
April 2025

Arbejdsmiljø- klagenævnet Årsberetning 2024



Ankestyrelsen

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.: 978-87-7811-551-5

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	FORORD	4
	Læsevejledning	5
KAPITEL 2	OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	6
	Medlemmer	7
KAPITEL 3	KLAGEFRIST	9
KAPITEL 4	RETTE MODTAGER	11
KAPITEL 5	AFGØRELSE FRA 2024	12
	Arbejds miljøarbejde	12
	Arbejdspladsvurdering (APV)	15
	Arbejdssteders indretning	16
	Arbejdets udførelse	19
	Byggepladser	27
	Tekniske hjælpemidler, maskiner m.v.	33
	Arbejde med stoffer og materialer	37
	Brug af kompetencer	39
	Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler mm.	40
	Støj, unødigt støj, støjgrænser	40
	Unge under 18 år	41
	Værnemidler	43
BILAG 1	NÆVNETS KOMPETENCE	45
BILAG 2	NÆVNETS SAMMENSÆTNING	46
BILAG 3	STATISTIK	48

KAPITEL 1

Forord

Arbejdsmiljøklagenævnet modtog et faldende antal sager i 2024. Hvor der i 2023 indkom 230 sager, indkom der i 2024 153 sager, hvilket er et fald på 33 procent.

Som følge heraf afholdt nævnet kun otte af 11 planlagte møder i 2024. Nævnet har afgjort 183 sager i 2024, hvilket er et fald på 25 procent i forhold til 2023, hvor nævnet behandlede 245 sager.

Nævnet kender ikke årsagen til det faldende antal klagesager på arbejdsmiljøområdet.

I 147 af de 183 sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste eller at ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 134 afgørelser blev stadfæstet, 10 afgørelser blev ophævet, og tre afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. I 2024 omgjorde nævnet således 13 af Arbejdstilsynets afgørelser. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/ændret eller hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse. Det svarer til en omgørelsesprocent på ni procent, og udgør et fald i omgørelsesprocenten på syv procentpoint i forhold til 2023, hvor omgørelsesprocenten var 16 procent.

De resterende 36 sager blev afgjort med et andet udfald end stadfæstet, ophævet eller hjemvist. Heraf 21 sager der var påklaget for sent, og som derfor blev afvist af nævnet. De sidste 15 sager omhandler sager om fx aktindsigt, klager der blev trukket tilbage og klager, der blev sendt videre til andre myndigheder.

I bilag 3 er en oversigt over klagesagerne, herunder resultaterne af Arbejdsmiljøklagenævnets behandling af klagesagerne.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for klagesagerne i Arbejdsmiljøklagenævnet i 2024 var tre måneder (12,5 uger). Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid faldt dermed med en måned i forhold til 2023.

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

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt otte nyhedsbreve med offentliggørelse af 27 af nævnets afgørelser fra 2024 i anonymiseret form. Det er afgørelser, sekretariatet finder er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2024 — Ankestyrelsen](#)

Nyhedsbrevene indeholder et kort resumé af den offentliggjorte afgørelse og links til Retsinformation, hvor afgørelserne kan læses i deres helhed.

LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de forskellige emner, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet afgørelse i 2024. Der vil være oplysninger om, hvor mange afgørelser nævnet har truffet om det pågældende emne. Det vil desuden fremgå, hvordan afgørelserne samlet set fordeler sig i forhold til deres udfald. Det vil sige, om nævnet har fastholdt, ophævet/ændret eller hjemvist sagerne og i hvilket omfang, der er givet dissens.

Afgørelser, der er offentliggjorte, vil blive omtalt kort, og der vil være et link til Retsinformation, hvor man kan læse afgørelsen i sin helhed. Det vil desuden fremgå, hvis der er givet dissens.

Lovgivningen, der fremgår af tekstboksene, 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 i rapporten.

Med venlig hilsen

Cathrine Due Billing
Formand for Arbejdsmiljøklagenævnet

KAPITEL 2

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. 2062 af 16. november 2021 med senere ændringer.

Nævnet hører under Beskæftigelsesministeriets ressort. Ministeriet er ansvarlig for lovgivningen om arbejdsmiljø, herunder nævnets forretningsorden.

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.

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 for domstolene.

Der foretages en fuldstændig prøvelse af såvel retlige som skønsmæssige spørgsmål, herunder hjemmelsspørgsmål. Nævnets afgørelser er skriftlige og skal være ledsaget af en begrundelse. I bilag 1 er en oversigt over nævnets lovområder.

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

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

Nævnet er beslutningsdygtigt, når der ud over formanden er mindst tre medlemmer fra arbejdsgiversiden og tilsvarende mindst tre medlemmer fra lønmodtagersiden til stede. Nævnet er næsten altid fuldtalligt, hvilket vil sige fem medlemmer fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet offentliggør afgørelser af almen interesse eller af principiel betydning.

Klager, der udelukkende angår spørgsmål i relation til Arbejdstilsynets sagsbehandling, herunder tilrettelæggelsen og gennemførelsen af tilsynsbesøg, kan ikke indbringes for nævnet, men kan i stedet indbringes for Arbejdstilsynets direktør med klageadgang til beskæftigelsesministeren. Nævnet har heller ikke kompetence til at behandle klager over bødeforlæg.

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

Sekretariatsbetjening af nævnet bliver varetaget af Ankestyrelsen.

Formanden kan træffe afgørelse

I sager, der alene vedrører fristen for at efterkomme et påbud, opsættende virkning eller for sent indgivet klage, har nævnets formand kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer ønsker sagen mødebehandlet.

Formanden har i 2024 truffet 21 afgørelser om for sent indgivet klage.

Efter en skriftlig høring af nævnet, kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl. Formanden har ikke truffet sådanne afgørelser i 2024.

Formanden har 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. Formanden har truffet afgørelse i to sådanne klagesager i 2024. Begge sager blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelse efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne. Formanden har ikke truffet afgørelse herom i 2024.

MEDLEMMER

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 uden stemmeret.

De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (nu Inden-

rigs- og Sundhedsministeriet) 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, hvor der kan ske genudpegning.

Bilag 2 indeholder en oversigt over nævnets sammensætning pr. 31. december 2024.

KAPITEL 3

OM SAGERNE

Klagefrist

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 21 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I ingen af sagerne fandt nævnet, at der forelå oplysninger, som kunne begrunde den for sent indgivne klage. 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.



KLAGEFRIST

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans, skal indbringes for nævnet inden fire uger, efter at afgørelsen er meddelt den pågældende part.

Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som vurderer sagen på ny. Hvis Arbejdstilsynet helt eller delvist fastholder sin afgørelse, videresendes klagen til Arbejdsmiljøklagenævnet. Arbejdstilsynet afgiver samtidig en udtalelse om sagen til nævnet.

Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager

Arbejdsmiljøklagenævnet følger en restriktiv praksis på området.

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

Klagefristens begyndelsestidspunkt skal fx beregnes fra et senere tidspunkt, når:

- Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem inden udløbet af klagefristen.
- Afgørelsen mangler begrundelse eller på afgørende punkter er ufyldestående.
- Afgørelsen ikke er forsynet med klagevejledning.
- Klagen er rettidigt indgivet, men adresseret forkert.

Dispensationsgrunde:

- 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.
- Hvis det er klart og tydeligt, at en forhåndsklage skal betragtes som en klage over den kommende afgørelse, og der ikke er tvivl om, at der er tale om samme resultat i afgørelsen, som klager er utilfreds med. Arbejdstilsynet skal i afgørelsen tydeligt oplyse klager om, at afgørelsen betragtes som påklaget, og at klager kan rette henvendelse, hvis han ikke ønsker klagen opretholdt.

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

VIRKSOMHEDERNES TILBAGEMELDINGER

Virksomhedernes tilbakemeldinger på påbud

I sager, hvor virksomheden har fået en frist for at efterkomme påbuddet, skal virksomheden, inden for nogle fastsatte tidsfrister, give Arbejdstilsynet en tilbakemelding på, hvordan påbuddet 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 hvert deres formål og hvert deres juridiske ophæng.

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

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

KAPITEL 4

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.

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.

I en del sager har virksomheden eller dennes partsrepræsentant i sin klage gjort gældende, at den ikke var ansvarlig for forholdet, men at det var medarbejderen, der var skyld i eller årsag til overtrædelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

En arbejdsgiver har en selvstændig pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene til enhver tid er i overensstemmelse med de arbejdsmiljøretnlige regler for sine egne ansatte, uanset hvem, der måtte være skyld i, at forholdene ikke er forsvarlige. Arbejdsgiver har også pligt til at sikre, at virksomhedens egne og indlejede ansatte til enhver tid udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Denne pligt gælder, selvom arbejdsgiver har givet de ansatte instruktion, vejledning og oplæring og i øvrigt sørget for, at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Påbud gives til virksomheder ikke til deres medarbejdere.

Spørgsmål om rette modtager indgår i sagerne under de emner, som sagen i øvrigt handler om, fx arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler, byggepladser m.v.

KAPITEL 5

Afgørelser fra 2024

ARBEJDSMILJØARBEJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet seks klager om arbejdsmiljøarbejde. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i alle seks sager. Der blev givet dissens i en af sagerne.

I tre af sagerne var der givet påbud til virksomheder, der ikke havde etableret den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation. Der var tale om henholdsvis en fysioterapiklinik, en tandlægeklinik og en lægeklinik. Disse tre afgørelser er offentliggjorte.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed skulle organiseres i en arbejdsmiljøorganisation, da virksomheden havde mere end 10 ansatte, der ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere.

Nævnet vurderede, at de ansatte fysioterapeutstuderende skulle tælle med i forhold til lovgivningens krav om etablering af en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet lagde vægt på, at det fremgik af CVR-registret og virksomhedens egne oplysninger, at de havde mere end 10 ansatte, som ikke var arbejdsgiver eller arbejdsledere. Ifølge en udskrift fra CVR-registret havde virksomheden fast mellem 20 og 30 ansatte.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden havde anført, at de havde talt de timer, deres studerende havde arbejdet om ugen de seneste måneder, og havde fordelt dem mellem receptionsarbejde og holdtræning/programlægning. Det var 85-90 % af deres arbejdstid, der gik med receptionsarbejde og de resterende 10-15 % af tiden gik med holdtræning/programlægning. Virksomheden mente derfor, at de studerende var omfattet af 10 times reglen i § 8 stk. 2.

Det kunne ikke føre til et andet resultat. De ansatte fysioterapeutstuderende arbejdede en del af deres arbejdstid med holdtræning/programlægning – et arbejde, der ikke er omfattet af reglen i bekendtgørelsens § 8, stk. 2. For arbejde, der ikke er kontorarbejde, andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende, gælder der ikke en nedre grænse for kravet til arbejdstiden.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

ETABLERING AF EN ARBEJDS- MILJØORGANISATION

FYSIOTERAPI KLINIK

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9083

LÆGEKLINIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en lægeklinik skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at klinikken samarbejde om sikkerhed og sundhed skulle organiseres i en arbejdsmiljøorganisation, da virksomheden havde mere end 10 ansatte, der ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere.

Nævnet vurderede, at de lægevikarer og uddannelseslæger, der var tilknyttet klinikken, skulle medregnes ved opgørelsen af antallet af ansatte hos klinikken.

Nævnet lagde vægt på, at klinikken ved tilsynsbesøget oplyste, at klinikken havde 13 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke er arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet bemærkede, at det følger af reglerne, at alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere, skal medregnes ved opgørelsen af antal ansatte. Ved arbejde, der ikke består af kontorarbejde, andet administrativt arbejde eller arbejde i butikker og lignende, gælder der ikke en nedre grænse for kravet til arbejdstiden, jf. bekendtgørelsens § 8, stk. 2.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9514

TANDLÆGEKLINIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation i en tandlægeklinik. Den skulle bestå af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at den etablerede arbejdsmiljøorganisation ikke opfyldte lovgivningens krav til en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden oplyste, at der var 15 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere. Virksomheden oplyste desuden, at der ikke var valgt en arbejdsmiljørepræsentant blandt de ansatte.

Det følger af reglerne om arbejdsmiljøorganisation, at der skal være en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter fra de ansatte i organisationen for, at lovkravet om en arbejdsmiljøorganisation er opfyldt.

Virksomheden oplyste, at virksomheden havde gjort alt for at få valgt en medarbejderrepræsentant til arbejdsmiljøorganisationen, men ingen af de ansatte ville stille op til posten som medarbejderrepræsentant. Virksomheden havde afholdt valg og havde planlagt et nyt valg.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, da virksomheden som følge af arbejdsmiljøloven skal etablere en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden med deltagelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentant(er).

Det fremgik af virksomhedens brev, at virksomheden havde afholdt valg til posten som AMR på klinikken, men der var ingen blandt personalet, som ønskede dette på grund af merarbejde.

Nævnet henviste til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, hvoraf det fremgår, at arbejdsgiveren afholder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør arbejdsmiljørepræsentantens tab af indtægt.

Afgørelsen blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer.

Et mindretal fandt, at arbejdsgiver havde etableret en arbejdsmiljøorganisation, men at arbejdsgiver ikke i tilstrækkelig grad havde forsøgt at få de ansatte til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10057



ARBEJDSMILJØARBEJDE

Det følger af arbejdsmiljøloven, at i virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere.

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.

Det følger af reglerne om bygherrens pligter, at bygherren ved ethvert bygge- og anlægsarbejde, hvor to eller flere arbejdsgivere forventes at være til stede på byggepladsen samtidigt, skal sikre, at der udpeges en eller flere personer, som opfylder de i § 5 nævnte kompetencekrav, der skal koordinere for sikkerhed og sundhed under projektering af bygge- og anlægsprojektet og under udførelse af bygge- og anlægsarbejdet.

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet tre afgørelser om arbejdspladsvurdering (APV). Nævnet fastholdt påbuddene i alle tre sager. I to af sagerne skulle virksomheden sørge for at udarbejde en APV. Der blev givet dissens i den ene af disse sager. I den sidste sag skulle virksomheden sikre, at arbejdspladsvurderingen var tilgængelig for ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet. Ingen af afgørelserne er offentliggjorte.



ARBEJDSPLADSVURDERING - APV

Arbejdsgiveren skal 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.

Hvis der findes farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen, skal der i arbejdspladsvurderingen også indgå følgende vurderingselementer:

- stofferne og materialernes farlige egenskaber,
- eksponeringsgraden, -typen og varigheden,
- omstændighederne ved arbejdet med farlige stoffer og materialer, herunder mængden,
- virkningen af de forebyggende foranstaltninger, der er truffet eller skal træffes,
- hvor det er muligt, de konklusioner, der kan drages af foretagne arbejdsmedicinske undersøgelser,
- grænseværdier fastsat af Arbejdstilsynet, og
- leverandøroplysninger om sikkerhed og sundhed.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet afgørelser i seks sager om faste arbejdssteders indretning.

Et enigt nævn fastholdt påbuddet i fire af de seks sager, en sag blev hjemvist og i en sag blev der givet dissens. To af afgørelserne er offentliggjorte.

FJERNE PROCES- UDVIKLET LUFT- FORURENING

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomhed om at fjerne procesudviklet luftforurening, der er generende eller kan medføre fare for sikkerhed eller sundhed, effektivt med procesudsug.

Det fremgik af sagen, at Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden, hvor der blev arbejdet med at støbe jernemner i støbehallen.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsstedet på tilsynstidspunktet ikke var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der under støbeprocessen blev udviklet generende luftforurening, der ikke blev effektivt fjernet med procesudsug.

Nævnet lagde vægt på, at processen med at støbe jernemner producerede røg, der hang i luften.

Nævnet lagde herved vægt på, at det flydende jern blev hældt op fra ske til forme placeret på gulvet, og at de ansatte ikke kunne undgå at indånde røgen. Opholdet i lokalet fremkaldte hoste hos de tilsynsførende.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var rumudsugning, men ikke nogen procesudsugning.

Det var oplyst i sagen, at der blev anvendt Permacat 121 og Envirocol 005 i processen, som ikke bør indåndes, da det kan forårsage irritation af luftvejene.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden vurderede, at de ansatte ikke blev udsat for kemiske stoffer i mængder, der udgjorde en sundhedsfare. Hovedparten af den røg, Arbejdstilsynet konstaterede, består ikke af partikler eller aske, men af vanddamp. Der blev støbt jern cirka en gang om ugen.

Nævnet bemærkede, at det efter reglerne er tilstrækkeligt, at røgen er generende; så skal luftforureningen, der opstår i støbeprocessen, fjernes effektivt med procesudsug.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9961

KRAV OM INDSTILLELIGT BORD I HØJDEN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at et forberedelsesbord til klargøring af bake-off i en bagerafdeling, der blev anvendt af skiftende personale, skulle være indstilleligt i højden, så arbejdet kunne udføres forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsstedet med forberedelsesbord til klargøring af bake-off ikke var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets vurdering af, at det er fornødent, at bordet, der blev anvendt af personale med forskellig højde, var indstilleligt i højden. Bordet havde en fast højde på 85 cm.

Nævnet lagde vægt på, at op til otte ansatte arbejdede ved bordet på forskellige tider.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at højdeforskellen mellem de ansatte var over 30 cm, idet de ansattes højde varierede fra 160 cm til 195 cm. Omkring halvdelen af arbejdet om dagen i bagerafdelingen (3 timer eller mere) foregik stående ved forberedelsesbordet, mens arbejdstiden i weekender ofte var længere (fra 6 til ca. 7,5 timer) grundet travlhed.

To ansatte med en højde på henholdsvis 165 cm og 195 cm arbejdede ved arbejdsbordet i ca. 6 til 7,5 timer om dagen i fire dage om ugen. Disse to ansatte arbejdede på skift.

Nævnet lagde også vægt på, at flere af de ansatte arbejdede med foroverbøjet ryg og nakke med bake-off varer på forberedelsesbordet, fordi bordet ikke kunne tilpasses til den enkelte i højden.

§ 30, STK. 2

Stole, arbejdsborde og lignende, der anvendes ved skiftende arbejdsopgaver eller af skiftende personale, skal i fornødent omfang være indstillelige.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at når skiftende personale udfører arbejdsopgaver ved arbejdsbordet skal det være indstilleligt i fornødent omfang. Påbuddet om, at forberedelsesbordet i bagerafdelingen skulle være indstilleligt, er direkte hjemlet i § 30, stk. 2, i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning. Der var således ikke tale om et uhjemlet metodepåbud.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på ni ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

To af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var dokumenteret en overtrædelse af den pågældende hjemmel i § 30, stk. 2 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning. Påbuddet skulle derfor ophæves.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10054



INDRETNING AF ARBEJDSSTED

Arbejdsstedet skal indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt 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.

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

Færdselsveje skal holdes i forsvarlig stand og fri for genstande, der kan være til fare for færdslen.

Hvor der kan opstå særlige faresituationer, skal arbejdsstedet være forsynet med alarmsystemer, der på hensigtsmæssig måde advarer herom.

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.

ARBEJDETS UDFØRELSE

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 27 sager om arbejdets udførelse. I 25 sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, de sidste to afgørelser blev ophævet. Der blev givet dissens i seks af de 27 sager.

Seks af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

RÆKKEFØLGEN I ARBEJDETS UDFØRELSE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sørge for, at angivelserne i projekt for opførelsen af rækkehuse på adressen sikrede, at opmuring af facademur blev udført i en rækkefølge og på en sådan måde, at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke med deres angivelser i projektet havde sikret, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kunne overholdes i forbindelse med arbejdet med opmuring af facademur på byggepladsen.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke i alle led kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske og ergonomiske forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kunne have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Virksomheden havde ikke sikret, at unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser blev undgået eller belastningen under arbejdet var så lille, som det var rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skulle overholdes.

Det fremgik af sagen, at Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på byggepladsen, hvor der var ved blive opført 15 boligblokke, der samlet bestod af 42 lejligheder.

To murere fra en anden virksomhed udførte arbejde med at mure en facademur op.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden med deres ændringer i arbejdsbeskrivelsen og rækkefølgen i tidsplanen havde valgt en løsning, hvor tømrerarbejdet skulle udføres, før facademuren blev muret op, så murerne skulle mure op under det delvist færdige udhæng.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de to murere, under arbejdet med at mure facademur op under udhæng, havde arbejdsstillinger, hvor de arbejdede med armene løftet fremad i mere end $\frac{3}{4}$ armes afstand fra kroppen, med armene løftet ud til siden, og med albuerne over skulderhøjde.

Nævnet lagde også vægt på oplysningerne om, at murerne udførte præcisionsarbejde, når stenene skulle placeres i mørtlen, presses ned og holdes på plads i ca. 3-5 sekunder, mens mørtlen skulle trækkes af med den anden hånd.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at murerne gentog de samme bevægelser mange gange. Den enkelte murer murede ca. 63 sten pr. dag, når de murede op under udhæng.

Nævnet lagde Arbejdstilsynets beskrivelse af løftearbejdet til grund. Beskrivelsen var understøttet af de ved tilsynsbesøget optagne fotos.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:
www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9125

LØFT AF KASSER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om at sikre, at arbejdet med løft af kasser fra 15 kg og op til og med 21 kg blev udført, så det var (sikkerheds- og) sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af kasserne skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på arbejdsstedet, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da den enkelte ansatte havde manuelle løft, der oversteg, hvad der anses for sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at tre ansatte løftede henholdsvis 10, 13 og 20 enkeltløft på minimum 15 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand på henholdsvis 10, 20 og 16 minutter. Løftene blev foretaget manuelt, idet der ikke blev anvendt tekniske hjælpemidler til disse løft.

Nævnet lagde dertil vægt på, at løftene foregik i en uhensigtsmæssig stilling, idet kasserne skulle løftes fra en palle på gulvniveau til forskellige højder på plukketruck. Løftet foregik i $\frac{3}{4}$ -arms afstand og med bøjet ryg på grund af kassens placering, størrelse, placering af håndtag og afsætningsplaceringen.

Løft på 15 kg og derover kan være sundhedsskadelige, når løftet foregår i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Det samme gælder, når løftet foregår fra lave højder. Nævnet lagde også vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte skulle række ned og ind over pallen for at løfte kasserne op. De ansatte har således løftet kasser på 15 kg og derover fra en lav højde, dvs. i foroverbøjet stilling, og i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at håndteringen af kasser med frugt og grønt var en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver. Det er oplyst, at de ansatte typisk arbejdede fra ca. kl. 14.35 til senest kl. 19 med løft af kasser. Løftarbejde var hovedfunktionen i de pågældende ansattes arbejde.

Nævnet bemærkede endvidere, at alle løft af kasser i $\frac{3}{4}$ arms afstand, som har en vægt på 15 kg og derover allerede udgør en sundhedsmæssig risiko. Det havde derfor ikke betydning for sagen, hvad de enkelte kasser over 15 kg vejer, og hvordan de i øvrigt er håndteret, når det samtidig blev konstateret, at der er forværende faktorer ved løftene.

**UNØDIG
PÅVIRKNING
SVEJSERØG**

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9516

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt påvirkning fra sundhedsskadelig svejserøg ved arbejdet med svejsning og termisk skæring i metal.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på arbejdsstedet, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da de ansatte blev udsat for unødigt påvirkning af sundhedsskadelig svejse- og skærerøg.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets tilsynsførende konstaterede, at lokalet var fyldt med gasser fra arbejdsprocesserne med elektrodessvejsning og termisk skæring i overfladebehandlet sortstål.

Nævnet lagde herved vægt på, at procesudsugningen ikke var tilstrækkeligt effektiv. De ansatte blev således unødigt udsat for at indånde sundhedsskadelig røg.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det mobile procesudsug ledte røgen ud på byggepladsens fælles adgangsvej.

Virksomheden anførte i klagen, at de ansatte var klar over, at kontrolanordningen på det fastmonterede procesudsug var meddelt fejlbehæftet, men de valgte alligevel at anvende dette den pågældende dag.

Nævnet bemærkede dertil, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdet til enhver tid bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9515

PÅBUD OM AT SAMARBEJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomhed (A) om straks at sikre, at virksomheden samarbejder med virksomhed (B) om at skabe sikre arbejdsforhold for alle beskæftigede på det fælles arbejdssted i Limfjordstunnellen.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhed (A) ikke havde sørget for at samarbejde med en anden virksomhed (B), om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede i tunnelen. Derfor blev arbejdsmiljøreglerne ikke overholdt.

Arbejdstilsynet besøgte virksomhed (A) på arbejdsstedet, efter at der var sket en arbejdsulykke, hvor en af de ansatte var blevet påkørt af en bomlift.

Nævnet lagde vægt på, at medarbejderen befandt sig på fortovet, men trådte ned på vejen, da en bomlift, ført af en anden virksomhed, var ca. 8-10 meter fra medarbejderen. Den pågældende gik med en sækkevogn lige ved siden af fortovet og havde ryggen til bomliften.

Bomliften blev kørt fra sydenden af tunnelen til nordenden, hvor arbejdet med at overfladebehandle væggen skulle påbegyndes. Bomliften blev kørt i samme vognbane, som medarbejderen gik i med sækkevognen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansattes arbejde med udlægning af afdækning (malertæpper) på fortov og kørebane, foregik samtidig med en flytning af Bomlift 160 ATJ i forbindelse med, at der skulle males og overfladebehandles i Limfjordstunellens sydgående rør.

Af virksomhed (A)'s klage fremgik det bl.a., at det var aftalt skriftligt med den anden virksomhed (B), at hvis medarbejdere fra virksomhed (A) skal i tunnelen for fx at kvalitetssikre, sikkerhedsmøder eller andet, så skal alle lifte stå fuldstændig stille og må på intet tidspunkt flyttes, før virksomhed (A)'s medarbejdere giver besked om, at de er helt væk fra tunnelen.

Da aftalen var indgået efterfølgende, havde den ikke betydning for påbuddet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10055

SIKRING AF STRØMKABLER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet med strømkabler omkring fly planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder forebygge risikoen for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på arbejdsstedet, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for deres egne ansatte.

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat rampemontør blev udsat for elektrisk strøm under arbejdet med at sætte strømkabler i et fly.

Arbejdsstedet var indrettet med bl.a. strømførende kabler fra jorden, som skulle tilsluttes flyet ved ankomst, når flyvemaskinens motorer var slukket. Strømkablet var gemt under jorden, hvortil der var adgang via en stålluge. Strømkablet bestod af flere elektriske ledere med ekstra gult eller orange isolationsslag. De ansatte åbnede jernlugen og trak strømkablet op derfra og satte stikket i siden på flyets strømindtag. Herefter blev der tændt for strømmen. I forbindelse med at de ansatte lukkede lugen, fik en ansat stød.

Virksomheden anførte i klagen, at lufthavnen havde ansvaret for, at udstyret, herunder kablerne, opfyldte alle sikkerhedsmæssige krav. Virksomheden anførte endvidere, at fejlen blev begået af en mekaniker fra en anden virksomhed, der ikke fulgte standard proceduren i forbindelse med tænd og sluk af strømkablet. Endelig oplyste virksomheden, at deres ansatte arbejdede i overensstemmelse med gældende standarder, og kablet var uden strøm på, indtil mekanikeren ved en fejl tændte for strømmen.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde truffet effektive foranstaltninger for at sikre deres egne ansatte mod risikoen for at få elektrisk stød ved udførelsen af deres arbejde. Nævnet lagde ved denne vurdering vægt på, at det var muligt for en person at tænde for strømmen, uden at deres ansatte blev gjort opmærksom på dette.

Nævnet bemærkede, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdet til enhver tid bliver planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og at sikre, at der er truffet effektive foranstaltninger til, at virksomhedens

egne ansatte ved udførelsen af deres arbejde ikke risikerer at få elektrisk stød.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10056

RISKO FOR NEDSTYRTNING

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der blev truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning, når de ansatte opholdt sig nær en trailers kant, således at arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhed (A) var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet vurderede endvidere, at virksomhed (A) ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da en indlejet ansat chauffør faldt ud over en trailers kant under en leverance for virksomhed (A) til virksomhed (B).

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet med leverancen til virksomhed (B) blev udført for virksomhed (A). Arbejdsopgaven var underlagt virksomhed (A)'s planlægning, tilrettelæggelse, kontrol og instruktion, ligesom virksomhed (A) bar risikoen for resultatet af arbejdets udførelse.

Nævnet var opmærksom på, at chaufføren var fastansat af virksomhed (C).

Nævnet lagde vægt på, at virksomhed (C) i fire måneder havde lejet chauffør og trækker ud til virksomhed (A). I udlejningsperioden var det virksomhed (A), der disponerede over chaufføren og køretøjet, og det var virksomhed (A)'s trailere, der blev anvendt. På ulykkestidspunktet, var chaufføren således under virksomhed (A)'s instruktion og udførte sit arbejde for virksomhed (A).

Nævnet fandt derfor, at virksomhed (A) kunne betegnes som arbejdsgiver i arbejdsmiljøreglernes forstand for den indlejede chauffør, og at virksomhed (A) derfor var rette modtager af Arbejdstilsynets påbud om at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning fra trailerens kant.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på ni ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var tilstrækkeligt godtgjort, at virksomhed (A) var arbejdsgiver i det konkrete tilfælde, hvorfor påbuddet skulle ophæves.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10042



ARBEJDETS UDFØRELSE

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, anvendelsen af tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer.

Det fremgår af samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen 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.

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

OM SAGERNE

BYGGEPLADSER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 45 sager om byggepladser.

Nævnet fastholdt påbuddene i 41 af sagerne og ophævede påbuddene i fire sager. Der er afgivet dissens i tre afgørelser.

Seks af afgørelserne om byggeplads er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

ADGANGS- OG TRANSPORTVEJE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at indlejede ansatte havde et tilstrækkeligt antal adgangs- og transportveje, herunder forsvarlige adgangsveje til bygning A på byggepladsen, som de kunne anvende uden fare for deres sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden var rette modtager af afgørelsen.

Nævnet vurderede, at virksomheden på tilsynstidspunktet ikke havde planlagt og tilrettelagt arbejdet på byggepladsen, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for de indlejede ansatte at færdes hen til deres arbejdsområde.

Nævnet vurderede, at de indlejede ansatte manglede adgang til forsvarlige adgangsveje til bygning A.

Det fremgik af sagen, at der på byggepladsen blev udført arbejde med opførelse af etageejendomme med lejligheder, hvor de ansatte skulle montere tagkassetter.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden og de to indlejede ansatte oplyste, at arbejdet med at montere tagkassetter blev udført af og for dem. De indlejede ansatte oplyste, at den ene var selvstændig, og at den anden ansatte var ansat i hans virksomhed. I forhold til arbejdet på byggepladsen oplyste de, at arbejdet ikke blev udført af den ene ansattes selvstændige virksomhed, men at de begge var indlejet til at udføre arbejde for klager under dennes instruktion og tilsyn.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de indlejede ansatte oplyste, at de skulle udføre arbejde i bygning A. Arbejdstilsynet konstaterede, at den eneste indgang til bygning A var afspærret på grund af stilladsopstilling og at pladsen foran bygningen var fyldt med materialer og lignende.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

**PÅBUD TIL
PROJEKTERENDE
– SIKRE
GENERELLE
FOREBYGGELSES-
PRINCIPPER**

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9079

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til projekterende virksomhed om at sikre med sine angivelser i projektets SST, at regler i arbejdsmiljølovgivningen kunne overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse, herunder sikre, at der var taget hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper. Det skulle sikres, at det var muligt for arbejdsgiverne at efterleve arbejdsmiljølovgivningen angående de ergonomiske forhold samt flugt og redning ved arbejde i den projekterede tunnel med en diameter under to meter. Den projekterende skulle endvidere oplyse bygherren om dennes forpligtelser efter arbejdsmiljølovgivningen i relation til projektets gennemførelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at den projekterende virksomhed ikke med sine angivelser i projektet med skybrudstunnel havde sikret, at arbejdsmiljølovgivningen kunne overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse.

Nævnet vurderede endvidere, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst bygherrerne om deres forpligtelser efter arbejdsmiljølovgivningen i relation til projektets gennemførelse.

Nævnet lagde vægt på, at det allerede var planlagt, at der for en del af strækningen på ca. 700 meter skulle anvendes rør med en indvendig højde på 1,6 meter, og for en anden del var to strækninger på 225 og 270 meter med en indvendig højde på 1,8 meter.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der var truffet beslutning mellem den projekterende virksomhed og bygherrerne om dimensioneringen af tunnelrørene. Valget af tunnelrør på 1,6 og 1,8 meter i diameter på de pågældende strækninger var fremsendt til godkendelse hos myndighederne. Projekterende virksomhed havde ikke forud for denne fremsendelse oplyst bygherrerne om deres forpligtelser efter arbejdsmiljøloven i forhold til, om arbejdet i disse tunnelrør kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde hertil vægt på, at der ikke var lavet et studie af de ergonomiske forhold i tunnelrørene, hvor der ville blive arbejdet i døgn drift med treholdsskift i 3-4 måneder. Der var heller ikke i projekteringen taget hensyn til eller beskrevet færdsel ind og ud af rørene, planlagt flugtveje, ligesom mulighed for redning ikke var beskrevet.

Nævnet lagde vægt på, at voksne ansatte ikke kan gå oprejst i et tunnelrør på 1,6 eller 1,8 meter, ligesom der ville være snævre forhold under arbejdet, hvor der blev anvendt maskiner og skulle fjernes jord under byggeprocessen.

Nævnet var opmærksom på, at projekteringen stadig var i gang og materialet ikke endeligt. Men nævnet lagde vægt på, at dimensioneringen af tunnelrørene på strækningen var besluttet, hvorfor der også burde foreligge en plan for de ansattes færden i tunnelrørene.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9123

SIKKERHED VED NEDTAGNING AF STILLADS

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til arbejdsgiver om at standse arbejdet og sikre, at der, ved deres ansattes arbejde og færdsel på det opstillede stillads på arbejdsstedet, blev etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger.

Det skulle herunder sikres, at sikkerhedsforanstaltningerne blev valgt under hensyn til arbejdets art og karakter, højden, der skulle arbejdes i, samt under hensyn til de forhold, hvorunder arbejdet blev udført.

Sikkerhedsforanstaltningerne skulle desuden vælges således, at faren under deres etablering og fjernelse var mindre end den fare, de skulle afværge.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at nedtagning af stillads på tilsynstidspunktet ikke blev udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at det ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, at de ansatte arbejdede og færdedes på stilladsets 2. øverste dækslag, uden at der var etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger.

Nævnet vurderede desuden, at det var nødvendigt at standse arbejdet for at imødegå en overhængende og betydelig fare for de ansattes sikkerhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en af de ansatte stod på stilladsets 2. øverste dækslag ca. 10 meter over terræn uden at være sikret mod nedstyrtning. Tilsynet konstaterede desuden, at den ansatte passerede to helt åbne felter, hvor der ikke var etableret kollektiv sikring mod faren for nedstyrtning.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at der ikke var etableret nogen form for kollektiv sikring på stilladset ind mod taget, så der også var risiko for af de ansatte kunne falde ca. 4 meter ned på tagets tagkonstruktion.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte i øvrigt ikke var sikret ved brug af faldsikringsudstyr.

Partsrepræsentant anførte på vegne af arbejdsgiver i klagen, at arbejdsgiver har opfyldt deres pligter efter arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiver havde instrueret i den konkrete opgave og stillet både kollektive og individuelle sikkerhedsforanstaltninger til rådighed. Det var muligt for de ansatte at udføre den konkrete arbejdsopgave på en forsvarlig og lovlig måde, og Arbejdstilsynet burde i stedet have bødevarslet de ansatte.

Nævnet bemærkede hertil, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdet til enhver tid bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det forhold, at en ansat eventuelt ikke anvender det sikkerhedsudstyr, arbejdsgiver har stillet til rådighed og instrueret i at bruge, har ikke betydning for, om der afgives et påbud efter arbejdsmiljøloven. Men forholdet kan eventuelt få betydning ved en straffesag.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/

PROJEKTERING AF UDGRAVNING

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden med sine angivelser i projektet straks sikrer, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med udførelsen af interimskonstruktioner i udgravning.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke med sine angivelser i projektet havde sikret, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kunne overholdes i forbindelse med udførelse af interimskonstruktioner i udgravning.

Nævnet vurderede, at virksomhedens projektering af udgravningen ikke tog tilstrækkeligt hensyn til, hvordan arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af entreprenøren under de trange pladsforhold, herunder angive de særlige risici, der var forbundet med arbejdet.

Det fremgik af sagen, at der var sket en ulykke, hvor en ansat fra totalentreprenøren blev klemmt mellem en gravemaskine og en stålbjælke under arbejde i en udgravning.

Nævnet lagde vægt på, at projekteringsmaterialet ikke forholdt sig til sikkerhed og sundhed ved arbejdet med interimskonstruktioner og udgravningsarbejdet i udgravningen i område 61A, herunder hvordan dette arbejde kunne udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der i udgravningen var anvendt en gravemaskine uden førerhus. Der var under en meter mellem gravemaskinens sædeflade og tværafstivningen, og ca. 20 cm fra sæderyg op til tværafstivning. Den ansatte måtte køre gravemaskinens sæde delvist ind under tværafstivningen, for at få plads til at udføre gravearbejdet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9081

ADGANGSVEJE FOR EGNE ANSATTE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at virksomhedens egne ansatte kunne tilgå deres arbejdsområde på byggepladsen via adgangsveje, der var jævne og fri for materialer eller genstande, så de kunne færdes uden fare for sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet på byggepladsen, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for deres ansatte.

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da der på virksomhedens ansattes adgangsveje lå ledninger, presenning og andet materiel til fare for, at de ansatte kunne snuble og falde.

Nævnet vurderede, at virksomheden som arbejdsgiver havde en selvstændig pligt til at sørge for, at deres egne ansatte havde mulighed for at benytte adgangs- og transportveje uden fare for sikkerhed og sundhed, når de udførte arbejde i virksomhedens interesse på arbejdsstedet.

Det var nævnets vurdering, at de adgangsveje, som de ansatte benyttede på tilsynstidspunktet, ikke var forsvarlige.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte benyttede adgangsvejen fra P-pladsen til bygningen, hvor der lå ledninger, betonslanger og materialer. Adgangsvejen ned mod P-pladsen var cirka 40 cm bred og fremstod med en skråning og oplag af materialer, hvilket medførte en risiko for at snuble eller falde ned af skråningen. Ligeledes lå der på kældertrappen en presenning, som de risikerede at falde over.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden oplyste, at det var byggeledelsen, der stod for hele projektet og derfor burde få påbuddet.

Nævnet bemærkede dertil, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at egne ansattes arbejde kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at virksomhedens egne ansatte ikke risikerede at snuble i rod, som andre skulle holde orden i.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10043



BYGGE OG ANLÆGSVIRKSOMHED

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 ryddelighed på byggepladsen.

OM SAGERNE

TEKNISKE HJÆLPEMIDLER, MASKINER M.V.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 29 sager om tekniske hjælpemidler. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i 27 af sagerne, de sidste to afgørelser ophævede nævnet. Der blev givet dissens i ti sager.

Fire afgørelser er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

ANVENDELSE AF SVINGBUKKER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til arbejdsgiver om straks at sikre, at anvendelse af svingbukker skete sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, det var egnet til, så risikoen for at ansatte udsættes for klemningsfare i forbindelse med anvendelsen af maskinen blev minimeret.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsgivers svingbukker på arbejdsstedet på ulykkestidspunktet ikke blev anvendt, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det var nævnets vurdering, at svingbukkeren ikke var egnet eller tilpasset til det konkrete arbejde. Svingbukkeren blev anvendt under forhold og omstændigheder, som frembød særlig fare, uden at der var truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte praktikant havde anvendt svingbukkeren til at bukke 6 mm kanter på galvaniserede plader. Arbejdet foregik med hænderne/fingrene inde i maskinen eller tæt på maskinens kæber, når emnet blev placeret i maskinen og justeret, så forkanten ragede præcis 6 mm ud fra kæberne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var etableret et bagstop eller andre tekniske foranstaltninger, som gjorde det muligt at placere og justere emnet i maskinen uden at have hænder og fingre inde i eller tæt på maskinens kæber.

Arbejdsgiver anførte blandt andet, at deres ansatte var grundigt instrueret i sikker brug af maskinen og gjort bekendt med de risici, der var ved ikke at betjene maskinen korrekt.

Nævnet bemærkede hertil, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, herunder sikre, at tekniske hjælpemidler er indrettet og bliver anvendt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

**OPHOLD UNDER
HÆNGENDE
BYRDER**

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9509

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at træffe foranstaltninger, der sikrer, at personer ikke opholder sig under ophængte byrder i området for kraning, så arbejdet kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at adressat var rette modtager af afgørelsen.

Nævnet vurderede, at kranen under arbejdet med at krane betonelementer på byggepladsen på tilsynstidspunktet ikke blev anvendt, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da den blev anvendt under forhold og omstændigheder, som frembød særlig fare uden der var truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Nævnet vurderede, at der ikke var truffet foranstaltninger for at sikre, at personer ikke opholder sig under ophængte byrder.

Nævnet lagde vægt på, at den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en virksomhed havde hyret en kran med kranfører af adressat, og at I som underentreprenør på opgaven stod for instruktionen af jeres ansatte og planlægningen af kraning og løft af byrde.

Nævnet lagde derudover vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at adressats kran var ved at krane betonelementer, mens ansatte fra en anden virksomhed færdedes under de ophængte betonelementer. De pågældende færdedes i områder, der både var synlige og ikke synlige for kranføreren.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at kranområdet ikke var afspærret.

Adressat oplyste i klagen, at deres kran var på udlejningsopgave, så adressat havde ikke ansvar for planlægning, instruktion og lignende ved arbejdet.

Hertil bemærkede nævnet, at virksomheden på tilsynstidspunktet oplyste den tilsynsførende om, at adressat var underentreprenør på opgaven med kraning og løft af byrder. Hverken adressats kranfører eller adressats afdelingsleder bestred disse oplysninger.

Nævnet henviste i øvrigt til nævnets begrundelse for afgørelsen.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9513

ANVENDELSE AF TROLLEY

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til arbejdsgiver om, at arbejdsgiveren havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at sikre at anvendelse af trolley, ved afhentning af plukpaller i varemodtagelsen, var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsgiver var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at de ansatte på ulykkestidspunktet på arbejdsstedet, ikke anvendte en trolley sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte gik baglæns med trolleyen for at lade en kollega tage en plukpalle først. Ansatte orienterede sig ikke bagud, og overså en parkeret hurtigløber, som ansatte bakkede ind i.

Partsrepræsentant anførte på arbejdsgivers vegne, at arbejdsgiver har levet op til deres arbejdsmiljøretlige arbejdsgiverforpligtelser, og at den ansatte handlede i strid med deres instruktioner. Partsrepræsentant henviste til, at skadelidte oplyste, at hændelsen udelukkende skete, fordi ansatte ikke havde orienteret sig, og at det var en overtrædelse af virksomhedens sikkerhedsregler.

Partsrepræsentant bemærkede desuden, at en ulykke ikke i sig selv dokumenterer en overtrædelse.

Nævnet bemærkede hertil, at det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, herunder sørge for, at anvendelsen af tekniske hjælpemidler til enhver tid foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I forbindelse med ulykken skete der en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, da de ansatte ikke anvendte trolleyen sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på otte ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, hvori arbejdsgivers overtrædelse består, hvorfor påbuddet skulle ophæves.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9512

ANVENDELSE AF VAKUUMLØFTER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påtale om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at løft af kasser med virksomhedens vakuumløfter foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhedens vakuumløfter ikke blev anvendt, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da en ansat ved hjælp af vakuumløfteren løftede to kasser på én gang.

Nævnet lagde vægt på, at en af de ansatte arbejdede med at løfte kasser med vakuumløfteren. De fire sugekopper på vakuumløfteren blev placeret på to kasser i stedet for én, som vakuumløfteren er beregnet til. Dermed blev sugekopperne ikke placeret på den enkelte kasses centerpunkt, som leverandøren har instrueret de ansatte i, men på ydersiden af hver kasse.

Vakuumløfteren blev således ikke anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på ulykkestidspunktet. Der skete derfor en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Partsrepræsentant bemærkede i klagen, at virksomheden som arbejdsgiver havde levet op til deres arbejdsmiljøretlige arbejdsgiverforpligtelser, og at den ansatte var instrueret i, hvordan han skulle anvende virksomhedens vakuumløfter. Den ansatte havde af egen drift anvendt vakuumløfteren i strid med de givne og gældende instruktioner.

Nævnet bemærkede dertil, at det forhold, at den ansatte eventuelt måtte have handlet i strid med instruktionen, ikke har betydning for, om der kan træffes afgørelse efter arbejdsmiljøloven. Det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, herunder sikre, at tekniske hjælpemidler er indrettet og bliver anvendt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på otte ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at påbuddet skulle ophæves, da det ikke var dokumenteret, hvori arbejdsgivers overtrædelse bestod.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/10044



TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

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

Det fremgår endvidere, at maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler skal være indrettet og skal anvendes så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

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

ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 13 sager om arbejde med stoffer og materialer, herunder kræftfremkaldende stoffer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse i 12 sager og ophævede tilsynets afgørelse i den sidste sag. Der blev givet dissens i en afgørelse.

To afgørelser er offentliggjorte og gengivet neden for.

ASBEST – ADGANG TIL TO OMKLÆDNINGSRUM

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at de ansatte, der udfører nedbrydningsarbejde af tagbeklædningen af skiffereternit, har adgang til to omklædningsrum, ét til gangtøj og ét til arbejdstøj og værnemidler, således at færdsel mellem dem kun kan ske gennem et baderum.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at modtager af påbuddet var arbejdsgiver på tagarbejdet på sin private villa og dermed rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet vurderede også, at de arbejdshygiejniske foranstaltninger ikke var i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet blev udført i modtageren af påbuddets interesse. Han havde instrueret sine kammerater i, hvad opgaven gik ud på og hvilke forholdsregler, de skulle tage.

Han havde endvidere stillet materialer og grej, stillads og entreprenørmaskine til rådighed for arbejdet.

Nævnet lagde dermed vægt på, at han havde påtaget sig rollen som arbejdsgiver for arbejdet på sit tag. Det havde ikke betydning, at han ikke havde en egentlig virksomhed eller firma med CVR-nummer mv.

Nævnet lagde dertil vægt på, at der var tale om et større nedrivningsarbejde af asbestholdige tagplader, der kræver en særlig håndtering og arbejdshygiejniske foranstaltninger.

Det fremgik af sagens oplysninger, at det asbestholdige tag blev brudt ned manuelt med brækjern. Skiffereternitpladerne knækkede og blev knust under demonteringen, hvorfor der var tale om støvende asbestarbejde.

Nævnet lagde dertil vægt på, at han havde mulighed for at organisere omklædnings- og badefaciliteterne, så de levede op til de regler, der gælder om arbejdshygiejniske foranstaltninger ved asbestarbejde.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der på arbejdsstedet ikke var adgang til to omklædningsrum adskilt af bad.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9082

PROCESUDSUG VED SVEJSNING I METAL

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til arbejdsgiver om straks at sikre, at der ved arbejdet med svejsning i metal, blev anvendt procesudsugning således, at der ikke skete udsættelse for sundhedsskadelig og kræftfremkaldende påvirkning fra svejserøgen.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der ved arbejdet med svejsning i metal på tilsynstidspunktet ikke blev anvendt arbejdsprocesser, der effektivt sikrede de ansatte mod sygdom, da der ikke blev anvendt procesudsug, der så vidt muligt fjernede luftforureningen på det sted, hvor den blev udviklet, selvom det var muligt.

Det fremgår af sagen, at Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hvor en ansat var i gang med at svejse på en container. Arbejdet foregik udendørs i en let vind.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke blev anvendt procesudsug til at fjerne svejserøgen.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9507



STOFFER OG MATERIALER

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

BRUG AF KOMPETENCER

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet tre afgørelser, hvor der er givet påbud om, at virksomheden skal bruge de kompetencer, der skal til for at sikre, at virksomheden kan løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i de tre sager. Der blev givet dissens i den ene afgørelse. Ingen af afgørelserne er offentliggjorte.



KOMPETENCE

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skalindhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på at styrke det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden.

OM SAGERNE

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 12 sager om psykisk arbejdsmiljø. Nævnet fastholdt afgørelsen i 11 sager, den sidste afgørelse blev ophævet. Der blev givet dissens i en afgørelse. Ingen af afgørelserne er offentliggjorte.



PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det fremgår af regler om psykisk arbejdsmiljø, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykisk arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt.

Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper.

OM SAGERNE

STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag om unødigt støjbelastning. Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, der blev givet dissens. Afgørelsen er ikke offentliggjort.



STØJ

Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt 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.

UNGE UNDER 18 ÅR

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om unge under 18 år. Nævnet fastholdt begge Arbejdstilsynets afgørelser.

Afgørelserne er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

MOTORDREVNE RENGØRINGS- MASKINER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at unge under 18 år ikke anvendte motordrevne rengøringsmaskiner, som man sad på, for så vidt angik arbejdet som fører eller operatør.

Det fremgår af arbejdsmiljøreglerne, at unge under 18 år ikke må udføre arbejde, som fører eller operatør af motoriserede rengøringsmaskiner, man sidder på.

Nævnet lagde vægt på, at det blev oplyst under tilsynsbesøget, at en 17-årig ansat havde til opgave ugentligt at anvende en motoriseret rengøringsmaskine.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at rengøringsmaskinen var et motoriseret arbejdsredskab, som man sad på under betjeningen. Det fremgik af bilag 1 til ungebekendtgørelsen, at en af de tekniske hjælpemidler, som unge under 18 år ikke må beskæftige sig med, er fejmaskiner, som den unge fører og sidder på.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden mente, at reglerne var opfyldt, når den pågældende unge under 18 år havde et traktorkørekort.

Nævnet bemærkede dertil, at påbuddet var givet efter arbejdsmiljøreglerne for unges arbejde, der er en forebyggelseslovgivning, hvor der skal tages hensyn til de risici, arbejdet frembyder for de unge på grund af manglende erfaring, manglende bevidsthed om risici samt det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede. Det havde i den forbindelse ingen betydning, om

den unge havde et traktorkørekort i forhold til fejmaskiner, som den unge førte/opererede og sad på.

Nævnet tilføjede, at det fremgår af ungebekendtgørelsen, at unge, som er fyldt 16 år, og som ikke er omfattet undervisningspligten, dog må beskæftige sig med de tekniske hjælpemidler og anlæg, der var angivet i bekendtgørelsens bilag 2. I bilag 2 nævnes blandt andet, at traktorer, selvkørende mejetærskere og traktorer med jordfræsere kan anvendes af unge, der har traktorkørekort. Fejemaskiner indgår ikke i bilag 2.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9126

FARLIG NÆRHED AF MASKINER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomhed om straks at sikre, at undervisningspligtige unge ikke arbejder med eller i farlig nærhed af maskiner.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde taget hensyn til de unges alder ved planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet på arbejdsstedet.

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da de ansatte, undervisningspligtige unge, arbejdede med og i farlig nærhed af maskiner i autoværkstedet.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden. Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomheden havde undervisningspligtige unge ansat. Nævnet lagde vægt på, at de undervisningspligtige unge, der var ansat til at udføre lettere rengøring på værkstedet, udførte arbejde med en gulvvaskemaskine og desuden udførte arbejdet i nærheden af autolifte, dækmaskiner og elektrisk håndværktøj.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de undervisningspligtige unge udførte deres arbejde, mens værkstedet og maskinerne var i drift.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9960



BESKÆFTIGELSE AF UNGE UNDER 18 ÅR

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 13 - 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må kun beskæftiges med de former for lettere arbejde, som fremgår af bilag 7-9 i bekendtgørelsen om unges arbejde. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

De unge må ikke beskæftiges med eller være i farlig nærhed af maskiner, medmindre det er ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner, eller beskæftigelsen opfylder betingelserne i bilag 8 til bekendtgørelsen om unges arbejde.

OM SAGERNE

FALDSIKRINGS- UDSTYR – RISIKO FOR PENDULERING

VÆRNEMIDLER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en sag om personlige værnemidler. Nævnet fastholdt påbuddet, som Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om. Afgørelsen er offentliggjort og er gengivet nedenfor.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sørge for, at faldsikringsudstyret, af mærket Falcon, blev anvendt i overensstemmelse med brugsanvisningen, således at værnemidlet kunne anvendes fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at demontere rækværk på svalegangen til en ejendom ikke var planlagt og tilrettelagt således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt kunne udføres fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde til grund, at faldblokken Falcon, skulle hæftes til en bjælke i tagkonstruktionen som ankerpunkt for faldsikringsudstyret. Derfra skulle der arbejdes med faldsikringsudstyret i hele svalegangens længde.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte ved arbejdet i enderne af svalegangen derved ville overskride den maksimale pendulforflytning på 30 grader.

Nævnet lagde vægt på, at det fremgik af Falcon faldsikringsudstyrets brugsanvisning, at den maksimalt tilladte pendulforflytning var på 30 grader, dvs. 15 grader til hver side.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Afgørelsen kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9080

§

VÆRNEMIDLER

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.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler anvendes i overensstemmelse med brugsanvisningen.

BILAG 1



Nævnets kompetence

LOVOMRÅDER**Lov om arbejdsmiljø**

Arbejdsmiljøklagenævnet 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

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler også klager over Arbejdstilsynets 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 Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser om elektroniske cigaretter.

Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner

Siden 18. juni 2011 er Arbejdsmiljøklagenævnet 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, jf. bekendtgørelse nr. 650 af 15. juni 2011.

Lov om udstationering af lønmodtagere mv.

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

Lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse

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

Arbejdsmiljøklagenævnet er desuden klagemyndighed i henhold til den grønlandske arbejdsmiljølovgivning.

BILAG 2

Nævnets sammensætning

Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2024.

Formand

Ankechef Cathrine Due Billing, Ankestyrelsen

Fire medlemmer er indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Allan Snitker
Stine Filtenborg
Lene Christiansen
Morten Bisgaard Andersen

Suppleanter

Kristina Holtoug Seehuusen
Ulla Brund Jensen
Niels Sørensen
Fiona Thomson

Et medlem er indstillet af Akademikerne

Bjørn Giesenbauer

Suppleant

Tine Trabolt

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Annemette Juul

Suppleant

Christina Suhr Raby

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

Pernille Kristensen

Suppleant

Jens Skovgaard Lauritsen

Et medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Morten Holm Bundgaard

Suppleant

Rikke Bregendahl Ørum

Et medlem er indstillet af KL, regionerne samt Skatteministeriet i fællesskab

Nina Roth

Suppleanter

Ane Marie Nebel Pedersen
Jonathan Wodskou Bengtsson
Preben Meier Pedersen

Et medlem er indstillet af Ledernes Hovedorganisation

Lars Andersen

Suppleant

Signe Tønnesen Bergmann

Et medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU)

Lise Brown Christiansen

Suppleant

Lars Villadsen

Et medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet

Anette Kærgaard

Suppleant

Ellen Bøtker Pedersen

Sekretariat for Arbejdsmiljøklagenævnet pr. 31. december 2024

Britta Maar
Trine L. Möller
Martin Lindeblad Nielsen

BILAG 3

Statistik

Indkomne og afgjorte sager

I 2024 modtog Arbejdsmiljøklagenævnet i alt 153 nye sager, hvilket er et fald på 33 procent fra 2023, hvor nævnet modtog 230 sager.

I 2024 behandlede nævnet 183 sager, hvilket er et fald svarende til 25 procent i forhold til 2023, hvor nævnet behandlede 245 sager.

Nedenfor i tabel 2 er en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2024 fordelt på emne og antal.

I 147 af de 183 sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste eller at ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. Der blev givet dissens i 26 af de 147 sager.

134 afgørelser blev stadfæstet, 10 afgørelser blev ophævet, og tre afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

De resterende 36 sager blev afgjort med en anden udfaldskode heraf var der 21 sager, der var påklaget for sent, og som derfor blev afvist af nævnet. De sidste 15 sager omhandlede sager om fx aktindsigt, klager der blev afvist eller trukket tilbage og klager, der blev sendt videre til andre myndigheder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2024 var tre måneder (12,5 uger).

Omgørelsesprocent

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

I 2024 omgjorde nævnet 13 af Arbejdstilsynets afgørelser. Det svarer til en omgørelsesprocent på ni procent, jf. tabel 1 nedenfor.

TABEL 1. AFGØRELSE I 2024 FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT OG ANTAL AFGØRELSE MED DISSENS

Sagsudfald	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	134	91	26
Hjemvisning	3	2	
Ændring/Ophævelse	10	7	
Stadfæstede, hjemviste og ændrede/ophævede i alt	147	100	
Klagefrist	21		
Øvrige	15		
I alt	183		26

Note: I sager om overholdelse af klagefrist, sager om aktindsigt samt øvrige sager træffer nævnet afgørelser med andre udfaldskoder end stadfæstelse, hjemvisning og ændrede/ophævede. Derfor indgår disse afgørelser ikke i beregningen af omgørelsesprocenten.

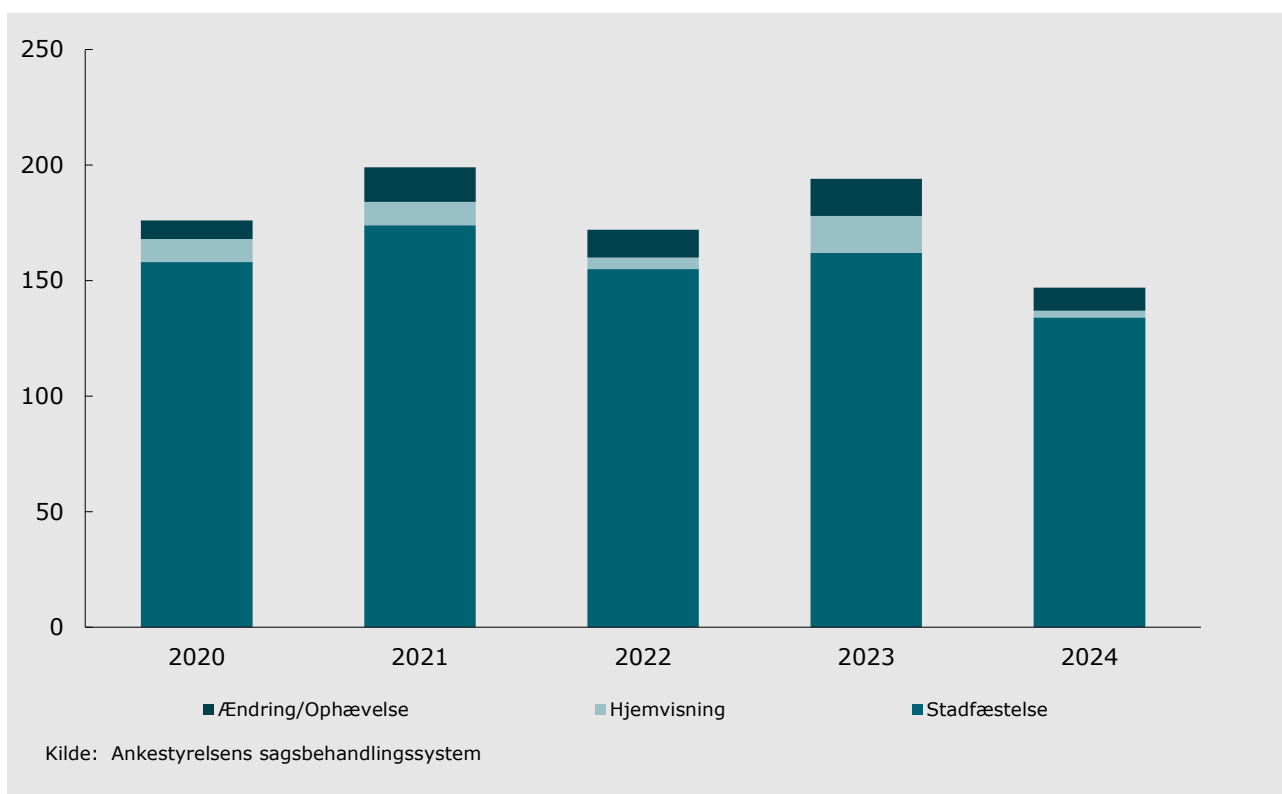
Kilde: Ankestyrelsens sagsbehandlingssystem

TABEL 2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2024– FORDELT PÅ EMNE

Sagsemne	Antal
Arbejde med stoffer og materialer	13
Arbejdets udførelse	27
Arbejds miljøarbejde	6
Arbejdssteder indretning - faste og skiftende	6
Aktindsigt	5
Byggepladser	45
Klagefrist	21
Kompetencepåbud	3
Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler, mobning, tidspres mm	12
Støj, unødigt støj, støjgrænser	1
Tekniske hjælpemidler	29
Unge under 18 år	2
Værnemidler	1
Øvrige	12
I alt	183

Kilde: Ankestyrelsens sagsbehandlingssystem

FIGUR 1. ANTAL SAGER, HVOR ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET HAR ENTEN STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET/OPHÆVET ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSE I PERIODEN 2020-2023



FIGUR 2 ANDEL SAGER, HVOR ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET HAR ENTEN STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET/OPHÆVET ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSE I PERIODEN 2020-2023

