anmodede om fristforlængelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved et kontrolbesøg konstaterede, at vaskepladsen stadig var i brug, og at virksomheden ikke havde foretaget midlertidige foranstaltninger til at beskytte den ansatte mod vejrliget.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at økonomiske hensyn ikke alene kunne begrunde en forlængelse af fristen, og at der ikke kunne gives fristforlængelse på grund af en uvis, men mulig lukning.

I den anden sag var der givet påbud om at sikre, at arbejdet med transport af børn fra 1. sal til legeplads og retur blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

**ANMODNING OM
FORLÆNGELSE AF
FRIST FOR AT
EFTERKOMME ET
TIDLIGERE PÅKLAGET
PÅBUD**

Risikoen ved transport af børn skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Arbejds miljøklagenævnet ved formanden fastholdt afslag på at forlænge fristen for at efterkomme påbuddet. Nævnet lagde vægt på, at den oprindelige frist har været rimelig, og at kommunen efterfølgende har fået fire fristforlængelser. Kommunen havde ved den seneste fristforlængelse haft næsten to år til at efterkomme påbuddet.

Formanden lagde desuden vægt på, at der allerede var gået en lang periode, hvor forholdene for de ansatte ikke har været sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Formanden lagde endelig vægt på, at økonomiske hensyn ikke alene kunne begrunde en forlængelse af fristen.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet fem sager, hvor virksomheder har anmodet om at få forlænget en af nævnet tidligere fastsat frist for at efterkomme et påbud.

I fire af de fem sager forlængede nævnet fristen for at efterkomme det givne påbud. I en af sagerne fastholdt nævnet fristen.

I en af sagerne forlængede nævnet fristen med to måneder. Virksomheden havde fået et påbud om at foretage støjmålinger ved chaufførers arbejde med af- og pålæsning af varer på lager, i lastbil samt ved butikker. Støjmålingen skulle kortlægge støjbelastningen for de ansatte over en arbejdsdag.

Nævnet lagde vægt på, hvornår den autoriserede arbejdsmiljørådgiver havde mulighed for at foretage målinger.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, at Arbejdstilsynet ikke havde indvendinger mod en fristforlængelse, at der ikke tidligere var givet fristforlængelse i sagen, og at en forlængelse af fristen på to måneder ansås for rimelig i forhold til påbuddets karakter.

I sagen, hvor nævnet fastholdt den oprindelige frist for at efterkomme påbuddet, havde virksomheden fået et påbud om at sikre en forsvarlig og hensigtsmæssig adskillelse af kørende og gående trafik i en kælder under et sygehus.

Nævnet fandt, at fristen havde været rimelig, og at der ikke forelå oplysninger om, at der var foretaget midlertidige tiltag

til sikring af kørende og gående trafik i kælderen, mens sygehuset afventer maling til afmærkning af kælderniveau.

Nævnet fandt, at manglende kapacitet hos én fabrikant af maling til afmærkning af underlaget i kælderniveau ikke kunne anses for at være tilstrækkelig grund til at forlænge fristen.

Et mindretal på to af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer fandt, at sygehuset havde gjort tilstrækkeligt i forhold til, hvad man kan forvente.

ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDBTERING MM

LOVGIVNING

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

Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

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

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 endvidere af reglerne om manuel håndtering, 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, se nedenfor.

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 uhenigtsmæssig.

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.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 10 sager om ergonomi – løft, træk, skub, håndtering mm.

I en sag traf Arbejds miljøklagenævnet afgørelse om at hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. Der var givet påbud om at sikre, at laboratoriarbejde blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt, og at de unødige fysiske belastninger, den uhensigtsmæssige arbejdsstilling og de uhensigtsmæssige arbejdsbevægelser ved arbejdet blev undgået. Nævnet fandt det uklart, hvad der var truffet afgørelse om.

Nævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelser i de øvrige ni sager. I otte af de ni sager blev der afgivet dissens i afgørelserne.

I tre af de otte sager var der givet påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde pr. ansat i forbindelse med løft med udgangspunkt i byrdevægt, rækkeafstand og antal håndteringer.

I to af sagerne var der tale om et undersøgelsespåbud, hvor virksomheden skulle undersøge den samlede daglige løfte pr. ansat, rækkeafstand og antal håndteringer.

Flertallet fandt, at de ansatte blev udsat for belastninger, der kunne indebære risiko for sundhedsskade ved løft af varer, kasser/kolli.

I den ene sag løftede den ansatte 3.700 kg. i løbet af en arbejdsdag, hvor den enkelte genstand vejede mellem 3 og 12 kg., og hvor håndteringen foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Der var desuden forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, asymmetriske løft enten med en hånd eller med vrid i ryggen, sidebøjning eller med foroverbøjet ryg.

I den anden sag løftede den ansatte 5.685 kg. i løbet af en arbejdsdag. Genstandene vejede tilsvarende mellem 3 og 12 kg med håndtering i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Der var forværende faktorer i form af løftede arme og albuer over skulderhøjde, løft under knæhøjde med vrid i ryggen og med foroverbøjet ryg i hovedparten af løftene.

I den tredje sag vejede de løftede genstande mellem 5 og 15 kg. Den ansatte løftede 371 kg. i $\frac{3}{4}$ arms afstand i løbet af en halv time. Der var tilsvarende forværende faktorer ved løftene, som anført ovenfor.

Mindretallet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var en konkret begrundet mistanke om et arbejdsmiljøproblem. I den ene sag fandt mindretallet også, at påbuddet havde en metodelignende karakter.

Ved de øvrige fem af de otte sager var der givet påbud om:

Straks at sikre, at arbejdet med løft af kedelrør/rillerør i en kælder blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Flertallet lagde vægt på, at der var tale om et to personers løft af 6 meter lange og 58 kg. tunge rør, svarende til en vægt på 9,8 kg./meter. Rørene blev løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Der var forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, hvor de ansatte løftede under knæhøjde og med foroverbøjet ryg. Der blev også lagt vægt på, at der er risiko for uventede belastninger, når to personer løfter sammen. De ansatte skulle løfte 500 rør i projektet. Der var ikke tekniske hjælpemidler til løft af rørene til rådighed.

Et mindretal på to medlemmer fandt, at det ikke var tilstrækkeligt dokumenteret ud fra den måde arbejdet foregik på, at det udførte arbejde ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Straks at sikre, at arbejdet med at hjælpe en borger fra liggende til siddende i stol blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Flertallet fandt, at løftet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der forelå en akut risiko for, at de ansatte blev udsat for en stor fysisk belastning. Flertallet lagde vægt på, at borgeren vejede 66 kg. og at håndteringen foregik i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, da de ansatte løftede i underarms afstand. Der var desuden forværende faktorer i form af asymmetrisk løft med en hånd, løftet foregik med let foroverbøjning og vrid i ryggen. Der var desuden tale om et to personers løft, hvor der kan være risiko for uventede belastninger. Der blev ikke anvendt tekniske hjælpemidler.

Et mindretal på fire medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at der var foretaget et løft, som ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. De fandt, at der var så stor usikkerhed om, hvad der var sket, at der ikke var grundlag for et påbud.

At sikre, at arbejdet med manuel åbning og lukning af en dør på en fryser blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Flertallet fandt, at arbejdet med manuel åbning og lukning af døren på fryseren ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Flertallet lagde vægt på, at for at påbegynde åbningen af døren måtte den an-

satte læne sig så meget fremad, at kroppen kom helt i skråstilling, hvorefter den ansatte tog fat i håndtaget med to hænder. Den ansatte lagde derefter hele sin vægt i at skubbe til døren med tydelig stor kraftanstrengelse og måtte give den et lille ekstra skub for at få den i gang med at åbne sig. Derefter skiftede den ansatte stilling, idet kroppen skulle lænes meget bagover, og den ansatte brugte stor kraft på at bremse døren. Lukning af døren blev gennemført med stort set samme handlinger (blot i omvendt rækkefølge). Den ansatte skulle åbne/lukke fryserdøren i gennemsnit 25-30 gange om dagen. Flertallet lagde også vægt på, at der kunne være risiko for akutte skader, og at de ansatte oplyste, at de fik ondt i ryggen af at åbne og lukke fryserdøren.

Et mindretal på fire medlemmer fandt, at sagen skulle hjemvises, da den ikke var tilstrækkeligt oplyst, og da Arbejdstilsynet forholdsvis nemt kunne have foretaget målinger.

At sikre, at løft af vinduer på altaner blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risiko ved løft af vinduer skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler

Flertallet lagde vægt på, at det enkelte vindue vejede 18-21 kg og var 136 cm høje. Den ansatte bar vinduet fra en kurv på en lift og ind på altanen. Håndteringen foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Den ansatte løftede under knæhøjde, foroverbøjet med begge hænder foran kroppen. Der var desuden tale om forværende faktorer i form af asymmetriske løft med en hånd samt løft med foroverbøjet ryg. Der blev ikke anvendt tekniske hjælpemidler til vinduesmontagen.

Et mindretal på to medlemmer fandt, at sagen skulle hjemvises, da der manglede oplysninger i sagen. De faktiske oplysning var bestridt, og mindretallet fandt, at der ikke var klarhed over dem.

At sikre, at arbejdet med håndtering af bordplader ved levering fra lastbil blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Flertallet lagde blandt andet vægt på, at ansatte ca. 5 gange om ugen leverede bordplader med en længde på 3,5 – 4 meter og en vægt på 41-70 kg. Der var typisk to personer, der bar bordpladerne. Der var tale om asymmetrisk løft med en hånd langs siden af kroppen. Bordpladerne blev båret ud på en løftbagsmæk og nedad en sliske. Den ene ende af slidsken kunne være i en højde op til 73 cm over terræn og de ansatte bar på et skrånende underlag. Bordpladerne skulle bæres fra 1 til 25 meter til indgang og mellem 1-8 meter fra indgang til afsætning. Flertallet lagde også vægt på, at der forekom bæring

på trapper og på ujævnt underlag, der kunne være blødt, vådt og glat. Derudover lagde nævnet vægt på omfanget af løftearbejdet.

Et mindretal på et medlem fandt, at sagen ikke var belyst i tilstrækkeligt omfang.

At sikre, at arbejdet med løft af fundablokke på en byggeplads skulle udføres så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

I den sidste af de stadfæstede sager traf et enigt nævn afgørelse om, at arbejdet med løft af fundablokke ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet udsatte de ansatte for belastninger, der kunne medføre skade på især lænderyg. Risikoen ved løft skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

FASTE ARBEJDSSTEDERS INDRETNING

LOVGIVNING

Det følger af lov om arbejdsmiljø, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Der skal på arbejdsstedet være indrettet tilstrækkelige færdselsveje og -arealer af en sådan størrelse og beskaffenhed, at færdslen på stedet kan foregå uhindret samt uden fare for sikkerhed og sundhed og med anvendelse af tekniske hjælpemidler i fornødent omfang.

Den enkeltes arbejdsplads skal være hensigtsmæssigt indrettet, herunder være så rummelig, at nødvendigt inventar, hjælpemidler og materialer kan anbringes indbyrdes forsvarligt og således, at alle funktioner, der er forbundet med arbejdet, kan udføres sikkert og med forsvarlige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Arbejdsstedet skal holdes forsvarligt vedlige, rent og ryddeligt, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 14 sager om faste arbejdssteders indretning.

Nævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelser i alle sagerne. Der blev givet dissens i syv afgørelser.

I tre af de syv sager havde Arbejdstilsynet givet påbud om indretning af arbejdsstedet, så de ansatte kunne udføre arbejdet med forsvarlige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.

I to af sagerne lagde flertallet vægt på, at de ansatte arbejdede med mange foroverbøjninger af ryggen og ofte med vrid samtidig. Flertallet lagde også vægt på, at de ansatte arbejdede med hænderne ud over maksimal arbejdsområde, og at musklerne i ryggen arbejdede statisk. Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke i tilstrækkelig grad var oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse.

I den tredje sag lagde flertallet vægt på, at indretningen af arbejdsstedet indebar, at den ansatte sad med benene klemt mellem en metalkant og stolesædet for, at den ansatte kunne nå et tastatur. Fødderne var placeret på en skammel, da den ansatte ikke kunne nå gulvet med fødderne. Der var ikke mulighed for lændestøtte fra stolen, da den ansatte ikke kunne nå tilbage på stolen. Det medførte ringe mulighed for variation af den siddende arbejdsstilling. Det siddende arbejde indebar desuden arbejde med vrid i lænderyggen og udadroterende skulder. Flertallet lagde desuden vægt på den tidsmæssige udstrækning af det siddende arbejde. Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at give et påbud om arbejdspladsen.

De øvrige fire sager omhandlede henholdsvis forebyggelse af faldrisiko på glatte lagergulve som følge af indtrukket snesjap, indretning af lagerrum så færdsel kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, sikre forsvarlig renholdelse af kontorlokaler samt sikre de ansatte mod at styrte 0,5 m ned i åbninger i gulvet.

I den sidstnævnte sag lagde flertallet vægt på, at de ansatte i forbindelse med et fald kunne ramme fodspark, vanger og andre metaldele. Flertallet lagde også vægt på, at der var åbninger, der var cirka 70 cm brede og nogle steder dobbelt så brede og som var afgrænset af en cirka 5 cm høj metalkant. De ansatte arbejdede og færdedes dagligt omkring åbningerne. Et mindretal på et af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var dokumenteret en ulykkesrisiko i sagen.

**FASTE
ARBEJDSSTEDERS
INDRETNING
-KONTROLANORDNING
PÅ SVEJSEUDSUG**

Påbud om at etablere kontrolanordninger på virksomhedens svejseudsugninger

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg og afgav i den forbindelse påbud til virksomheden om at etablere kontrolanordninger på virksomhedens svejseudsugninger.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der i virksomheden blev svejset rustfrit stål, hvorved der sker udvikling af svejserøg, som kan medføre sundhedsskadelig påvirkning af de ansatte.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var seks arbejdspladser med separate udsugningsanlæg, og at ingen af udsugningsanlæggene var forsynet med kontrolanordning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet under besøget konstaterede, at der blev svejset på to af arbejdspladserne, og at der ved flere af arbejdspladserne stod svejseanlæg klar til brug.

Det følger af reglerne om faste arbejdssteders indretning, at hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, der er sundhedsskadelige, eller udvikling af røg, skal der etableres procesudsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Det følger desuden af reglerne, at de nævnte ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion (j.nr. 18-52890).

HVILETID OG FRIDØGN

LOVGIVNING

Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

Det fremgår af reglerne om hvileperiode og hviletid, at direktøren for Arbejdstilsynet, inden for visse former for arbejde, kan tillade fravigelse fra reglerne om hviletid, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation har desuden mulighed for at fravige ovenstående regler ved aftale.

De kan således aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer. De kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

De kan også aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Endelig kan de aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang. Sådanne aftaler er dog kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet to sager om hviletid og fridøgn.

I begge sager har nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser om at give afslag på dispensation fra bestemmelsen om, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

I begge sager lagde nævnet vægt på, at der ved arbejdet ikke var tale om sådanne særlige arbejdsformer, der gør en fravigelse af bestemmelserne og hvileperiode og hviledøgn nødvendig.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at arbejdet i de to sager ikke ansås så uopsætteligt, at det generelt var nødvendigt med 24 timers vagter, samt at der ikke var tale om så særlige arbejdsformer, at en fravigelse var nødvendig, idet opgaverne også ville kunne varetages, hvis de ansatte havde kortere vagter.

I den ene sag var der tale om et team af personer/ sygeplejersker, der havde overtaget ansvaret for en patient, som havde været i respiratorisk behandling gennem flere år, når patienten var på ferie hos sine forældre.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at der var tale om en særlig arbejdsform i en begrænset periode, som nød-

vendigjorde en fravigelse af reglerne, således at der kunne gives dispensation.

Mindretallet fandt desuden ikke, at der var grundlag i reglerne for Arbejdstilsynets praksis om, at det kun skulle være muligt at give dispensation i enkeltstående tilfælde.

I den anden sag var der tale om en virksomhed, der til daglig arbejdede med drift og vedligehold af datacenter, hvor virksomheden havde et team med ansvar for teknisk vagtdækning døgnet rundt hele året. Et enigt nævn vurderede, at der ikke var tale om sådanne særlige arbejdsformer, der kunne gøre en fravigelse af bestemmelserne om hvileperiode og hviledøgn nødvendig.

LOVGIVNING

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, 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 reglerne 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 reglerne.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger 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 ligeledes af reglerne, 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.

OM SAGERNE

PSYKISK ARBEJDSMILJØ - FOREBYGGE RISIKO FOR VOLD OG TRUSLER OM VOLD

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet seks sager om psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler, mobning, tidspres mm. I fem sager har nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser.

Nævnet hjemviste den sidste sag, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst om forhold på arbejdspladsen, der ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til stor arbejds- mængde og tidspres.

Påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn og unge på en behandlingsinstitution

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en døgninstitution for normalt begavede børn og unge med diagnoser indenfor autis- tismeforstyrrelser. Derudover var mange af de unge diagnosti- ceret med ADHD.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge på en behandlingsinstitution, så arbejdet kun- ne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var risiko for, at de konstaterede problemer med vold og trusler om vold kunne have indvirkning på de ansattes fysiske og psykiske sundhed på kort og langt sigt.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte oplyste, at der i arbejdet med børn og unge med udadreagerende adfærd forekom fysisk vold flere gange ugentligt, og beboerne truede flere gange dagligt de ansatte i forbindelse med vredesudbrud.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte oplyste, at den udadreagerende adfærd hos nogle af beboerne havde en vold- som karakter, så de ansatte bl.a. blev udsat for spark, slag, kraftige bid, og at der blev kastet med hårde gen- stande efter dem.

Den udadreagerende adfærd kunne være uforudsigelig, og vold og trusler kunne være personrettet, f.eks. trusler og ska- de på de ansattes børn.

De ansatte oplyste endvidere, at de i forbindelse med magtan- vendelser inden for de sidste 6 måneder havde oplevet bid af så voldsom karakter, at de efterlod mærker og ar, spark mod skinneben, hoved, skridt og mave, knytnæveslag mod maven, samt bagskaller (kaster hovedet bagover med voldsom kraft for at ramme personen bagved).

**PSYKISK
ARBEJDSMILJØ
- FOREBYGGE
PSYKISK OG
FYSISK VOLD**

Ledelsen oplyste, at der havde været registreret 47 episoder med vold og trusler om vold i 2016. Ledelsen oplyste endvidere, at antallet af magtanvendelser var faldet. Der var 2-3 ugentligt i 2016.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte oplyste, at de ikke altid registrerede vold og trusler om vold, da de ikke havde oplevet, at deres registreringer blev brugt til noget. Dog blev alle magtanvendelser registreret (j.nr. 2017-6024-42020).

Påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på en skole

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en almen skole med 0-9 årgang. Der var 2-3 spor pr. årgang og cirka 600 elever. Derudover var der specialklasser til børn med socio-emotionelle vanskeligheder og børn med opmærksomhedsproblemer, eksempelvis ADHD, i et sådant omfang, at de ikke kunne rummes i et almindeligt skoletilbud.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på skolen.

Nævnet lagde herved vægt på, at der var en risiko for fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet på mellemtrinnet på skolen, som ikke var forebygget tilstrækkeligt ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte har oplyst, at der ved arbejdet med elever med en kraftig udadreagerende adfærd ugentligt var episoder med fysisk og psykisk vold.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte har oplyst, at der har været flere episoder med udadreagerende elever, som har resulteret i spark, slag, verbale trusler eller kasten med genstande mod underviseren eller andre elever, hvor underviseren måtte gribe ind for at beskytte de andre elever.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste om en konkret situation, hvor en elev gik amok og kastede med stole og borde, hvilket resulterede i, at underviseren brød sammen og ikke kunne gå tilbage til klassen, og at der ikke var nogen opfølgning fra ledelsens side.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte oplyste, at det var uklart, hvad der skete med registreringer om vold og trusler, og at der ikke var handling og opfølgning fra ledelsens side. Det var ikke alt, der blev registreret, og at der var

usikkerhed om voldspolitikken i forhold til, hvad der skulle opfattes som fysisk og psykisk vold, samt at der ikke var en fælles forståelse/definition af fysisk/psykisk vold.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at de ansatte oplyste, at grænsen for "normalt" rykkede sig, og at det var svært at sige fra overfor vold i arbejdet, ligesom voldspolitikken ikke fungerede i praksis.

Nævnet lagde herudover vægt på, at skolens ledelse ved tilsynsbesøget oplyste, at der ikke var overblik over, hvad der var sket af hændelser og registreringer, og at der ikke blev arbejdet systematisk med registreringer og episoder i det forebyggende arbejde.

Nævnet lagde også vægt på, at skoleledelsen i forhold til de ansattes oplysninger ved tilsynsbesøget oplyste, at der var elever med diagnoser på mellemtrinnet, og at skolen fik mange elever ind med problemer fra andre skoler.

Skoleledelsen oplyste desuden, at der var sket en episode, hvor en elev kastede en stol og skubbede en underviser i brystet. Skoleledelsen havde kendskab til nogle af de episoder, som blev nævnt af de ansatte, samt havde kendskab til en registreret hændelse på mellemtrinnet dette skoleår. Nogle af underviserne kunne have en indgriben i konflikter, der var konfliktoptrappende.

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

Nævnet bemærkede, at nævnet var opmærksomt på, at der på skolen var en voldspolitik, der blev revideret en gang årligt, at der var taget flere tiltag til uddannelse i konflikthåndtering, herunder udleveret bøger og pædagogisk efteruddannelse (KRAB), og at ledelsen var på afdelingsmøder 4-6 gange om året, hvor vold kunne diskuteres.

Nævnet fandt imidlertid, at de foretagne tiltag på tilsynstidspunktet ikke var tilstrækkelige til at forebygge den store forekomst af fysisk og psykisk vold (j.nr. 2017-6024-61032).

botilbud for personer med en sindslidelse, som medfører en betydelig eller varig nedsat funktionsevne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold på botilbuddet og lagde herved vægt på, at der var risiko for fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at der forekom psykisk vold i form af udskældende og højtråbende adfærd og fysisk truende adfærd.

Ledelsen og de ansatte oplyste, at episoderne med psykisk og fysisk truende adfærd havde stået på i lang tid. De oplyste desuden, at borgergruppen havde ændret sig over tid til at blive tungere og tungere.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det kun var et fåtal af episoder med psykisk vold og fysisk truende adfærd, som de ansatte fik registreret. De ansatte var klar over, at deres "normalgrænse" havde rykket sig væsentligt efter mange års arbejde inden for faget, og at man derfor ikke følte sig ramt på samme måde af en given hændelse.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at ledelsen oplyste, at der inden for det sidste år havde været 5 arbejdsulykkesanmeldelser og 3 nærved ulykker, og at 6 af dem var knyttet til samme episode.

Nævnet lagde videre vægt på, at de internt var dårlige til at kommunikere ud til kollegerne, som var på vagt, hvis de stod med en borger, som pludselig skiftede fra at være kategori "grøn" til at være kategori "rød", og at dette kunne bevirke, at man som ansat pludselig kunne opleve at stå helt uforberedt midt i en konflikt med en meget voldsom og aggressiv borger.

Nævnet lagde herudover vægt på, at flere ikke var bekendte med instruktion om, hvornår alarm skulle anvendes. At nyindkøbte arbejdstelefoner hele tiden gik ud, samt at man ufrivilligt kunne komme til at tage lyden fra, hvorved de i flere tilfælde havde oplevet, at kolleger havde ringet efter hjælp, hvor de ansatte ikke har kunnet høre telefonen, fordi de var kommet til at tage lyden af.

Nævnet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold forøgede medarbejdernes risiko for at blive udsat for vold, hvilket kunne forøge medarbejdernes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD) (j.nr. 2017-6024-62365).

LOVGIVNING

STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER

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

Det fremgår desuden, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødig støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Det følger endvidere af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at de akustiske forhold skal være tilfredsstillende.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fire sager om støj, unødig støj, støjgrænser.

Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser i alle fire sager. Der er givet dissens i tre af afgørelserne.

STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER - STØJMÅLINGER

Påbud om at foretage støjmålinger ved chaufførernes arbejde med af- og pålæsning af varer på lager, i lastbil samt ved butikker for at kortlægge støjbelastningen for de ansatte over en arbejdsdag

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en virksomhed og konstaterede, at der var et højt støjniveau på et lager, hvor der blev på- og aflæsset varer på en lastbil. Det høje støjniveau stammede fra kørsel med elektrisk palleløfter på metalramper.

Tilsynet afgav et påbud om, at virksomheden skulle foretage støjmålinger ved chaufførernes arbejde med af- og pålæsning af varer på lager, i lastbil og ved butikker.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der forelå en konkret mistanke om, at de ansatte blev udsat for støjbelastninger, som kunne være sundhedsbelastende.

Nævnet lagde vægt på, at der var konstateret et højt støjniveau i forbindelse med af- og pålæsning af varer i virksomhedens centrallager og ved en butik.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det høje støjniveau stammede fra kørsel med elektrisk palleløfter på henholdsvis metalramper og metaldørtrin ved butikken, og at støjen opstod, når den elektriske palleløfter med og uden paller med varer kørte over de hårde overflader på ramper og dørtrin.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at palleløfteren havde hårde hjul, og at ramperne på lageret var indrettet som dobbeltramper, hvorved en rampe var monteret på tilkørselsrampen på bygningen samt lastbilens rampe.

Nævnet lagde hertil vægt på, at disse to ramper blev lagt oven på hinanden, hvorved der opstod en klappen mellem ramperne. Hertil kom påvirkningen fra de hårde hjul på palleløfteren mod metalramperne, samt at lastbilens rampe blev lagt på en metalkant på butikkens betonrampe ved indgangen til lageret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at støjen var så kraftig, at det ikke var muligt at føre en samtale på kort afstand. Støjen medførte ubehag i ørerne hver gang, at palleløfteren kørte over en rampe.

Nævnet lagde videre vægt på, at der var tale om en kortvarig støj hver gang, at den ansatte skulle af- og pålæsse paller med varer. På en almindelig arbejdsdag var det 70 paller, hvilket svarede til, at den ansatte kørte med palleløfteren over ramperne 280 gange i løbet af en arbejdsdag.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var grundlag for et undersøgelsespåbud, da Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der var en konkret mistanke om, at de ansatte blev udsat for sundhedsskadelig støjbelastning (j.nr. 2017-6025-49003).

**STØJ, UNØDIG
STØJ,
STØJGRÆNSER
- UNØDIG
STØJBELASTNING**

Påbud om at sikre, at de ansatte på et værksted ikke udsættes for unødig støjbelastning. Støjniveauet skulle holdes så lavt, som det var rimeligt i forhold til den tekniske udvikling. Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at de ansatte på værkstedet var udsat for unødig støjbelastning.

Nævnet lagde vægt på, at der var mange forskellige støjkilder, der bidrog til et meget højt støjniveau i værkstedet. Det gjorde samtale svær og stort set umuliggjorde telefonsamtale.

**STØJ, UNØDIG
STØJ,
STØJGRÆNSER
- UNØDIG
STØJBELASTNING**

LOVGIVNING

Nævnet lagde endvidere vægt på, at værkstedet primært var udført i hårde materialer i form af stålvægge, stålloft, betongulv og porte i aluminium og glas. Der var alene opsat mindre mængde akustikregulerende materiale omkring porte.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at det var teknisk muligt at dæmpe flere støjkluder i værkstedet ved at indkapsle disse. F. eks. kunne kompressor og oliepumpe indkapsles. Støjen kunne yderligere dæmpes ved at holde døren til vaskehallen lukket, ligesom støjbelastningen kunne nedsættes ved at opsætte akustikregulerende materiale på de to langsider i værkstedet.

Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var tale om unødigt støj (j.nr. 18-37699).

Påbud om at sikre, at ansatte ikke bliver udsat for en unødigt støjbelastning i en vagtcentral

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning.

Nævnet lagde vægt på, at der var 45-50 ansatte, der sad tæt i et 300 m² stort åbent arbejdsmiljø.

Nævnet lagde også vægt på, at der var en konstant høj summen og snakken, i de 2 timer tilsynsbesøget varede. De ansatte i vagtcentralen oplyste, at de havde koncentrationskrævede arbejder. Der var et område med ansatte, der skulle tale tysk og engelsk, som krævede særlig koncentration. De ansatte arbejdede i 12 timers vagter, og de var udsat for støjen i lokalet i 12 timer. Der var ansatte, der oplevede, at støjen gav koncentrationsbesvær, summen for ørerne, hovedpine efter arbejdstid, træthed i hovedet og lydoverfølsomhed overfor omgivelserne.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at afgive påbud om unødigt støjbelastning (18-43660).

SÆRLIGE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Det følger af arbejdsmiljøloven, at maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater og andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler skal være

OM SAGERNE

indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet seks sager om særlige tekniske hjælpemidler. Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser i fem af sagerne. I den sidste sag traf nævnet afgørelse om at hjemvise sagen.

I den hjemviste sag var der tale om, at Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et påbud om at få lavet et lovpligtigt eftersyn af personlifte opstillet i virksomhedens busmalerkabine.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at de to personlifte blev anvendt af virksomheden.

SÆRLIGE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - CENTRIFUGER, LOVPLIGTIGT EFTERSYN

Påbud om at foretage lovpligtigt eftersyn på syv centrifuger i produktionen

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed i marts måned 2018. Ved besøget blev eftersyn af virksomhedens centrifuger drøftet. Det kunne ikke ved mærkat, journal eller andet dokumenteres, at der havde været udført årligt eftersyn af de syv af virksomhedens centrifuger indenfor de sidste 12 måneder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet. Nævnet lagde vægt på, at det ved tilsynsbesøg på arbejdsstedet ikke ved mærkat, journal eller andet kunne dokumenteres, at der havde været udført årligt eftersyn af virksomhedens centrifuger inden for de sidste 12 måneder.

Det følger af reglerne om centrifuger, at centrifuger til erhvervmæssig brug skal underkastes et eftersyn mindst en gang om året af leverandøren eller en anden sagkyndig (j.nr. 18-32903).

LOVGIVNING

TEKNISKE HJÆLPEMIDLER – MASKINER

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

Det fremgår endvidere, at maskiner, maskindele, redskaber, og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det følger endvidere af reglerne, at hvis anvendelsen af et teknisk hjælpemiddel desuagtet indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, skal denne imødegås med egnede foranstaltninger.

ger, som f.eks. udsugning og særligt sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler, der sikrer en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig udførelse af det pågældende arbejde.

Anvendelse må ikke ske under forhold og omstændigheder, som frembyder særlig fare, medmindre der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Igangsætning, standsning eller anden ændring eller indgreb i driften eller indstillingen af et teknisk hjælpemiddel skal ske i overensstemmelse med de anvisninger og instruktioner, der er givet herfor. Dette må kun foretages, når der er skabt sikkerhed for, at det kan ske uden fare.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 21 sager om tekniske hjælpemidler – maskiner. Heraf er klagen trukket tilbage i to sager. I 17 af sagerne har nævnet fastholdt påbuddet. I de to sidste sager har nævnet truffet afgørelse om at hjemvise sagen, da nævnet fandt, at sagerne ikke var tilstrækkelig oplyste til, at Arbejdstilsynet kunne træffe de pågældende afgørelser.

TEKNISKE HJÆLPEMIDLER, MASKINER - IGANGSÆTNING AF TRAKTORS FRONTLIFT

[Påbud til kommunen om, at der ikke sker igangsætning af traktorernes frontlift før, der er skabt sikkerhed for, at det kan foregå uden fare](#)

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat kom til skade under montering af en sneplov på en traktors frontlift.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sørge for, at der ikke sker igangsætning af traktorernes frontlift før, der er skabt sikkerhed for, at det kan foregå uden fare.

Nævnet lagde vægt på, at låsepalerne på flere af traktorernes frontlifte ikke virkede efter hensigten, bl.a. på grund af rust, og at de derfor ikke kunne holdes fast i åben stilling. Låsepalerne blev i stedet holdt fast i åben stilling ved, at en person holdt låsepalens ring med fingrene, under monteringen af fx en sneplov. Sneplovene var ikke i brug under besøget.

Nævnet lagde desuden vægt på, at låsepalerne sad på traktorernes frontlifte, som anvendtes hele året til forskelligt materiel (j.nr. 2017-6040-42672).

**TEKNISKE
HJÆLPEMIDLER,
MASKINER
- IGANGSÆTNING
AF TRAKTOR**

Påbud til virksomheden om at der ikke sker igangsætning af tohjulet traktor, før der er skabt sikkerhed for, at det kan foregå uden fare

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at en ansat havde forladt en minigraver for at flytte en traktor. Den ansatte startede traktoren og valgte på vende-håndtaget bagudrettet køreretning i stedet for fremadrettet køreretning. Det resulterede i, at traktoren bakkede, og den ansatte fik sin højre ankel i klemme mellem traktorens ballastklods og minigraverens dozerblad.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der mellem traktoren og minigraveren var en afstand på cirka 1 meter, da traktoren blev igangsat (j.nr. 2017-6040-51690).

**TEKNISKE
HJÆLPEMIDLER,
MASKINER
- KORNSILO**

Påbud om straks at sikre, at en kornsilo blev anvendt på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde, så der er truffet særlige foranstaltninger til at undgå ulykker, når der blev arbejdet i kornsiloen

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på baggrund af en ulykke, hvor en ansat var afgået ved døden under udførelse af arbejde i en kornsilo.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at anvendelsen af kornsiloen og arbejdet inde i siloen med af fjerne spiret korn på arbejdsstedet på ulykkestidspunktet ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Faren for ulykker var ikke effektivt forebygget ved anvendelse af egnede sikkerhedsforanstaltninger.

Nævnet lagde til grund, at den ansatte og ejeren kravlede op ad lejderen og ind i kornsiloen for at fjerne spiret korn fra overfladen af kornet. At kornsiloen på ulykkestidspunktet var halvt fyldt med korn, og at det fremgik af leverandørens brugsanvisning til kornsiloen, at det var forbudt at opholde sig inde i kornsiloen, medmindre der kun var meget lidt korn i siloen, og indløbspjældet til tømningssudstyr ikke var dækket med korn og tydelig kunne ses.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der i øvrigt ikke var truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger til at sikre mod den betydelige risiko for at blive begravet under sammenstyrtende korn.

**TEKNISKE
HJÆLPEMIDLER,
MASKINER
- RUNDSAV**

Nævnet fandt, at vurderingen af, at kornsiloen ikke blev anvendt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, blev underbygget af, at der skete en arbejdsulykke, hvor kornet kollapsede, og en ansat blev suget ned under kornet i kornsiloen (j.nr.18-9051, j.nr.18-22174).

Afgørelse om at standse arbejdet med en rundsav, indtil klingeoverdækning og spaltekniiv er monteret

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der blev opført nye boliger. Det blev konstateret, at to ansatte var i gang med at flække træ, hvortil de benyttede en bordrundsav til at udføre arbejdet med.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at flække træ med bordrundsav ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt forsvarligt, hvorved arbejdet medførte en overhængende, betydelig fare for virksomhedens ansatte.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen konstaterede, at en indlejet ansat sammen med en egen ansat fra virksomheden var i gang med at flække træ med bordrundsav, og at bordrundsaven blev benyttet uden monteret klingeoverdækning og spaltekniiv.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at den indlejet ansatte stod med en afstand på under 40 cm fra klingens på bordrundsaven og fremførte med begge hænder træet mod klingens, mens en anden ansatte stod på den anden side og modtog træet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det fremgik af piktogrammet på bordrundsaven, at den skulle anvendes med klingeoverdækning og spaltekniiv monteret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de to ansatte oplyste, at de ikke var blevet instrueret i det konkrete arbejde, og at ingen vidste, hvor brugsanvisningen til den anvendte bordrundsav var. Den kunne ikke umiddelbart findes frem ved Arbejdstilsynets besøg.

Nævnet lagde endelig vægt på, at arbejdet medførte en overhængende, betydelig fare for skader på hænder og fingre, med f.eks. amputation af fingre, idet den ansatte kunne komme i direkte kontakt med den roterende savklinge under anvendelsen (j.nr. 18-25468).

LOVGIVNING

UNGE UNDER 18 ÅR

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, 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 dog 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 reglerne om unges arbejde, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Dog må unge, som er fyldt 13 år, beskæftige sig med visse former for lettere arbejde. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

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 forretninger, restauranter mv.
- 4) Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
- 5) Lettere manuel 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 pudsning 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 Fødevarerdirektoratet. Midlerne må ikke være faremærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om unge under 18 år.

I begge sager traf nævnet afgørelse om at hjemvise sagen. Nævnet fandt i begge sager, at de ikke var tilstrækkelig oplyst til at kunne vurdere, hvorvidt der havde fundet en overtrædelse af arbejdsmiljølovingen sted.

I den ene sag havde Arbejdstilsynet givet et påbud om straks at sikre, at unge ikke arbejdede alene efter kl. 18 på hverdage og efter kl. 14 i weekender og på helligdag i en dagligvarebutik.

Nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til at nævnet kunne vurdere, hvorvidt de unge under 18 år kunne anses for at arbejde sammen med en person over 18 år.

Et mindretal på fire medlemmer fandt ikke, at den tidsmæssige udstrækning var afgørende for vurderingen af, om den unge arbejder alene, da det var dokumenteret, at der ikke var visuel eller auditiv kontakt.

Den anden sag er gengivet nedenfor.

Påbud om straks at sikre, at de unge der er undervisningspligtige og under 15 år, kun udfører de opgaver, de må beskæftige sig med.

Arbejdstilsynet fik under et tilsynsbesøg i en forretning med bageri oplyst, at der var unge på 14 - 15 år, og som var undervisningspligtige (7. og 8. klassetrin), som en del af deres arbejdsopgaver udførte rengøring af gulvene og borde i bageriet. Det blev herunder oplyst, at de skrubbete og spulede gulvene og skrubbete bordene.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at de unge der var undervisningspligtige og under 15 år, kun udførte de opgaver de må beskæftige sig med, jf. § 30, bilag 7, i bekendtgørelsen om unges arbejde.

Nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til at kunne vurdere, hvorvidt rengøring, herunder skrubning af gulve og borde og spuling af gulve, i bageriet hos virksomheden, var "lettere rengøringsarbejde".

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde oplyst, at der var unge på 14-15 år, og som var undervisningspligtige (7. og 8. klassetrin), der som en del af deres arbejdsopgave udførte rengøring af gulvene og borde i bageriet, herunder at de skrubbete og spulede gulvene og skrubbete bordene.

UNGE UNDER 18 ÅR - RENGØRING I BAGERI

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt oplysninger om, hvordan arbejdet konkret blev udført, herunder oplysninger om omfanget af rengøringen og omfanget af skrubningen af gulve og borde eller oplysninger om arbejdsmetoden til at gøre rent.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var oplysninger på sagen om, hvor længe ad gangen eller hvor ofte de unge arbejdede med rengøringen i bageriet.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at der er tilstrækkelige oplysninger til at træffe afgørelse efter reglerne og i overensstemmelse med nævnets praksis (j.nr. 2017-6070-45766).

VÆRNEMIDLER

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det følger af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler bliver benyttet straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid yder den tilsigtede beskyttelse og ikke medfører unødige gener.

Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid er egnede til brug under de eksisterende forhold på arbejdsstedet.

Det følger desuden af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de personlige værnemidler, der anvendes, er i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler.

Det følger af reglerne om arbejdets udførelse, at unødige påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet fire sager om værnemidler- fodtøj, høre-, åndedræt- og øjenværn.

I tre sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser. Afgørelserne blev truffet med dissens.

I den ene sag var der givet påbud om straks at sikre, at ansatte anvendte egnede advarselsklæder ved arbejde i områder med trafik.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at en ansat i forbindelse med arbejde på en kørebane ikke i tilstrækkelig grad var synlig for de til- og frakørende biler på et tankområde, hvorved der var risiko for påkørsel med personskade til følge.

Flertallet lagde vægt på, at den ansatte krydsede færdselsvejen med en el-hest, at der ved tankområdet var meget trafik, og at den ansatte ikke anvendte egnede advarselsklæder.

Et mindretal på fire medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at den ansatte blev udsat for en sikkerhedsrisiko ved transport af varer fra lastvogn hen til en tankstander.

I en anden sag var der givet påbud om at anvende luftforsynet åndedrætsværn ved sprøjtemaling.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med sprøjtemaling med kodenummer 3-1 ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at sprøjtemalingen foregik i sprøjteboks, hvor den ansatte stod foran boksen. Den ansatte anvendte åndedrætsværn CleanSpace2. Flertallet lagde herved vægt på, at det anvendte åndedrætsværn efter reglerne ikke yder en tilstrækkelig beskyttelse mod indånding af luftforureningen fra malingen, da det ikke er et luftforsynet åndedrætsværn, der tilfører den ansatte frisk luft fra en kompressor eller lignende.

Et mindretal på tre medlemmer fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse, hvorfor sagen skulle hjemvises.

I den tredje sag var der givet påbud til en virksomhed om at sikre, at de anvendte personlige værnemidler som luftmasker tilsluttet åndemiddelluftanlæg til enhver tid ydede den tilsigtede beskyttelse og sikrede, at de ansatte ikke blev udsat for en unødigt påvirkning fra stoffer og materialer, som kunne forekomme i åndemiddelluften, når anlægget suger luft ind fra produktionshallen.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at de ansatte blev udsat for en unødigt påvirkning fra stoffer og materialer, når de anvendte personlige værnemidler som luftmaske tilsluttet åndemiddelluftanlægget i slibe- og svejsekabinerne.

Flertallet lagde vægt på, at åndemiddelluftanlægget sugede luft ind af den luft, der var i produktionshallen. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at der blev svejset i jern og rustfrit stål i svejsekabiner, som havde uafskærmede åbninger i produktionshallen.

Flertallet lagde også vægt på, at der stod slibemaskiner og andre maskiner i produktionshallen, at der var et åbentstående kar med petroleum, at der skete adskillelse af dieselpistoler og at der morgen og aften var kørsel med gastruck.

Et mindretal på fem medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at give det pågældende påbud.

I den fjerde sag ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, som følge af at nævnet fandt, at virksomheden ikke var den rette modtager af påbuddet.

RYGNING PÅ SERVERINGSSTEDER

LOVGIVNING

Formålet med loven er at beskytte imod udsættelse for sundhedsskadelige effekter af passiv rygning.

Efter lov om røgfri miljøer er det ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, der er omfattet af loven.

Det følger endvidere af loven, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder.

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

Det kan besluttes, at rygning er tilladt indendørs på små værtshuse og udskænkingssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40 m², og hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

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

Det følger endelig af loven, at arbejdsgiveren, indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren skal sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med reglerne i denne lov.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fire sager efter lov om røgfri miljøer. Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser, der alle vedrører påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på det pågældende serveringssted.

Der blev givet dissens i en af afgørelserne. I sagen var der tale om to serveringssteder, der samlet set havde et serveringsareal på 95 m². Nævnet lagde vægt på, at der var en indvendig trappe, hvor der via trappen på tilsynstidspunktet var fri adgang mellem de to serveringssteder.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var færdsel af både kunder og ansatte mellem stueetage og kælder, og at de ansatte udførte arbejde begge steder.

Et mindretal på tre af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fandt, at betingelserne i lovens § 22 for, at der er tale om et selvstændigt værtshus, var opfyldte. Mindretallet lagde herved vægt på, at der var tale om, at de to serveringssteder havde selvstændig indgang, navn og p-nummer.

RYGNING PÅ SERVERINGSSTEDER - INDENDØRS SERVERING

Påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på serveringsstedet

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed og afgav i den forbindelse påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på serveringsstedet.

Nævnet fastholdt afgørelsen og lagde vægt på, at serveringsstedet var langt over 40 m², og at der var tydelige tegn på, at der blev røget i lokalet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at adgangen til det rum, hvor der blev røget, foregik gennem en dobbeltdør, der ikke var tætsluttende, så røg fra rummet kunne slippe ud til det øvrige serveringsareal.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der var ansatte, der udførte arbejde i serveringsarealet udenfor rygeområdet.

I afgørelsen blev der desuden henvist til, at formålet med loven er at beskytte imod udsættelse for sundhedsskadelige effekter af passiv rygning.

KAPITEL 8

Statistik

Remonstration i Arbejdstilsynet

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

Hvis Arbejdstilsynet derimod fastholder sin afgørelse, bliver klagesagen sendt til nævnet.

Indkomne og afgjorte sager

Der er indkommet 313 sager til Arbejds miljøklagenævnet i 2018. Det svarer til niveauet i 2017, hvor der indkom 303 sager.

Nævnet har afgjort 316 sager i 2018. Heraf blev 300 mødebehandlet, og 16 blev truffet af formanden for nævnet.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 3,5 måned i 2018. Dermed er den gennemsnitlige sagsbehandlingstid faldet med 1,5 måned siden 2017, hvor den var 5 måneder.

Omgørelsesprocent

Omgørelsesprocenten er den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet ændrede eller hjemviste Arbejdstilsynets afgørelser.

I 2018 var omgørelsesprocenten 17, jf. tabel 8.1 nedenfor.

OMGØRELSES PROCENT

TABEL 8.1 AFGØRELSE FORDEL PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT FOR 2018

	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	219	83	41
Hjemvisning	28	11	4
Ændring	16	6	
Stadfæstede, hjemviste og ændrede i alt	263	100	45
Klagefrist	36		
Nævnets kompetence	10		
Øvrige	7		
I alt	316		

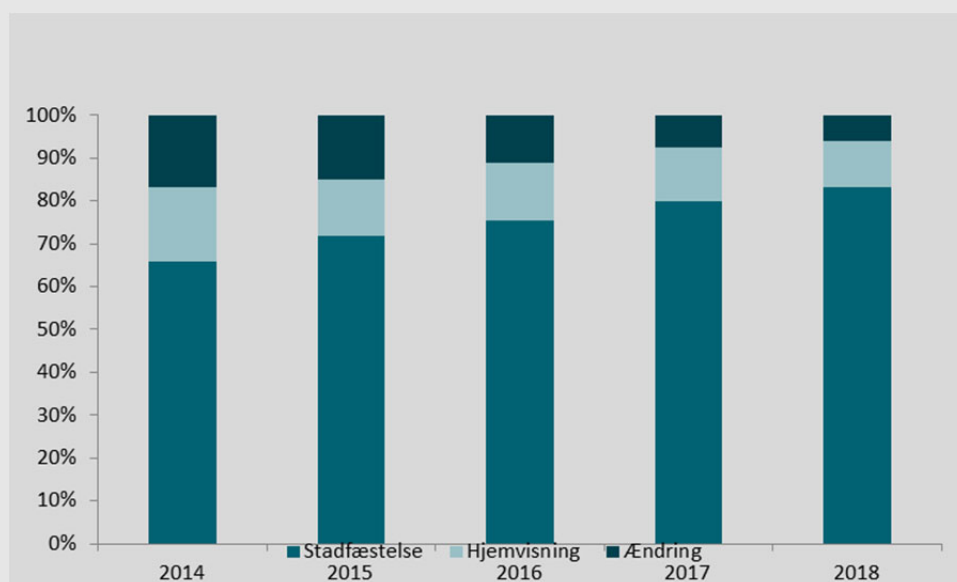
Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

Note: Kategorien øvrige dækker over fx klager der bliver trukket tilbage og andre særlige lukningsårsager

Note: Overholdelse af klagefrist og nævnets kompetence forelægges nævnet, uden at der foreligger en afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Derfor indgår disse afgørelser ikke i beregningen af omgørelsesprocenten

FIGUR 8.1 OVERSIGT OVER ANDELEN AF STADFÆSTEDE, HJEMVISTE OG ÆNDREDE AFGØRELSE I PERIODEN FRA 2014 TIL 2018



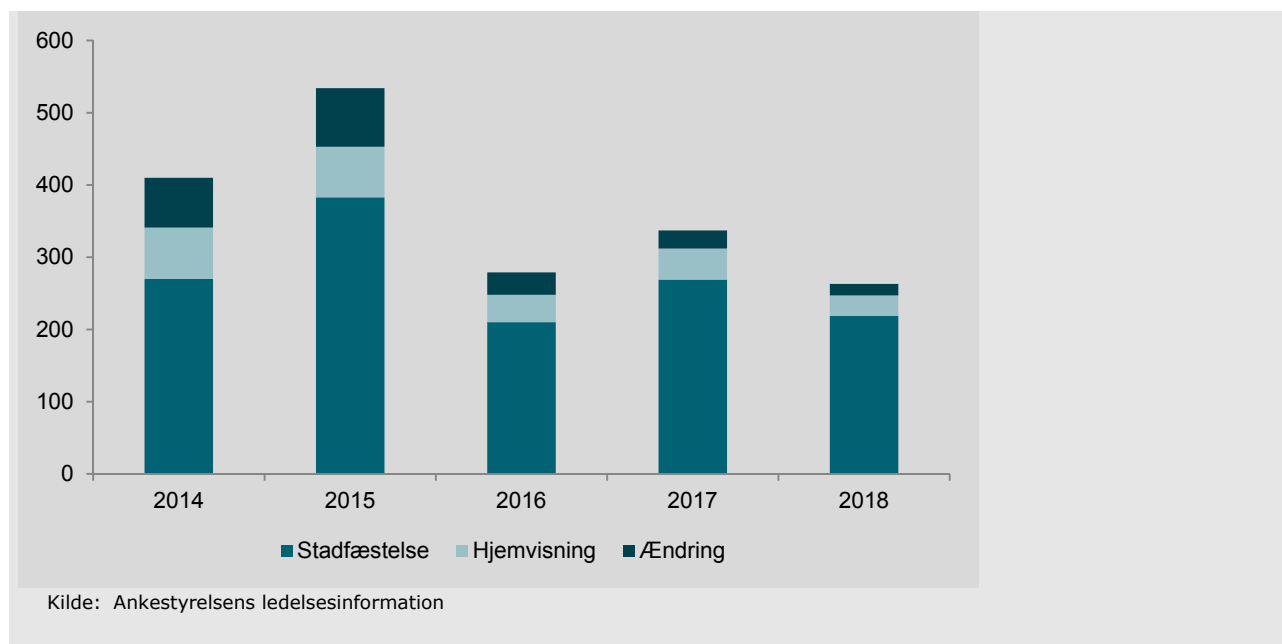
Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

Som det fremgår af figur 8.1 ovenfor, har omgørelsesprocenten været støt faldende siden 2014, og andelen af afgørelser som nævnet har stadfæstet, tilsvarende støt stigende i samme periode.

Det fremgår af figur 8.2 nedenfor, at der de seneste fem år har været større udsving i antallet af afgørelser, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet har enten stadfæstet, hjemvist eller ændret Arbejdstilsynets afgørelser. Samlet set er tendensen dog, at der er sket et fald i antallet af afgørelser.

I 2014 tog nævnet stilling til 410 af Arbejdstilsynets afgørelser. I 2015 steg antallet til 534 afgørelser, for sidenhen at falde til 337 afgørelser i 2017 og 263 afgørelser i 2018.

FIGUR 8.2 UDVIKLING I ANTAL SAGER, HVOR NÆVNET HAR STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET ARBEJDSSTILSYNETS AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2014 TIL 2018



På næste side kan man i tabel 8.2 se en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2018 fordelt på emne, i antal og procent.

TABEL 8.2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2018 – FORDELTE PÅ EMNE I ANTAL OG PROCENT

Emne	Antal	Andel af afgjorte
Aktindsigt - ikke part	2	1
Aktindsigt - part -	2	1
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	11	3
Arbejde med stoffer og materialer	5	2
Arbejdets udførelse	48	15
Arbejds miljøarbejde	2	1
Arbejdspladsvurdering	3	1
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	14	4
Byggepladser	55	17
Efterkommelsesfrist	6	2
Ergonomi - løft, træk, skub, håndtering mm.	10	3
Faste arbejdssteders indretning	14	4
Forvaltningsretlig genoptagelse	7	2
Fristforlængelse	4	1
Hviletid og fridøgn	2	1
Klageberettigelse	3	1
Klagefrist	36	11
Nævnets kompetence	11	3
Partshøring	6	2
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	6	2
Rette modtager	28	9
Rygning på serveringssteder	4	1
Støj, unødig støj, støjgrænser	4	1
Særlige tekniske hjælpemidler	6	2
Tekniske hjælpemidler - maskiner	21	7
Unge under 18 år	2	1
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	4	1
I alt	316	100

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation