

# Klagesager

## Arbejdsmiljø



Redegørelse for klagesager på  
arbejdsmiljøområdet i 2015



# Redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet i 2015

Arbejdstilsynet, september 2016

ISBN nr. 87-7534-645-1

## Indledning

Arbejdstilsynet har udarbejdet denne redegørelse, som beskriver behandlingen af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i 2015.

Redegørelsen er inddelt i fem dele:

- Del 1 om antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2015 samt baggrunden herfor.
- Del 2 om antallet af klagesager afgjort af Arbejds miljøklagenævnet i 2015 samt baggrunden for hjemvisninger og ophævelser.
- Del 3 om Arbejdstilsynets sagsmål og sagsbehandlingstider.
- Del 4 om Arbejdstilsynets arbejde med kvalitet i afgørelser.
- Del 5 om udvalgte afgørelser fra Arbejds miljøklagenævnet i 2015.

### Del 1.

## Antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2015 og baggrunden herfor

Arbejdstilsynets har i 2015 gennemført 61.100 tilsynsbesøg og afgivet 22.191 afgørelser inden for arbejdsmiljøområdet. I alt 10.721 af afgørelserne vedrører problemer inden for de prioriterede områder, heraf 1.936 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 637 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 8.148 vedrørende ulykkesrisici.

Arbejdstilsynet **modtog** i 2015 klage over 477 arbejdsmiljøafgørelser. Det svarer til en klageprocent på 2,1 %.

Af de 477 påklagede afgørelser blev 18 trukket tilbage af virksomheden. De resterende 459 påklagede afgørelser svarer til en reel klageprocent på 2,0 %. Klageprocenten var for 2014 beregnet til 3,0 %. Der er således sket et fald i klageprocenten.

I alt 275 af de 477 påklagede afgørelser vedrører problemer inden for de 3 prioriterede områder.

Heraf er 13 klager trukket tilbage af klageren. De resterende 262 påklagede afgørelser på de prioriterede områder fordeler sig med 75 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 30 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 157 vedrørende ulykkesrisici.

Nedenstående tabel viser udviklingen i antallet af påklagede afgørelser de seneste år. Det skal bemærkes, at Arbejdstilsynet med virkning fra redegørelsen vedrørende 2013 ændrede tællemetode fra antal oprettede klagesager til antal påklagede afgørelser. Af hensyn til sammenligning med tallene fra årene før 2013, angiver tabellen i en overgangsperiode begge tællemåder.

|                      | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------------|------|------|------|------|
| Påklagede afgørelser | 698  | 671  | 774  | 477  |
| Oprettede klagesager | 403  | 378  | 457  | 348  |

I 2015 **behandlede** Arbejdstilsynet klage over 454 afgørelser, heraf 373 afgørelser påklaget i 2015 og 81 afgørelser påklaget i 2014.

Af de 454 påklagede afgørelser blev 259 oversendt til Arbejds miljøklagenævnet, 19 blev trukket tilbage af klageren, mens Arbejdstilsynet valgte at ophæve 176 påklagede afgørelser og dermed

ikke videresende disse til klagenævnet.

|                   |     |
|-------------------|-----|
| Oversendt til AMK | 259 |
| Ophævet af AT     | 176 |
| Trukket af klager | 19  |
| I alt             | 454 |

### **Sager ophævet i remonstrationsperioden**

De 176 ophævede afgørelser svarer til en ophævelsesprocent på 40 %. Det bemærkes hertil, at ophævelsesprocenten er beregnet på baggrund af de reelt behandlede klager. Dvs. antal behandlede afgørelser fratrukket de klager, som er trukket tilbage af klager.

Ophævelsesprocenten har i årene 2013 og 2014 været henholdsvis 39 % og 41 %, så 2015 svarer til gennemsnittet. Før 2013 blev procenten opgjort anledes.

Gennemgangen viser, at cirka 56 % af de afgørelser (i alt 99), der blev ophævet i remonstrationsperioden, blev ophævet på grund af indholdsmæssige mangler i afgørelserne, som fx mangelfuld beskrivelse eller uklarhed.

Cirka 18 % af afgørelserne (i alt 32) blev ophævet på grund af formelle fejl. Dette drejer sig bl.a. om, at der ikke er sket fornøden partshøring.

Godt 14 % af afgørelserne (i alt 25) er ophævet som følge af nye oplysninger i sagerne og godt 6 % (i alt 11) er ophævet som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud, f.eks. rådgivningspåbud, hvor det materielle påbud er ophævet.

De resterende cirka 5 % af afgørelserne (i alt 9) er ophævet på grund af et ændret fagligt skøn.

## **Del 2.**

### **Antal afgjorte klagesager fra Arbejds miljøklagenævnet i 2015 og baggrunden for hjemvisninger og ophævelser**

Det fremgår af oplysninger til brug for Arbejds miljøklagenævnets årsberetning for 2015, at klagenævnet i 2015 behandlede i alt 630 sager. En del af disse sager vedrørte afgørelser om overskridelse af klagefrister og spørgsmål om nævnets kompetence, som Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at træffe afgørelse om.

Desuden har Arbejds miljøklagenævnet truffet afgørelse i sager efter rygeloven og en sag vedrørende forebyggelsesfondens afgørelse. Klagenævnet behandlede således 526 klager over afgørelser efter arbejdsmiljøloven, truffet af Arbejdstilsynet. Af disse 526 klager gav 149 anledning til hel eller delvis ændring af Arbejdstilsynets afgørelse.

Dette svarer til en omgørelsesprocent på 28 %. Omgørelsesprocenten har i årene 2012 - 2014 været henholdsvis 26 %, 36 % og 34 %. Omgørelsesprocenten for 2015 er således faldet i forhold til året før, og ligger under gennemsnittet for de forudgående 3 år.

## Talmæssig oversigt over udviklingen i klagesager i årene 2012-15

|                                                  | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|--------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Antal:</b>                                    |        |        |        |        |
| Tilsynsbesøg                                     | 52.200 | 60.100 | 62.600 | 61.100 |
| Afgørelser efter AML                             | 19.824 | 23.472 | 24.732 | 22.191 |
| Indgåede klager/påklagede afgørelser efter AML*1 | 380    | 671    | 774    | 477    |
| Klageprocent *2                                  | 1,9    | 2,7    | 3      | 2      |
|                                                  |        |        |        |        |
| Påklagede afgørelser behandlet i AT *            |        | 773    | 912    | 454    |
| Klager trukket tilbage *3                        |        | 48     | 40     | 19     |
| Påklagede afgørelser ophævet af AT*4             | 110    | 280    | 360    | 176    |
| Påklagede afgørelser sendt til AMK*4             | 172    | 445    | 512    | 259    |
| Ophævelsesprocent AT*3                           |        | 39     | 41     | 40     |
|                                                  |        |        |        |        |
| Klager behandlet af AMK                          | 383    | 350    | 404    | 630    |
| Afgørelser fastholdt af AMK                      | 281    | 223    | 265    | 481    |
| Afgørelser omgjort af AMK                        | 102    | 127    | 139    | 149    |
| Omgørelsesprocent AMK                            | 26     | 36     | 34     | 28     |

\*1 Tællemetoden er ændret i perioden. For 2013 - 2015 angiver tallet antal påklagede **afgørelser**. For 2012 angiver tallet antal klagesager, hvor hver sag kan indeholde klage over flere afgørelser.

\*2 Nyt element i skema fra 2013. Klageprocenten for 2012 er beregnet på baggrund af antal **klagesager**, hvor hver sag kan indeholde klage over flere afgørelser. For 2013 - 2015 er klageprocenten beregnet på baggrund af antal **afgørelser**. Der angives den reelle klageprocent, jf. afsnit 1.

\*3 Nyt element fra 2013

\*4 Tællemetoden er ændret i perioden. For 2013 - 2015 angiver tallet antal påklagede **afgørelser** behandlet i rapportåret, uanset hvilket år, de er indgået. For 2012 angiver tallet kun klagesager, som er indgået og behandlet i samme år.

### Årsager til omgørelse i Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdstilsynet har foretaget en gennemgang af afgørelser<sup>1</sup> omgjort af klagenævnet. Den viser,

<sup>1</sup> Gennemgangen omfatter de sager, som Arbejdstilsynet selv har registreret som omgjort (i alt 111 sager). Arbejdstilsynet har ikke mulighed for at finde direkte tilbage til de enkeltsager, der ligger bag nævnets samlede tal for omgørelser, idet Arbejdstilsynet ikke har en samlet liste med sagsnumrene for disse sager. Forskellen på tallene skyldes bl.a., at nogle af nævnets sager kan tælle dobbelt i nævnets beregning, men ikke gør det i Arbejdstilsynets opgørelse.

at knapt 67 % af afgørelserne (i alt 74) blev ændret med begrundelsen indholdsmæssige fejl, fx mangelfulde oplysninger, mangler ved begrundelsen eller et mangelfuldt grundlag for afgørelserne.

17 % af afgørelserne (i alt 19) blev ændret som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud.

Knapt 11 % af afgørelserne (i alt 12) blev ændret pga. formelle fejl som for eksempel manglende høring.

Knapt 2 % af afgørelserne (i alt 2) blev ændret, fordi der under klagesagen fremkom nye oplysninger.

De sidste 4 % af afgørelserne (i alt 4) blev ændret fordi klagenævnet underkendte Arbejdstilsynets faglige vurdering.

### **Del 3.**

## **Arbejdstilsynets sagsmål og sagsbehandlingstid**

Arbejdstilsynet arbejder med tre forskellige interne sagsbehandlingsfrister for klagesager: 3 uger for klagerne over efterkommelsesfrist, fratagelse af opsættende virkning og behandling af for sent indgivet klage, 4 uger for klager over strakspåbud og forbud, og 6 uger for øvrige klager. Disse frister blev i 2015 overholdt for henholdsvis 60 %, 51 % og 61 % af klagerne.

Antal overholdte frister er i 2015 faldet noget for sagerne til hurtig behandling, men steget for sagerne med 6 ugers behandlingsfrist.

Fristoverholdelsen er beregnet på baggrund af antal påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2015. Tilsvarende var fristoverholdelsen i redegørelserne for 2013 og 2014 beregnet på baggrund af behandlede klager i de pågældende år, mens tallene i de tidligere års redegørelser var beregnet anderledes.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2015 var 59 dage mod 73 dage i 2014 og 169,6 dage i 2013. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er således faldet væsentligt.

|                                  | 2013       | 2014    | 2015    |
|----------------------------------|------------|---------|---------|
| Overholdelse af 3 ugers frist    | 39 %       | 77 %    | 60 %    |
| Overholdelse af 4 ugers frist*   |            | 73 %    | 51 %    |
| Overholdelse af 6 ugers frist    | 36 %       | 55 %    | 61 %    |
|                                  |            |         |         |
| Gennemsnitlig sagsbehandlingstid | 169,6 dage | 73 dage | 59 dage |

\*Frist indført med virkning for 2014.

Arbejdstilsynet har fortsat opmærksomhed på udviklingen i sagsbehandlingstiden.

### **Del 4.**

## **Arbejdstilsynets arbejde med kvalitet i afgørelser**

Arbejdstilsynet har vedvarende fokus på vigtigheden af, at de afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer, både har en høj juridisk kvalitet og er fagligt korrekte samtidig med, at afgørelserne er forståelige og kan danne udgangspunkt for virksomhedernes forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynet har særlig opmærksomhed på de grundlæggende forvaltningsretlige rammer omkring afgørelsesvirksomheden.

Arbejdstilsynet har i efteråret 2014 igangsat et større projekt om kvalitet i afgørelser. Projektet er opdelt i flere faser. I den første fase blev en række konkrete afgørelser undersøgt. I anden fase er der blevet gennemført en analyse af de enkelte processer i Arbejdstilsynets afgørelsesvirksomhed. I denne fase indgik også observationer og betragtninger fra Arbejdstilsynets klagenævnets medlemmer samt nævnets sekretariat.

I tredje fase af projektet arbejdes der med en række mere strategiske overvejelser om bl.a. mulighederne for måling af kvalitet.

Arbejdstilsynet har undervejs i projektet taget højde for nogle af de del-observationer, som er gjort i projektet. Der er således igangsat en række tiltag, som er kørt parallelt med projektet. Fra april 2015 er der fx iværksat call in på alle afgørelser om psykisk arbejdsmiljø bortset fra vold og psykisk førstehjælp. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at dette har haft en positiv indvirkning på kvaliteten af de afgørelser, som træffes om psykisk arbejdsmiljø, herunder øget opmærksomheden på nogle af de grundlæggende juridiske rammer for afgørelser, fx om tilstrækkelig dokumentation og begrundelse.

Projektet er fortløbende og påregnes afsluttet primo 2017.

Tilsvarende er der og bliver der gennemført løbende undervisning for de tilsynsførende i de generelle forvaltningsretlige regler og rammer omkring afgørelser.

Med virkning fra 20. april 2015 implementerede Arbejdstilsynet et nyt afgørelseskoncept, som bl.a. skulle medvirke til at optimere afgørelser, så der i endnu højere grad træffes enkle og klare afgørelser, der både understøtter arbejdsmiljøindsatsen og lever op til gældende juridiske krav. Arbejdstilsynet vil gennemføre en generel evaluering af konceptet i 2. halvdel af 2016, herunder ved indhentelse af erfaringer fra både interne og eksterne brugere. I evalueringen vil tillige indgå de første tilbagemeldinger, som er modtaget via den årlige brugerundersøgelse, som blev offentliggjort i juni 2016. Resultaterne fra brugerundersøgelsen peger på, at lidt færre virksomheder synes det i høj eller meget høj grad er let at få overblik over indholdet af de skriftlige afgørelser. Ellers ses der ingen signifikante ændringer i svarene fra 2014 og 2015.

Ud over de nævnte tiltag, fortsætter Arbejdstilsynet med:

- Systematisk vidensopsamling og koordinering, bl.a. i forhold til afgørelser fra Arbejdstilsynets klagenævnets sekretariat. Arbejdet foregår bl.a. i regi af en landsdækkende forvaltningsretlig gruppe, som mødes kvartalsvis, og hvor der er fokus på afgørelser fra Arbejdstilsynets klagenævnets sekretariat, praksisopsamling, læring og videndeling på tværs af Arbejdstilsynet.
- Samarbejdet med Arbejdstilsynets klagenævnets sekretariat, dels gennem en løbende dialog, og dels gennem møder, hvor udviklingen på klagesagsområdet følges, og hvor der opsamles viden og erfaringer, som kan danne grundlag for yderligere initiativer.

## **Del 5. Udvalgte klagenævnsafgørelser**

Denne del af redegørelsen indeholder resumé af udvalgte afgørelser.

I **afsnit 5.1** har Arbejdstilsynet udvalgt en række principielle sager, hvor Arbejdstilsynets klagenævnets sekretariat har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelser, i alt 8 sager.

I **afsnit 5.2** fremgår de sager, der er medtaget i klagenævnets nyhedsbreve, hvor nævnet har ophævet Arbejdstilsynets afgørelse eller har sendt sagen tilbage til Arbejdstilsynet til fornyet behandling (hjemvisning), i alt 22 sager. Hvert resumé indeholder en kort beskrivelse af klagenævnets afgørelse, begrundelse herfor samt – fremhævet med kursiv – hvordan



Arbejdstilsynet har fulgt op på afgørelsen.

Gennemgangen viser, at af de sager, som blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, har tilsynscentre valgt at henlægge ca. 70 pct. af sagerne, mens 30 pct. er genoptaget af Arbejdstilsynet.

Årsagerne til, at Arbejdstilsynet vælger at henlægge en del af disse sager, er fx, at et nyt besøg har vist, at der ikke er grundlag for en reaktion, at tidsforløbet af andre årssager gør det uhensigtsmæssigt at genoptage en sag på det oprindelige grundlag, eller at Arbejdstilsynet konkret har vurderet, at nævnets afgørelse betyder, at der ikke er grundlag for yderligere tiltag.

## **5.1. Klagenævnet tiltræder afgørelsen (8 sager)**

### **1. Fasthold påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bosted ved alenearbejde**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn med arbejdet på et bosted for psykisk syge. Der blev arbejdet alene med beboerne, og der havde været episoder, hvor de ansatte havde været udsat for verbale trusler og fysisk vold.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bostedet.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde ved afgørelsen bl.a. vægt på, at der forekom alenearbejde i og uden for bostedet, herunder alenearbejde uden en kollegas vidende om, hvor medarbejderen opholdt sig i hvilket tidsrum, og at nogle af beboerne havde dobbeltdiagnoser, var misbrugere, havde behandlingsdomme, og/eller kendt udadreagerende og/eller uforudsigelig adfærd.

Nævnet lagde til grund ved afgørelsen, at flere ansatte oplyste, at de kunne føle sig utrygge, når de opholdt sig forskellige steder på bostedet sammen med beboere på trods af at vold og trusler om vold drøftes og forebygges jævnlige i det daglige arbejde.

Herudover lagde nævnet til grund, at de ansatte oplyste, at de ikke var overbeviste om, at de ville kunne få hurtig og effektiv hjælp, hvis der blev behov herfor.

**(J.nr. 2014-6024-66680) Arbejdstilsynets j.nr. 20140072795**

### **2. Fastholdt afgørelse om at sikre at ansatte, arbejder alene med beboere med kendt voldelig adfærd har adgang til hurtig og effektiv hjælp i tilfælde af vold og trusler**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn med arbejdet på en institution med botilbud og dagtilbud til voksne borgere med varig nedsat funktionsevne.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal sikre, at ansatte, der arbejder alene med beboere med kendt voldelig adfærd har adgang til hurtig og effektiv assistance i tilfælde af vold og trusler.

Et flertal i nævnet lagde vægt på, at det var oplyst af lederen og de ansatte, at der forekom alenearbejde på udeområder på institutionen og i forbindelse med ture ude af huset samt at Arbejdstilsynet havde konstaterede, at der var områder på udearealerne, hvor der var meget begrænset mulighed for såvel visuel som auditiv kontakt til kolleger i tilfælde af vold og trusler. Flertallet lagde endvidere vægt på, at ledelsen og de ansatte havde oplyst, at de er instrueret i at medbringe mobiltelefoner, når der forekommer ture alene med beboere ud af huset, men at Arbejdstilsynet havde anført, at en mobiltelefon ikke i alle tilfælde vil kunne sikre den ansatte tilstrækkelig hurtig og effektiv assistance, da den ansatte ved kvælningsforsøg vil kunne blive forhindret i at tilkalde hjælp, og da anvendelsen af en mobiltelefon ikke i tilstrækkelig grad i forhold til risikoen for kvælningsforsøg garanterer mulighed for en tilstrækkelig hurtig og effektiv hjælp.



Flertallet lagde yderligere vægt på, at det blev oplyst af ledelsen og de ansatte, at der jævnligt forekom vold og truende adfærd fra beboerne, og at der bl.a. have været en episode, hvor en ansat var udsat for kvælningsforsøg.

Klager har anført, at ingen ledere eller medarbejdere opfatter beboernes adfærd som vold, men derimod som en uhensigtsmæssig og udadreagerende adfærd hos voksne borgere med varig nedsat funktionsevne. Endvidere er det kun borgere, der er visiteret til det, der kan komme på ture med et personale, og der er altid samtidig foretaget en risikovurdering af, hvorvidt den enkelte borger kan færdes sammen med en ansat alene.

Nævnet har hertil bemærket, at det ved afgørelsen er lagt til grund, at der er tale om uforudsigelige beboere, hvor udadreagerende hændelser kan opstå uventet eller uden varsel, samt at der konkret har været tale om kvælningsforsøg, hvor brug af mobiltelefon i sagens natur ikke vil kunne være en tilstrækkelig mulighed for hurtig og effektiv hjælp.

**(J.nr. 2014-6024-48889) Arbejdstilsynets j.nr. 20140062383.**

### **3. Fastholdt påbud om, at virksomheden straks skulle sikre med sine angivelser i projektet, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen overholdes i forbindelse med binding af armeringsjern**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn på en byggeplads og afgav herefter et strakspåbud om, at virksomheden skulle sikre med sine angivelser i projektet, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen overholdes i forbindelse med binding af armeringsjern.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet har vurderet, at virksomheden i forbindelse med de arkitektoniske, tekniske og/eller organisatoriske valg ved byggeprojektet ikke tog hensyn til de generelle principper om forebyggelse på området for sikkerhed og sundhed.

Nævnet fastholdt, at virksomheden var den rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse med påbuddet, da det fremgår af reglerne, at den projekterende skal sørge for, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse og det gennemførte projekts vedligeholdelse.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden var projekterende for armeringskonstruktionen på byggepladsen, og ansvarlig for projekteringen af armeringskonstruktion til støbning. Med hensyn til det udførte arbejde, lagde nævnet vægt på, at arbejdet ikke var tilpasset mennesker, for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen og arbejdsmetoder, samt at der forelå en stor ulykkesrisiko, hvis arbejdsstedet i tilfælde af en faresituation skulle forlades hurtigt eller, hvis det blev nødvendigt at evakuere en ansat. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte i armeringsburet måtte arbejde i en foroverbøjet stilling uden mulighed for at rette ryggen op.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte i armeringsburet ikke kunne færdes og arbejde med hjelm på, og at de således ikke var beskyttet mod nedfaldende genstande fra andre ansatte, som arbejdede lige over de ansatte nede i armeringsburet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte skulle kravle på armeringsnettet henover de tværgående armeringsjern, hvorved knæene blev udsat for en voldsom belastning.

Påbuddet og afgørelsen fra nævnet vedrører en bestemmelse i bekendtgørelse om projekterendes og rådgiveres pligter, hvoraf det fremgår, at den projekterende af et bygge- og anlægsarbejde med sine angivelser i projektet skal sikre, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse og det gennemførte projekts vedligeholdelse.

**(J.nr. 2014-6033-52228 og 2015-6199-13450) Arbejdstilsynets j.nr.: 20140075262**

### **4. Fastholdt afgørelse med et strakspåbud om, at sikre at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på en byggeplads**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn på en byggeplads og afgav et strakspåbud om, at bygherren skal sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på en byggeplads til bygherrens

sikkerhedsmøder.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at, der på tidspunktet for tilsynsbesøget arbejdede 165 ansatte på byggepladsen fra flere forskellige virksomheder. I den forbindelse lagde nævnt vægt på, at Arbejdstilsynet ved besøget fik oplyst, at virksomheden arbejdede som underentreprenør for en anden entreprenør på byggepladsen, og var derfor arbejdsgiver på byggepladsen. Nævnet lagde endvidere vægt på, at det under tilsynsbesøget blev oplyst, at virksomheden ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

Det fremgår af reglerne om bygherrens pligter, 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 fremgår desuden af de samme regler, at bygherren skal sørge for, at koordinator på vegne af bygherren indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationerne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne.

**(J.nr. 2014-6011-54655) Arbejdstilsynets j.nr. 20140082787**

#### **5. Fastholdt afgørelse med et strakspåbud om at sikre, at ansatte, der opstiller, ændrer opstilling og nedtager stillads, har gennemgået en særlig uddannelse**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn på en byggeplads og afgav et strakspåbud til en virksomhed, der udførte arbejde på byggepladsen, om at sikre, at ansatte, der opstiller, ændrer opstilling og nedtager stillads over tre meters højde, har gennemgået en særlig uddannelse.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at en af virksomhedens ansatte var i færd med at nedtage et svært murerstillads, og at denne oplyste, at denne havde nedtaget stilladset fra en højde over 3 meter uden at være i besiddelse af en stilladsuddannelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden ikke efterfølgende havde sendt dokumentation ind for opfyldelsen af uddannelseskravet. Det følger af reglerne om anvendelse af stilladser, at stilladser, der er mere end 3 meter høje kun må udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af uddannelsesbevis.

**(J.nr. 2014-6100-34983 og 2015-6033-10915) Arbejdstilsynets j.nr. 20140043906**

#### **6. Fastholdt afgørelse med et strakspåbud om at træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer mod risiko for påkørsel på grund af den faktiske trafikhastighed overskrides i forhold til skiltning**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn, hvor der blev udført vejarbejde på en byggeplads og afgav strakspåbud til fire forskellige virksomheder om at træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer mod risiko for påkørsel på grund af den faktiske trafikhastighed overskrides i forhold til skiltet trafikhastighed.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer. Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at de ansatte ved asfaltarbejdet ikke var tilstrækkeligt sikret mod risikoen for påkørsel fra trafikanter, idet trafikanternes faktiske hastighed i flere tilfælde var væsentligt højere end de 50 km/t, som der var skiltet med.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der med jævne mellemrum opstod huller i trafikken, hvor den faktiske trafikhastighed var væsentligt højere end 50 km/t. Flertallet lagde til grund, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen konstaterede, at vejarbejdet var markeret med kantafmærkning i hver side bestående af N44 markeringscylindere og med 10 meter mellem cylindrene, der var egnede i forhold til arbejdets art, og at afmærkningen og skilteplanen var opstillet og godkendt af vejmyndigheden.

Flertallet lagde endvidere til grund, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af de ansatte, at de havde anmodet ledelsen om at få hastigheden på vejen nedsat, men at dette ikke var en mulighed af hensyn til trafikafviklingen, og de ansatte oplyste desuden at nogle bilister kørte

væsentligt hurtigere end den skilte hastighed. Flertallet lagde desuden til grund, at det af "Lommebog for afmærkning af vejarbejde mm." udgivet af Vejdirektoratet i samarbejde med BAR Bygge og anlæg fremgår, side 18, at *"det forudsættes, at hastighedsniveauet langs vejarbejdet ikke overstiger hastighedsgrænsen eller den anbefalede hastighed"*.

Et mindretal på 5 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde foretaget en konkret risikovurdering i forhold til de forskellige medarbejdergrupper i de 4 virksomheder, men afgivet et enslydende påbud til 4 forskellige arbejdsgivere. Mindretallet fandt desuden, at der ikke var grundlag for påbuddet, da virksomhederne opfyldte det beskyttelsesniveau og de sikkerhedsforanstaltninger, som Vejdirektoratet har godkendt samt lommebog for afmærkning af vejarbejder mm.

**(J.nr. 2014-6033-58087, 2014-6033-58084, 2014-6033-58086 og 2014-6033-58083) Arbejdstilsynets j.nr. 20140085307, 20140085321, 20140085297 og 20140085297**

#### **7. Fastholdt afgørelse med et strakspåbud om, at bygherren skal sørge for, at koordinator koordinerede arbejdet ved en affaldssilo**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn på en byggeplads og afgav herefter et strakspåbud om, at bygherren skal sørge for, at koordinator koordinerede arbejdet ved en affaldssilo.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget konstaterede, at bygherren ikke havde foretaget koordination af arbejdsfasen ved siloen i det nordvestlige hjørne, hvor en arbejdsgivers ansatte udførte arbejde på terræn/på toppen af udgravningen, mens en anden arbejdsgivers ansatte udførte arbejde nede i udgravningen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget konstaterede, at bygherren ikke havde foretaget koordination af de fælles adgangs- og transportveje på siloens nordlige side, som blev anvendt af flere arbejdsgiveres ansatte samtidigt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at den mangelfulde koordinering kunne forårsage situationer, hvor byggepladsens ansatte udsættes for fare. Nævnet lagde til grund for afgørelsen, at entreprenøren og bygherren bekræftede, at der ikke var taget højde for, i hvilken rækkefølge arbejdet skulle udføres, så arbejdet med at udføre opgaver over og under hinanden blev elimineret.

Nævnet lagde desuden til grund, at en arbejdsgiver havde løstsiddende genstande og materialer, der lå frit på konsoldækket, og at der ikke var truffet effektive foranstaltninger til sikring af omgivelserne, mens arbejdsgiverens ansatte udførte deres arbejde. Nævnet lagde endvidere til grund, at der på de fælles adgangs- og transportveje på siloens nordlige side var løst liggende genstande og materialer, ligesom adgangsvejene var belagt med sne og flere steder var ekstremt glatte.

Nævnet lagde endelig til grund, at der på byggepladsen var mere end 60 ansatte, og at der var minimum 5 forskellige arbejdsgivere beskæftiget. Det følger af arbejdsmiljøloven, at bygherren skal planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted.

**(J.nr. 2014-6033-27027) Arbejdstilsynets j.nr. 2014-6033-27027**

#### **8. Fastholdt afgørelse om, at bygherren straks skulle sørge for, at koordinator ajourførte Plan for Sikkerhed og Sundhed samt dennes byggepladstegning samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn på en byggeplads og afgav et strakspåbud om, at bygherren straks skulle sørge for, at koordinator ajourførte Plan for Sikkerhed og Sundhed samt dennes byggepladstegning, samt afgav et påbud om, at bygherren skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Et enigt nævn fastholdt de to afgørelser. Nævnet fandt, at den fælles Plan for Sikkerhed og Sundhed på byggepladsen ikke var ajourført i forhold til de faktiske forhold på byggepladsen ved

siloen. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget konstaterede, at byggepladstegning i Plan for Sikkerhed og Sundhed ikke viste de faktiske forhold på byggepladsen i området med hensyn til angivelse af fælles færdselsområder, adgangsveje og transportveje for gående trafik.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at det af tidsplanen i Plan for Sikkerhed og Sundhed ikke fremgik, i hvilken rækkefølge arbejdet skulle udføres i området. Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at organisationsplanen ikke var ajourført med de entreprenører, som var på pladsen i området.

Det fremgår af reglerne om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på baggrund af de konstaterede forhold ved tilsynsbesøget traf afgørelse, om at bygherren straks skulle sørge for, at koordinator ajourførte Plan for Sikkerhed og Sundhed samt dennes byggepladstegning.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget konstaterede mangler i virksomhedens byggepladstegning og tidsplan i Plan for Sikkerhed og Sundhed, idet disse ikke var ajourført i forhold til de faktiske forhold på byggepladsen.

(J.nr. 2014-6033-27025 og 2014-6010-27029) Arbejdstilsynets j.nr. 20140024585

## **5.2. Klagenævnet tiltræder ikke/kun delvist afgørelsen (5 ophævet, 16 hjemvist og 1 afvist)**

### **1. Hjemvisning af to påbud om at sikre anvendelsen af maskiner**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed, hvor Arbejdstilsynet så på et transportanlæg og et maskinanlæg. Virksomhedens transportanlæg og maskinanlæg er CE-mærket. Arbejdstilsynet konstaterede, at transportanlægget var forsynet med et automatisk drejebord. Adgangen til anlægget var foran sikret med et lysgitter. Adgangen til anlæggets højre side var sikret med en stang anbragt cirka 50 cm over gulvet, og bagerst bestod afskærmningen ind til det automatiske drejebord af et rækværk, som var cirka 50 cm højt.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der er en åbning foran på maskinanlægget, hvor et bånd løber ind i anlægget, og at der cirka 40-46 cm indenfor denne åbning er et valesammenløb, og at det er muligt for en person uhindret at række armen/hånden ind gennem åbningen og nå valesammenløbet, mens anlægget er i gang. Arbejdstilsynet vurderede, at det ikke er forsvarligt at arbejde ved maskinanlægget, "fordi personer med hænderne kan nå ind til maskinens farlige valesammenløb, når anlægget er i drift, og derved komme alvorlig til skade".

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud. Nævnet lagde vægt på, at det ikke er oplyst konkret, om en person vil kunne bevæge sig over den fysiske spærring ved anlæggets højre side og ind til det automatiske drejebord. Det er endvidere ikke oplyst, på hvilken måde det automatiske drejebord udgør en risiko for, at personer kan komme til skade.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkeligt grad har oplyst, hvordan anvendelsen af maskinanlægget "bremsestander" udgør sådan en fare, herunder særligt hvorfor maskinens valesammenløb, som beskrevet af Arbejdstilsynet, er farligt. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet alene har oplyst, at det var muligt at række armen/hånden ind gennem åbningen og nå valesammenløbet, mens anlægget er i gang. Det er ikke oplyst konkret, om det kan lade sig gøre at række de 40-46 cm ind til valesammenløbet uden at komme i berøring med den bevægelige klap, som stopper maskinen.

Det er endvidere ikke oplyst, på hvilken måde valesammenløbet udgør en risiko for, at

personer kan komme til skade, herunder om den slags valesammenløb konkret udgør en klemningsfare i forhold til valsetrykket og afstanden mellem valserne.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan anvendelse af transportanlægget og bremsestander udgør sådan en fare, at maskinen ikke anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6040-19707 og 2014-6040-19702) Arbejdstilsynets j. nr. 20140010787.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Virksomheden blev besøgt igen og der blev afgivet to nye påbud om samme overtrædelse med en mere udførlig beskrivelse af maskinernes anvendelse. De nye påbud er ikke blevet påklaget.*

### **2. Hjemvisning af afgørelse om at anvende egnede og effektive hjælpemidler ved gulvvask**

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en butik oplyst, at der benyttes gulvvaskemaskine til de store gulvarealer, men et moppesystem til at rengøre indgangsparti og kasseområdet i butikken. Arealet svarer til cirka 65 m<sup>2</sup>.

Moppesystemet består af moppeskæft og moppeklude. Kludene passer ikke til moppeskæfterne, hvilket medfører, at de hele tiden falder af moppeskæftet. Dette medfører, at de ansatte skal sætte moppekluden fast på moppeskæftet med hænderne og tage den op i spanden igen manuelt. Disse processer i rengøringsmetoden medfører, at de ansatte udfører dybe rygøjninger fremover ca. 20 gange pr. gulvvask dagligt. Moppekluden skal vrides manuelt, idet kluden falder af moppeskæftet i forbindelse med vædning af kluden. Det at moppekluden ikke passer til moppeskæftet medfører også, at kluden falder af skæftet i forbindelse med vask af gulvet. Der bruges derfor ekstra kraft på at trykke moppeskæftet ned i kluden.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets begrundelse for påbuddet om at sikre, at der anvendes egnede og effektive hjælpemidler til vask af gulv, er mangelfuld, idet Arbejdstilsynet ikke har henvist til faktiske oplysninger om den konkrete anvendelse af garnmopper. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen alene har henvist til Arbejdstilsynets generelle vurdering af gulvvask med garnmopper.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i sagen er uklart, om garnmopper var taget i brug på tilsynstidspunktet, eller om disse først blev taget i brug efterfølgende. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6020-22895) Arbejdstilsynets j. nr. 20130098141.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har genbesøgt virksomheden, hvor det blev konstateret, at butikken en måned efter, at påbuddet var afgivet, havde fået nye rengøringsremedier. Arbejdstilsynet fandt i forbindelse med tilsynsbesøget ikke anledning til at foretage sig yderligere over for virksomheden.*

### **3. Hjemvisning af påbud om at undersøge helkropsvibrationerne ved kørsel med dumper**

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg drøftedes udsættelse for helkropsvibrationer med diverse maskiner, herunder dumpere. Om dumperne fik Arbejdstilsynet oplyst, at de kører og sorterer materialer. En medarbejder kører dumper hele arbejdsdagen i sommerhalvåret, mens han kører mindre i vinterhalvåret, afhængigt af vejret, måske omkring halvdelen af arbejdsdagen. Den anden medarbejder, som kører dumper, har også andet arbejde.

Cirka 2/3 af transportvejen er asfaltvej, mens resten er grusvej. Der køres med en hastighed på 30 km/t. Dumperne bliver jævnlige efterset og vedligeholdt, og man har forsøgt at forsyne dumperne med forstærkede hjul af hensyn til holdbarheden, men måtte opgive dette, fordi det gav forøgede vibrationer.



Virksomheden oplyste endvidere, at den er bekendt med, at en medarbejder har fået anmeldt en formodet erhvervs sygdom som følge af vibrationer ved kørsel i virksomhedens maskiner. Virksomheden er dog ikke enig i, at den pågældendes eventuelle sygdom kan skyldes arbejdet på virksomheden.

Arbejdstilsynet konstaterede, at dumperne er af mærket VOLVO og årgang 2007. Dumperne er forsynet med gode luftaffjedrede sæder og fremstod vel vedligeholdt. Brugsanvisningen angav en aktionsværdi for helkropsvibrationer svarende til 0,8-1,7 m/s<sup>2</sup>. Det fremgår af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold, at virksomheden efter Arbejdstilsynets besøg blev opmærksom på, at den fremlagte brugsanvisning, hvori er oplyst en aktionsværdi (0,8 - 1,7 m/s<sup>2</sup>), hidrører fra en ældre model fra 2006, som kun benyttes som reserve, når de andre er til reparation.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle undersøge udsættelsen for helkropsvibrationer i forbindelse med kørsel med dumper.

Virksomheden anførte i klagen, at de ved Arbejdstilsynets besøg oplyste aktionsværdier hidrører fra en ældre model fra 1997.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, idet sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at det kan vurderes, om der er begrundet mistanke om, at kørsel med dumperen ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det er uklart, hvilken ældre dumper-model aktionsværdierne for helkropsvibrationer stammer fra. Arbejdstilsynet har i påbuddet oplyst, at aktionsværdierne stammer fra en ældre model fra 2006, men det fremgår af klagen, at aktionsværdierne stammer fra en ældre model fra 1997, hvilket Arbejdstilsynet ikke har anfægtet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde endvidere vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om dumperne i øvrigt anvendes på terræn, der giver begrundet mistanke om, at kørslen med dumper ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder kørsel på kantsten, i huller eller på brosten eller lignende. Det fremgår ligeledes ikke af sagen, hvor lange distancer dumperne kører. Arbejds miljøklagenævnet fandt på baggrund af den manglende beskrivelse af de faktiske forhold, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til at tage stilling til, om der er begrundet mistanke om, at kørsel med dumper ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2014-6042-05365) Arbejdstilsynets j. nr. 20130096042.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet vil genbesøge virksomheden.*

#### **4. Hjemvisning af påbud om at sikre, at arbejdet i et botilbud ikke medfører risiko for fysisk og psykisk helbredsforringelse på grund af mobning**

Arbejdstilsynet udførte tilsynsbesøg ved et botilbud og gennemførte gruppesamtaler med personalet. De fremgik ved disse samtaler, at nogle ansatte mener, at der forekommer mobning. De ansatte kunne ikke rigtigt give oplysninger om, hvor længe det har stået på, men det oplystes blandt andet, at det er en "tendens, som har sneget sig ind" siden en flytning og udvidelse, og at der kan være en "grim tone".

Det oplystes desuden om forekomsten af mobning, at nogle ansatte oplyser, at man bliver "medmobber" uden egentlig at ville det, og at de ansatte begynder at kontrollere hinanden frem for at hjælpe hinanden, og at der tales om, hvad den enkelte når eller ikke når i arbejdet. Nogle ansatte tilkendegav, at der kun er mobbeproblemer mod noget af personalet i stueetagen og nogle, at problemerne er på stueetagen og på 1. sal. Enkelte tilkendegav, at der ikke forekom mobning, men at der er samarbejds vanskeligheder blandt nogle ansatte. Nogle udtrykte forbavselse over, at andre oplever, at der forekommer mobning.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at botilbuddet skal sikre, at arbejdet ikke

medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning og at påbud om, at botilbuddet skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at løse problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbuddet, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt det uklart, om der foregik mobning i botilbuddet og ophævede derfor påbuddet om brug af en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke konkret havde oplyst, hvor længe den omtalte mobning er foregået, hvem og hvor mange, der mobbes, og om de personer, som eventuelt er udsat for mobning ikke kan forsvare sig imod mobbehandlingerne.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet om forekomsten af mobning alene har oplyst, at det igennem gruppesamtalerne af de ansatte blev tilkendegivet, at nogle ansatte mente, at der forekom mobning, men at ikke rigtig kan gives oplysninger om, hvor længe det har stået på, men at det er en "tendens, som har sneget sig ind" siden flytning og udvidelse, og at der kan være en "grim tone".

Flertallet lagde desuden vægt på, at nogle ansatte oplyste, at man bliver "medmobber" uden egentlig at ville det, og at de ansatte begynder at kontrollere hinanden frem for at hjælpe hinanden, og at der tales om, hvad den enkelte når eller ikke når i arbejdet, og at nogle ansatte tilkendegav, at der kun er mobbeproblemer mod noget af personalet i stueetagen og nogle, at problemerne er på stueetagen og på 1. sal.

Flertallet lagde endelig vægt på, at enkelte tilkendegav, at der ikke forekom mobning, men at der er samarbejdsvanskeligheder blandt nogle ansatte. Nogle udtrykker forbavselse over, at andre oplever, at der forekommer mobning.

Flertallet fandt, at det ud fra det oplyste ikke kan vurderes, om der forekommer mobning på botilbuddet eller om de problemer, som Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøgene har fået oplyst, skyldes andre problemer i arbejdsmiljøet. Afgørelserne er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret, at der forekom mobbehandling over længere tid, og at de ansatte ikke kan forsvare sig. Mindretallet fandt desuden, at påbuddet om brug af autoriseret rådgivervirksomhed derfor også skal fastholdes.

**(J.nr. 2014-6024-32445 og 2014-6010-32447) Arbejdstilsynets j. nr. 20140000466.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har genbesøgt virksomheden, hvor Arbejdstilsynet ikke fandt anledning til at foretage yderligere over for virksomheden.*

### **5. Hjemvisning af påbud om straks at sikre mod ulykkesfare ved støbning af bro over motorvej**

Arbejdstilsynet undersøgte en ulykke, hvor dele af en bro over en motorvej var styrtet ned i forbindelse med støbearbejde. Broens højde var cirka 6 meter. Der var sket en brist i brokonstruktionen flere steder, idet der lå synlige rester fra beton, armeringsjern og andre konstruktionsmaterialer spredt på underliggende kørebaner. I det sydgående spor var det tydeligt, at der var sket gennembrydning af brokonstruktionens "vinger" på syd-og nordlige del.

Projektlederen for arbejdet oplyste, at der i forbindelse med ulykken foregik støbearbejde, hvor man støbte fra øst mod vest, at man havde arbejdet på støbeprocessen siden kl. 7 om morgenen, samt at man på ulykkestidspunktet var 2/3 henne i støbeprocessen, svarende til midt over motorvejens sydlige spor. Det blev desuden oplyst, at der var 25 mand fra virksomheden på broen i forbindelse med ulykken. Broen var samlet 17 m bred og 72 m lang. Støbehastigheden varierede i overensstemmelse med støbeprogram.



Virksomhedens formand oplyste, at der løbende blev foretaget temperaturmålinger af betonen, samt at der var støbt vådt i vådt, der blev støbt med pumper, og der blev vibreret efter støbning. Flere ansatte/beskæftigede oplyste, at de oplevede at blive kastet omkuld, broen rystede og de hørte høje brag, hvorefter de greb fast for at undgå nedstyrtning og fik sig hevet op, så de kunne flygte fra broen via trappe mod vest.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre mod ulykkesfare i forbindelse med støbning på bro over motorvej.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at sikring af en stilladskonstruktion sker ved at have en sikker og godkendt stilladskonstruktion. Dette sikres ved at overholde gældende regler for udførelsen af konstruktionen.

Virksomheden anførte, at reglerne i det aktuelle tilfælde var overholdt. Stilladsprojektet var inden støbning godkendt af et uvildigt specialistfirma, og som ekstra tiltag havde virksomheden ladet hele stilladsprogrammet kontrollere af yderligere et ekstra specialistfirma. Inden støbningen startede var hele brokonstruktionen kontrolleret og godkendt af disse firmaer.

Virksomheden anførte, at arbejdet blev udført med projektledelsens konstante tilstedeværelse på pladsen og tilsynets løbende kontrol, ligesom betonfirmaet var en leverandør, der betjente eget materiel. Betonfirmaets personale, der var til stede på pladsen, var instrueret af egen chef. Støbeprogrammet var gennemgået af virksomhedens formand med de ansvarlige medarbejdere for støbningen.

Endelig anførte virksomheden, at det var bygherrens krav, at motorvejen var åben under hele arbejdet med at bygge en ny bro, og når der blev støbt. Virksomheden planlagde derfor arbejdet, så dette krav kunne opfyldes.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre mod ulykkesfare i forbindelse med støbning. Nævnet lagde herved vægt på, at årsagen/årsagerne til brokollapset er uafklarede. Politiet havde efter det oplyste nedsat en ekspertgruppe, der skulle klarlægge årsagen/årsagerne til det delvise kollaps.

Nævnet fandt endvidere, at det var uklart, om der var givet et strakspåbud begrundet i, at arbejdet ved ulykkeshændelsen ikke var udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, eller om påbuddet drejer sig om ulykkesfaren for de ansatte, efter ulykken var sket. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet i sin udtalelse har anført, at Arbejdstilsynet har lagt vægt på oplysningerne om, at flere ansatte hos virksomheden var i umiddelbar nærhed af steder, hvor der som følge af gennemskydningen af brokonstruktionen var fare for nedstyrtning. Afgørelserne er truffet af et enig nævn.

**(j.nr. 2014-6033-59406) Arbejdstilsynets j. nr. 20140086555.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Efter Arbejdsmiljøklagenævnets hjemvisning af strakspåbuddet har Arbejdstilsynet afventet det arbejde, som en ekspertgruppe under Transportministeriet/Vejdirektoratet har udført for at undersøge årsagen til brokollapset. Ekspertgruppens rapport blev offentliggjort i juni 2015.*

*På baggrund af ekspertgruppens rapport overvejer Arbejdstilsynet stadig, om der er grundlag for at træffe en ny afgørelse til virksomheden om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.*

## **6. Ophævelse af påbud om straks at sikre brug af kran under hensyn til omgivelserne uden for et byggepladshegn**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der blev udført kranarbejde tæt ved byggepladsens hegn, hvor der uden for hegnet befandt sig en forretning, som havde opstillet varer tæt ved hegnet. Arbejdstilsynet fik af kranens fører oplyst, at der den pågældende dag var løftet glideforskalling

mv. væk fra en bygning. De „store byrder“ var løftet så langt fra byggepladshegnet som muligt, hvorimod flere mindre byrder var løftet umiddelbart langs den indvendige side af byggepladshegnet, således at de kunne transporteres til oplagsområdet.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til den virksomhed der udførte kranarbejdet om straks at sikre, at brug af kran kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og under hensynstagen til omgivelserne.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var stor fare for at personer, der færdedes på den udvendige side af byggepladshegnet, kunne rammes af hegn eller genstande.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af kranføreren fik oplyst, at der den pågældende dag var løftet glideforskalling mv. væk fra en bygning. De „store byrder“ var løftet så langt fra byggepladshegnet som muligt, hvorimod flere mindre byrder var løftet umiddelbart langs den indvendige side af byggepladshegnet, således at de kunne transporteres til oplagsområdet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2014-6033-02118) Arbejdstilsynets j. nr. 20140113634.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning.*

*Arbejdstilsynet har vurderet at afgørelsen er meget konkret. Arbejds miljøklagenævnet har vurderet at der i sagens oplysninger ikke var tilstrækkeligt grundlag for det afgivne påbud. Arbejdstilsynet har derfor ikke fundet anledning til at foretage yderligere.*

### **7. Hjemvisning af afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehandling i en dagligvarebutik**

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvareforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der var 4 betalingskasser placeret i kasseområdet ved kombineret ind- og udgangsdør, og at der ved hver betalingskasse var indrettet en nøglebetjent skuffe/deponeringsenhed til deponering af større kontantbeholdning.

Butikschefen oplyste, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen med kassebeholdningen på sig. Den enkelte medarbejder, der passede betalingskassen, havde også en nøgle på sig, der passede til deponeringsenheden.

Det blev oplyst, at de ansatte er instrueret i, at større sedler, fx 200 (over ca. 4 stk.), 500 og 1000 kr. sedler, løbende skal overføres til deponeringsenheden for at holde kassebeholdningen på maksimalt cirka 4000 kroner.

Overførsel af sedler fra betalingskasse til deponeringsenheden blev fortaget, mens der er kunder ved kassen. Deponeringsenheden kan indeholde et større kontantbeløb. Den enkelte medarbejder ved endt kassebetjening medtog kassetten samt deponeringsenheden og bar den igennem butikken og ud i baglokalet, hvor pengene tælles op.

Ved Arbejdstilsynets italesættelse af forholdene omkring pengehandling oplyste ledelsen, at butikken fremadrettet ikke længere ville lade kassemedarbejderne have nøglen til dropboksen på sig eller adgang til denne i betalingskassen. I stedet ville de ved vagtskifte ved betalingskasserne fremadrettet indføre at deponeringsenheden og pengekasse hentes af 2 personer (hvoraf den ene er kassemedarbejderen), hvor den anden medbringer nøgle til dropboksen fra en placering i nøgleskab i kontor i baglokale.

Arbejdstilsynet foretog senere et nyt tilsynsbesøg og observerede, at pengehandlingen nu foregik som tidligere konstateret. Det blev oplyst ved forespørgsel ved en kassemedarbejder, at de ikke længere opbevarede nøglen til deponeringsenheden i kassen eller på sig, men at den hang i et skab i baglokalet.

På denne baggrund traf Arbejdstilsynet alene en afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehandling.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, da nævnet fandt det uklart, om pengehandlingen og medarbejdernes opbevaring af nøgler til dropboks og betalingskassen, som beskrevet og oplyst til Arbejdstilsynet, foregår diskret.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet om adgangen til større kontantbeløb alene havde oplyst, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen på sig, og at denne nøgle desuden passede til deponeringsenheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om den synlige pengehandling alene havde oplyst, at de ansatte var instrueret i at foretage løbende overførsler af større sedler, ex. 200 kroner, 500 kroner og 1000 kroners sedler fra kassebeholdningen til deponeringsenheden. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet dermed ikke havde oplyst og beskrevet, hvordan nøglebærefunktionen medfører, at der er en konkret røveririsiko, som anført af Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen, ligesom Arbejdstilsynet ikke konkret havde oplyst, på hvilken måde den synlige pengehandling foregår. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6024-29818) Arbejdstilsynets j. nr. 20140027487.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Sagen var oversendt til Arbejdsmiljøklagenævnet i juli 2014. Samme måned traf klagenævnet to klare afgørelser vedrørende vurderingen af forebyggelse af røveririsiko i butikker. Arbejdstilsynet har efterfølgende ændret afgørelsespraksis i overensstemmelse hermed, og der er efterfølgende kommet ny BAR-vejledning.*

### **8. Hjemvisning af påbud om at fjerne dampe effektivt fra opvaskemaskine**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i dagligvare forretning og konstaterede, at der stod opstillet en tankopvaskemaskine i et af rum i forretningen slagterafdeling. Der var under drift og efter endt cyklus, når låget blev åbnet, en kraftig dampudvikling fra opvaskemaskinen til rummet, hvor der ikke var etableret effektiv mekanisk ventilation i rummet til fjernelse af damp.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at tankopvaskemaskinen kørte cirka 10 gange om dagen, og at tankopvaskemaskinen skyller med vandtemperatur på cirka 70° C. På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskinen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse. Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af dampen alene fremgik, at der var en kraftig dampudvikling fra tankopvaskemaskinen til rummet, men ikke om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet. Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke var oplyst, om der i den damp, som kommer fra opvaskemaskinen, er aerosoler eller farlige stoffer, som i øvrigt kan forurene luften. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6040-19707 og 2014-6040-19702) Arbejdstilsynets j. nr. 20140032965.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har efterfølgende meddelt virksomheden, at sagen ikke vil blive forfulgt.*

### **9. Ophævelse af påbud om at holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed**

Ved et tilsynsbesøg i september måned 2013 spurgte Arbejdstilsynet til en virksomheds samarbejde og sikkerheds og sundhed, og spurgte i den forbindelse til de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som efter reglerne skal afholdes hvert år. Virksomhedens direktør oplyste, at virksomheden ikke havde afholdt årlig arbejdsmiljødrøftelse i det seneste år.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Virksomheden klagede og oplyste i den forbindelse at virksomheden under tilsynsbesøget havde

fremvist den seneste arbejdsmiljødrøftelse foretaget i maj måned 2012 til Arbejdstilsynet og oplyste, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2013 ville blive afholdt i november 2013.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, da nævnet fandt, at der ikke er hjemmel til at påbyde virksomheden at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Nævnet lagde herved vægt på, at der hverken i reglerne om samarbejde eller i ATvejledningen om samarbejde om sikkerhed og sundhed er grundlag for at fortolke reglerne således, at det er et krav, at der skal være afholdt en arbejdsmiljødrøftelse inden for det sidste år.

Nævnet fandt herved, at reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed efter sin ordlyd alene stiller krav om, at arbejdsgiveren hvert år skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse. Reglerne siger ikke, at arbejdsmiljødrøftelser skal være afholdt inden for det seneste år. Følgende fremgår af AT-vejledning F.3.2 om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte: "*Afsnit 8. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges, og hvor det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op. ...*"

Efter reglens formulering vil det kunne være tilstrækkeligt, at der afholdes en arbejdsmiljødrøftelse f.eks. hvert kalenderår. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.  
**(j.nr. 2014-6011-33277) Arbejdstilsynets j. nr. 20130084115.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har som følge af afgørelsen præciseret i kvalitetsprocedure RT-8 om Kontrol af egenindsats, at den tilsynsførende skal undersøge, om virksomheden inden for det seneste kalenderår har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse og bede om dokumentation herfor, og at det er tilstrækkeligt for at leve op til kravet om en årlig drøftelse, at denne for eksempel finder sted i foråret det ene år og efteråret det efterfølgende år.*

#### **10. Ophævelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler ved røveri**

Arbejdstilsynet besøgte en detailbutik, hvor der blev udført ekspedition af kunder ved butikkens 3 kasselinjer, og forebyggelse af røveri blev drøftet. Butikschefen oplyste, at vagtskifte foregår dagligt kl. 16 ved 2 kasselinjer samt kl. 19 ved 1kasselinje, hvor kassemedarbejderen ved vagtskifte tilkalder en nøgleansvarlig, som har nøglen til dropboksbeholderen på sig. Kassekassette og dropboks ved vagtskifte transporteres fra en af kasselinjerne igennem butikken til kontor af kassemedarbejder samt medfølgende nøgleansvarlig.

Alle 3 kasselinjer er forsynet med dropboksbeholder, som er placeret ovenover kassekassetten og kassebåndet. Ved vagtskifte frigøres dropboksen af kasselinjeinventaret og kunderne kan se dropboksen i det fri.

Ved vagtskifte forsøges det at guide kunderne over til den anden kasselinje, men ikke altid muligt. Mandag og fredag eftermiddag er de mest travle dage, og hvis der er kunder ved begge kasselinjer, bliver dropboksbeholderen taget ud af kasselinjeinventaret og uden at åbne den transporteres den sammen med kassekassetten ud til kontoret bagerst i butikken. Transporten af kassekassette foregår med aflåst lukket låg. Kassemedarbejderen bærer nøglen på sig under transporten. Dropboksbeholderen er ikke låst, når den transporteres gennem butikken, da dette ikke er muligt. Transport af kassekassette og dropboks foregår blandt kunder i butikken.

Arbejdstilsynet konstaterede, at man som kunde i kø ved en af kasselinjerne kan se, at dropboksbeholderen bliver lukket op og tømt for kontanter i kasselinjen ved siden af. Dropboksen er forsynet med et løst låg og kan ikke aflåses. Kasselinjerne er placeret forrest i butikken, og kontoret er beliggende bagerst i butikken, og at transporten foregår mellem kunder.

Det blev konstateret, at der var placeret piktogrammer på butikkens indgangsdør, som ved besøget var tildækket af blomsterbur, men som ved påtale blev fjernet.

Det blev oplyst af butikschefen, at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev

sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet, samt en, som sætter vare op. Der kan ikke hæves over beløb efter kl. 18.00. Der er tidslås til pengeskab på kontor, som indeholder byttepenge og cigaretter, og pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab. Der afholdes årligt møde omkring røverforebyggelse og instruktion af ansatte.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at forebygge vold og trusler som følge af røveri i butikken.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde godtgjort, at virksomheden ikke har gjort tilstrækkeligt til at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri.

Nævnet lagde herved vægt på, at det forhold, at kassette og dropboks ved vagtskifte transporteres uaflåst igennem butikken blandt kunder til kontoret af en kassemedarbejder og en nøgleansvarlig, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet transporten foregår diskret, uden at kunderne kan se pengene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det forhold, at det kan forekomme, at nøglebæreren sidder ved kasselinjen og ekspederer med nøgle til dropboksen, som passer til dropboksene i alle tre kasselinjer, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet pengehåndteringen ved kassen foregår diskret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det forhold, at der i 2013 blev udskiftet 2 ansatte blandt personalet, ikke i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det forhold, at kunder kan aflure rutinen ved kasselinjen og de faste vagtskifter dagligt kl. 16 ved to kasselinjer og kl. 19 ved 1 kasselinje, ikke af Arbejdstilsynet er beskrevet konkret nok til, at det kan dokumenteres, at det i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden har gjort flere tiltag for at forebygge røveri i butikken, herunder at der er placeret piktogrammer på butikkens indgangsdør, og at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet.

Nævnet lagde desuden til grund, at der ikke kan hæves over beløb efter kl. 18.00, at der er tidslås til pengeskab på kontor, at pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab, og at der afholdes årligt møde omkring røverforebyggelse og instruktion af ansatte. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2014-6024-39088) Arbejdstilsynets j. nr. 20140046537.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Sagen var oversendt til Arbejds miljøklagenævnet i juli 2014. Samme måned traf klagenævnet to klare afgørelser vedrørende vurderingen af forebyggelse af røveririsiko i butikker. Arbejdstilsynet har efterfølgende ændret afgørelsespraksis i overensstemmelse hermed, og der er efterfølgende kommet ny BAR-vejledning.*

### **11. Hjemvisning af påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra udstødningsgasser**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at der på byggepladsen pågik arbejde i en skakt. Der var støbt loft i skakten, heri var der to huller ud til det fri. Der var dieseldrevne entreprenørmaskiner, der var i funktion nede i skakten.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at der i skakten kunne lugtes udstødningsgasser fra dieseldrevne entreprenørmaskiner. Der var en kraftig og kvælende lugt af udstødningsgasser. Der blev anvendt skæreblander i samme område, hvor der samtidig blev brændt PU-skum af. Der var mere end 10 personer beskæftiget på det sted i skakten, hvor entreprenørernes beskæftigede blev påvirket af udstødningsgasser og afbrændt PU-skum.



Der var etableret ventilationsanlæg i skakten med kontrolanordning, og der var ved skakten placeret en indblæsning og en udsugning, og at der var en kompressor og gravemaskine opstillet i skakten.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser, kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet, og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt det uklart, hvad der er givet påbud om. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse vedrører kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen henviste til reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren, men i udtalelsen til nævnet oplyste, at der som hjemmel for afgørelsen alene burde være henvist til reglerne om arbejdets udførelse, og om at unødigt påvirkning af stoffer og materialer skal undgås. Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet ved sagens oversendelse til nævnet oplyste, at påbuddet ikke har hjemmel i reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren.

Nævnet fandt herefter, at det ikke fremgår klart, om påbuddet er givet til virksomheden som arbejdsgiver, eller fordi virksomheden er ansvarlig for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren efter reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2014-60331-03801). Arbejdstilsynets j. nr. 20140100612.**

#### *Arbejdstilsynets bemærkninger*

*Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse i sagen den 8. maj 2015. På dette tidspunkt var det konkrete arbejde i skakten afsluttet, og det var ikke længere muligt eller relevant at følge op på klagenævnets afgørelse med et nyt besøg eller en ny afgørelse. Arbejdstilsynet har derfor skrevet til virksomheden, at Arbejdstilsynet ikke foretager sig yderligere i sagen.*

### **12. Hjemvisning af påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation**

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomheden ikke havde etableret en arbejdsmiljøorganisation. Det blev oplyst, at der er cirka 300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation, da der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Flertallet vurderede, at der mangler oplysninger, om de handicappede borgere tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, således at arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljølovens regler efter en konkret vurdering fortsat påhviler borgeren, uanset om tilskuddet er overført til virksomheden.

Flertallet lagde vægt på, at der mangler oplysninger om handicaphjælpernes arbejde i forhold til, om arbejdet har karakter af professionel pleje omfattet af arbejdsmiljøloven. Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene har lagt vægt på, at der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte, idet indehaveren af virksomheden oplyste, at der er cirka 300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at det fremgår af Socialministeriets vejledning nr. 9 af 15. februar 2011, at såfremt den handicappede som arbejdsleder tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, herunder udøver instruktionsbeføjelsen, så kan arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven efter en konkret vurdering fortsat påhvile borgeren, uanset om tilskuddet er overført til en forening eller virksomhed.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det følger af arbejdsmiljølovens regler, at en arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets 11 medlemmer fandt, at afgørelsen er tilstrækkeligt oplyst, idet det efter arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser ikke er muligt at overdrage arbejdsgiveransvaret til en arbejdsleder.

Mindretallet fandt, at når borgeren har overgivet arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed, er det derfor den private virksomhed, der som arbejdsgiver skal sikre arbejdsmiljøet, herunder sørge for at der er en arbejdsmiljøorganisation, som lever op til reglerne.

Derudover har handicaphjælpernes arbejde karakter af professionelt arbejde for en arbejdsgiver, hvor de enkelte handicaphjælpere er ansat af virksomheden til at udføre arbejde for bestemte borgere.

**(J.nr. 2014-6011-43782) Arbejdstilsynets j. nr. 20140056750.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har efter nævnets afgørelse været i dialog med virksomheden og fået supplerende oplysninger. Der pågår på den baggrund principielle overvejelser om arbejdsgiveransvaret.*

### **13. Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde en robotsvejser, som var placeret i virksomhedens produktionshal, hvor der var faste arbejdspladser på begge sider. Robotsvejseren kørte ikke på tilsynstidspunktet.

Der var etableret et gardin til at opfange røgudviklingen på den ene side af robotsvejseren og ikke på den side, hvor emnerne efter robotsvejsningen svejses. Det var et mekaniske udsugningsanlæg etableret i loftet, cirka 8 meter fra robotsvejseren.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejseren.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over påbuddet og oplyste blandt andet at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at det eksisterende mekaniske udsugningsanlæg, ikke var tilstrækkeligt i forhold til de faste arbejdspladser.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det er oplyst, at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter. Nævnet lagde desuden vægt på, at robotsvejseren ikke kørte ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvorved Arbejdstilsynet ikke ved selvsyn har konstateret, at det mekaniske anlæg ikke var tilstrækkeligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2015-6030-06266) Arbejdstilsynets j. nr. 20150000078.**



#### Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har besøgt virksomheden i oktober 2015 og har ikke afgivet reaktioner, som er relateret til denne sag.

#### **14. Hjemvisning af påbud om at forebygge og reducere risikoen for vold og trusler ved alenearbejde uden auditiv eller visuel kontakt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos psykiatrisk afdeling på et hospital, som er en retspsykiatrisk døgnfunktion, som betyder, at de ansatte i afdelingen modtager patienter, der under fængselsophold vurderes at have en psykisk lidelse.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at patienterne på afdelingen kan lide af svære psykiske lidelser og/eller have udadreagerende adfærd. Arbejdstilsynet fik af medarbejderne oplyst, at der gennem arbejdsdagen forekommer perioder, hvor de arbejder alene "uden mulighed for, at kollegaer kan se eller høre dem".

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle forebygge og reducere risikoen for vold og trusler ved, at der ikke arbejdes alene uden direkte auditiv eller visuel kontakt på afdelingen.

Virksomheden klagede over påbuddet, og ledelsen oplyste i klagen og har under klagesagens behandling anført, at der ikke foregår alenearbejde uden auditiv eller visuel kontakt. Der vil altid som minimum være auditiv kontakt til kollegaer.

I de situationer, hvor en medarbejder går i rygebur med patienter og ved vagtskifte, vil der altid være auditiv kontakt til en eller flere andre medarbejdere. Der vil desuden altid være flere medarbejdere om medicingivning og servering af frokost og aftensmad.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, da nævnet fandt det uklart, om de ansatte på den psykiatriske afdeling arbejder alene. Nævnet lagde vægt på, at ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten har anført, at der ikke foregår alenearbejde uden auditiv eller visuel kontakt. Der vil altid som minimum være auditiv kontakt til kollegaer. Nævnet lagde desuden vægt på, at ledelsen har oplyst, at de ansatte og afdelingssygeplejersken på tilsynstidspunktet har besvaret de fra Arbejdstilsynet stillede spørgsmål ud fra den forståelse, at Arbejdstilsynet spurgte ind til situationer, hvor der ikke var både auditiv og visuel kontakt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6024-53802) Arbejdstilsynets j. nr. 20140029076.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

Virksomheden bliver genbesøgt indenfor det næste år, hvor Arbejdstilsynet vil se på forholdene på omhandlede afdeling.

#### **15. Hjemvisning af afslag på dispensation fra kravet om brug af friskluftforsynet åndedrætsværn ved spartelpåføring af et kodenummereret produkt**

En virksomhed sendte en ansøgning om dispensation fra kravene om brug af luftforsynet åndedrætsværn ved arbejde med et produkt, der har en MAL-kode på 5-5, der er det højeste kodenumre, der kan tildeles et produkt.

Virksomheden ønskede at anvende motordrevet filtrerende åndedrætsværn med filtre af typen ABE1 (organiske gasser, uorganiske gasser og sure gasser) i stedet for friskluftforsynet åndedrætsværn. Virksomheden oplyste blandt andet, at der males i en malerkabine, hvor der males emner svarende til et areal på cirka 3 m<sup>2</sup>, som lægges på som en form for spartel-produkt. Det tager ½ time at lægge produktet på emnet, og der er fem personer, som arbejder med produktet. De fem personer er opdelt i to hold á to personer og til sidst en person, som "retter til".

Arbejdstilsynet traf afgørelse med afslag på dispensation for brug af luftforsynet åndedrætsværn, og virksomheden klagede over afgørelsen.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet sagen ikke var tilstrækkelig

oplyst til, at der kan træffes afgørelse, idet Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til, hvorvidt der foreligger særlige forhold, der tillader afvigelser fra reglerne om kodenummererede produkter, samt hvorvidt en sådan afvigelse fra reglerne er rimelig og fuldt forsvarlig.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen havde henvist til reglen om dispensation fra reglerne om kodenummererede produkter, hvor det fremgår, at direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde henvist til reglerne om kodenummererede produkter, hvor det fremgår, at der ved arbejde med produkterne mindst skal træffes de sikkerhedsforanstaltninger, der er angivet i bilag til reglerne, hvor det fremgår, at der altid skal træffes mindst de sikkerhedsforanstaltninger, som svarer til det kodenummer, der er fastsat efter de gældende regler herom.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der mangler oplysninger om, hvorvidt der foreligger særlige forhold ved spartelpåføring af produkter indeholdende isocyanat ved arbejdet med overfladebehandlingen, som tillader dispensation fra reglerne. Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(j.nr. 2014-6050-66488) Arbejdstilsynets j. nr. 20140090785.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har efterfølgende være i dialog med DI (på vegne virksomheden) om, hvad der skal til for at opnå dispensation. Sagen - der er kompleks - er endnu ikke endeligt afsluttet. Der foreligger ikke dispensation på nuværende tidspunkt.*

#### **16. Hjemvisning af afgørelse med afslag på forslag til at efterkomme påbud til en aftenskole om brug af effektiv ventilation i et stensliberum**

Arbejdstilsynet foretog et tilsynsbesøg på en aftenskole og konstaterede, at der blev afholdt kursus i stenslibning med ansat lærer og et antal kursister, og at der i stensliberummet var store mængder af kvartsstøv hidrørende fra slibningen af sten.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse med påbud om, at aftenskolen skulle sikre effektiv procesventilation i stensliberummet, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Påbuddet blev givet efter reglerne om ventilation i bekendtgørelsen om arbejdsstedets indretning, da der var en ansat lærer på stedet. Påbuddet blev desuden givet efter reglen om unødigt påvirkning af stoffer og materialer i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, da kursisterne efter Arbejdstilsynets vurdering var dækket af arbejdsmiljølovens udvidede område.

Virksomheden klagede ikke over de to afgivne påbud. Virksomheden sendte en mail til Arbejdstilsynet, hvor aftenskolen foreslog at lave en ordning for at stenkursisterne kunne fortsætte. Forslaget indeholdt blandt andet forslag om, at kursisterne anvender personlige værnemidler, og at det var forudsat, at læreren ikke kommer i lokalet, hvor der slibes sten.

Arbejdstilsynet svarede på dette spørgsmål i en form, som både Arbejdstilsynet og nævnet vurderede var en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven, og som nævnet kunne behandle. I afgørelsen vurderede Arbejdstilsynet, at det ikke i tilstrækkelig grad kan sikre kursisterne mod unødige sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige belastninger under slibning af sten i sliberummene. Brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt.

Aftenskolen klagede over denne afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse, idet Arbejdstilsynets afslag ikke var konkret begrundet i forhold til virksomhedens forslag til efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet om virksomhedens forslag alene har anført, at de fremsendte oplysninger ikke i tilstrækkelig grad kan sikre kursisterne mod unødige sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige belastninger under slibning af sten i sliberummet, og at brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt. Arbejdstilsynet har derved ikke konkret taget stilling til, om virksomhedens forslag er en egnet løsning på det arbejdsmiljøproblem, der er givet påbud om i forhold til kursisterne, men alene har henvist til de generelle forebyggelsesprincipper nævnt i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at Arbejdstilsynets angivelse af, at kursisternes brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt, ikke er omfattet af reglerne i bilag 1, til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Bilaget er alene gældende for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2015-6020-30993, 2025-6111-30986 og 2015-6199-30992) Arbejdstilsynets j. nr. 20150035752.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Der er ikke foretaget yderligere i sagen, da sagens oprindelige påbud efterfølgende blev påklaget. Denne sag er verserende.*

### **17. Ophævelse af påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod seksuel chikane**

Arbejdstilsynet afgav efter besøg på en virksomhed påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af seksuel chikane. Arbejdstilsynet havde truffet afgørelsen efter en vurdering af blandt andet oplysninger fra virksomheden om, at der var en kvindelig ansat, som havde oplyst om dårligt samarbejde og konflikter i forhold til en mandlig kollega.

Den kvindelige ansatte fandt, at kollegaen var nærgående og havde gået meget tæt på hende, dog uden at røre. Den kvindelige ansatte havde oplevet kropssproget som "lummert" og seksuel intimiderende. Desuden havde den kvindelige ansatte oplevet at blive skældt ud og kritiseret af den mandlige kollega for en hændelse, som lå langt tilbage i tid.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af seksuel chikane, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, om der faktisk var tale om seksuel chikane i det aktuelle tilfælde set i forhold til Arbejdstilsynets definition herfor.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse efter sin formulering alene drejede sig om at træffe effektive foranstaltninger mod seksuel chikane. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, om der var tale om seksuel chikane, som efter definitionen kræver, at en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange på grov vis har udsat en eller flere personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. Flertallet lagde herved til grund, at Arbejdstilsynet ved sin afgørelse alene havde henvist til, at en ansats forhold til en mandlig kollega var præget af dårligt samarbejde og konflikter. Den ansatte fandt, at kollegaen var nærgående og gentagne gange gik meget tæt på hende, dog uden at røre. Den ansatte oplevede kropssproget som "lummert" og seksuelt intimiderende. Det blev desuden anført, at den ansatte af kollegaen oplevede at blive udskaældt og kritiseret for en hændelse, som lå langt tilbage.

Flertallet har herved alene forholdt sig til, om der er tilstrækkelige oplysninger om, at en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange på grov vis har udsat en eller flere personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.

Flertallet har således ikke forholdt sig til, om der er tale om handlinger, der kan betegnes som

mobning. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 9 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at sagen burde hjemvises, da nævnet ikke kan træffe afgørelse på det foreliggende grundlag.  
**(j.nr. 2015-6024-30495) Arbejdstilsynets j. nr. 20140080066.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Arbejdstilsynet har ikke foretaget sig videre i sagen.*

**18. Hjemvisning af påbud om at anvende åndedrætsværn**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed anvendte nogle produkter i forbindelse med overfladebehandling. Produkterne var ikke mærket med MAL - kode, og derfor foretog Arbejdstilsynet selv en beregning og fastsatte MAL - koden og beregnede på den baggrund MAL - koden for den brugsfærdige blanding, som anvendtes til overfladebehandling.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at der blev anvendt åndedrætsværn i overensstemmelse med reglerne om arbejde med kode-nummerede produkter.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at Arbejdstilsynets fastsættelse af produkternes MAL-kode ikke var korrekt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt Arbejdstilsynets begrundelse mangelfuld. Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgår af Arbejdstilsynets afgørelse eller udtalelse, hvordan Arbejdstilsynet har beregnet MAL-koden for de anvendte produkter. Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde henvist til de regler i bekendtgørelse om fastsættelse af kodenumre, som Arbejdstilsynets beregning er foretaget på baggrund af. Nævnet lagde endvidere vægt på, at det var uklart, hvorvidt Arbejdstilsynet har kompetence til at fastsætte et produkts MAL-kode, jf. reglerne om fastsættelse af kodenumre, hvor det fremgår, at importør, fremstiller eller forhandler skal fastsætte et kodenummer.

Nævnet lagde vægt på, at et produkts MAL-kode efter reglerne om arbejde med kodenummerede produkter anvendes til at fastsætte de sikkerhedsforanstaltninger, som skal anvendes under brug af produktet. Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enig nævn.  
**(j.nr. 2015-6022-45117) Arbejdstilsynets j. nr. 20150068099.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Der er varslet nyt risikobaseret tilsyn på virksomheden, som vil blive gennemført i løbet af efteråret 2016.*

**19. Ophævelse af påbud om at standse arbejde indtil sikring mod nedstyrtning**

Arbejdstilsynet havde på en byggeplads set nogle håndværkere arbejde på et stillads, uden der var truffet effektive foranstaltninger mod nedstyrtning. På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at standse arbejde på stilladset til en af de virksomheder, der stod for arbejdet på byggepladsen.

Virksomheden klagede og oplyste i klagen, at virksomheden ikke havde ansatte, men er hovedentreprenør, som ved udbud havde ladet arbejdet udføre af en underentreprenør, som selv havde stået for arbejdet og tilsyn hermed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at en virksomhed ikke var rette modtager af et påbud om at standse arbejdet på byggepladsen og ophævede derfor påbuddet, da Arbejdstilsynet havde meddelt påbuddet til en virksomhed, som oplyste ikke at have ansatte.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden oplyste, at virksomheden var hovedentreprenør, og at virksomheden på lige fod med de andre underentreprenører/leverandører havde bestilt et kloakfirma til at udføre et stykke arbejde for dem i forbindelse med opførelsen af et nyt hus. Kloakfirmaet havde ligesom de andre underentreprenører/leverandører selv stået for planlægningen, udførelsen og tilsynet med det udførte arbejde i henhold til udbudsmaterialet.

Nævnet fandt herefter, at virksomheden ikke var arbejdsgiver for de ansatte, som udførte det arbejde, som Arbejdstilsynets afgørelse efter sin ordlyd har påbudt standset.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2015-6100-40829 og 2015-6199-55179) Arbejdstilsynets j. nr. 20150028137.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har ikke foretaget sig yderligere i sagen, da arbejdet på den pågældende byggeplads efter det oplyste var færdiggjort på ophævelses tidspunktet.*

#### **20. Hjemvisning af påbud om at sikre, at stillads er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet havde på en byggeplads set nogle håndværkere arbejde på et stillads, som ikke var opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der manglede rækværk på stilladset. På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at stilladset er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede og oplyste i klagen, at virksomheden ikke havde ansatte, men er hovedentreprenør, som ved udbud havde ladet arbejdet udføre af en underentreprenør, som selv havde stået for arbejdet og tilsyn hermed.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud. Nævnet lagde vægt på, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, da det ikke af påbuddet fremgik, om påbuddet var givet virksomheden som opstiller af stilladset, eller om virksomheden på anden måde havde ansvaret for, at stilladset var opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

**(J.nr. 2015-6100-40869 og 2015-6199-55187) Arbejdstilsynets j. nr. 20150028137.**

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har ikke foretaget sig yderligere i sagen, da arbejdet på den pågældende byggeplads efter det oplyste var færdiggjort på hjemvisningstidspunktet.*

#### **21. Afvisning af klage, da virksomheden, som påbuddet var adresseret til, er opløst efter konkursbehandling**

Arbejdstilsynet havde efter undersøgelse af en ulykke afgivet et påbud til en virksomhed om at sikre, at et cirkustelt er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt at anvende. Virksomheden havde klaget over påbuddet, men under behandlingen af klagesagen kunne det i CVR registeret konstateres, at virksomheden efter en konkursbehandling var blevet opløst.

Arbejdsmiljøklagenævnet afviste at behandle klagen, idet virksomheden som Anpartsselskab er gået konkurs og er opløst, hvorved virksomheden ikke længere har en retlig interesse i at få klagen behandlet af nævnet.

Nævnet lagde herved til grund, at det af CVR registeret fremgår, at virksomheden, som Anpartsselskab, efter konkursdekret afsagt og afsluttet konkursbehandling, er opløst.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.



**(J.nr. 2015-6199-55187) Arbejdstilsynets j. nr. 20130064404.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljølagenævnets afgørelse til efterretning og har afsluttet sagen. Da der ifølge CVR registeret er afsagt konkursdekret, og virksomheden herefter er opløst, har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at følge op på påbuddet til virksomheden og overtrædelsen i forbindelse med arbejdsulykken.

**22. Hjemvisning af påbud om at etablere effektiv mekanisk udsugning ved trykkemaskiner**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor medarbejderne arbejdede med trykning af aviser på to rotationstrykkemaskiner, der stod opstillet ved siden af hinanden i en hal. Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at der blev anvendt befugtningsvand, som indeholder et navngivet kemikalie i en 2 % opløsning. Der blev anvendt ca. 1 ton af kemikaliet pr. 3. uge. Kemikaliet er mærket lokalirriterende og R36/38 (irriterer øjne og hud) og sikkerhedssætning S23 (undgå indånding af gas, dampe eller aerosoltåger).

Det blev oplyst, at hallen blev opmålt til 13.170 m<sup>3</sup> og med et beregnet luftskifte i forhold til den etablerede rumventilation på 7,51 gange i timen. Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at trykkerihallen er udstyret med rumventilation med udsugning monteret som to kassetter på væggen oppe under loftet i den ene ende af trykkerihallen og med udblæsningsenheder på hvert af de tre niveauer mellem de to trykkerimaskiner.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at etablere en effektiv mekanisk udsugning, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed.

Arbejds miljølagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at etablere en effektiv mekanisk udsugning ved to trykkemaskiner i virksomhedens produktion, og ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme dette påbud.

Arbejds miljølagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kan træffe afgørelse om etablering af en effektiv mekanisk udsugning, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at luftforureningen var sundhedsskadelig.

Nævnet lagde vægt på, at det alene var oplyst, at forureningen bestod af aerosoler fra det anvendte befugtningsvand, som bestod af en 2 % opløsning af et navngivent kemikalie, som er mærket lokalirriterende. Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om støvforureningen alene havde oplyst, at der omkring trykkerimaskinens kniv var støv, som hver uge fjernes med støvsuger.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst, hvor de ansatte befandt sig i den store produktionshal, set i forhold til den konstaterede aerosoltåge og den etablerede rumventilation. Nævnet fandt derved, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at forureningen bestående af aerosoler fra befugtningsvand og støv fra papir var sundhedsskadeligt, som angivet i begrundelsen for Arbejdstilsynets påbud. Arbejds miljølagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn

**(J.nr. 2015-6032-51412) Arbejdstilsynets j. nr. 20130094730.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har på baggrund af hjemvisningen foretaget besøg hos virksomheden. Der blev i forbindelse med besøget ikke afgivet reaktioner til virksomheden.

Arbejdstilsynet  
www.at.dk – telefon 70 12 12 88

