



## NOTAT

Juni 2017

### Gennemgang af arbejdsmiljøreglerne på ergonomiområdet med en beskrivelse af, om reglerne har baggrund i EU-forpligtigelser eller nationale regler

J.nr. 20165200147

EPA/ Gitte Møller Fischer

#### Baggrund

I notatet foretages en gennemgang af arbejdsmiljøreglerne om ergonomi, og det angives, om disse har baggrund i EU-forpligtigelser eller er nationale.

Gennemgangen er foranlediget af Implementeringsrådets (IR) forslag om et nabotjek af håndhævelsen af arbejdsmiljøreglerne på ergonomiområdet. Forslaget blev den 8. juni 2016 drøftet i EU-Implementeringsudvalget (IU), som valgte ikke at igangsætte et nabotjek af de pågældende regler. Det skyldes, at det vil være metodisk meget vanskeligt og omkostningsfyldt at gennemføre det foreslåede nabotjek.

På den baggrund besluttede IU, at der i stedet skulle foretages en gennemgang af arbejdsmiljøreglerne på ergonomiområdet for at undersøge, om reglerne på området har baggrund i EU-direktiver eller er rent nationale.

Nedenstående gennemgang viser, at

- der med få undtagelser allerede var nationale regler på ergonomiområdet stort set svarende til direktiverne, da disse trådte i kraft
- arbejdsmiljøreglerne for gravide og ammende kvinder har oprindelse i et direktiv og blev indført i de nationale regler efter direktivets ikrafttrædelse
- det samme gør sig gældende for reglerne om midlertidige ansættelser og skriftlighedskravet i en virksomheds arbejdspladsvurdering.

#### Metode

I notatet gennemgås ergonomireglerne med henblik på at konstatere, om reglerne stammer fra et EU-direktiv, eller om de var gældende forud for vedtagelsen af EU-reglerne.

Følgende fire bekendtgørelser er gennemgået:

1. Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler
2. Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning
3. Bekendtgørelse om manuel håndtering
4. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Ovenstående er udvalgt, da stort set alle påbud på ergonomiområdet gives med hjemmel i disse bekendtgørelser.

De fire bekendtgørelser implementerer nedenstående direktiver. Da der er tale om minimumsdirektiver, må en medlemsstat ikke fastsætte et lavere beskyttelsesniveau end direktivet i forbindelse med implementeringen. En medlemsstat må heller ikke sænke niveauet svarende til direktivet, hvis niveauet i allerede eksisterende nationale regler var højere før implementeringen af direktivet. Herudover skal medlemsstaterne altid bestræbe sig på at forbedre de eksisterende vilkår.

Direktiverne er følgende:

- Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer
- Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold
- Rådets direktiv 90/268/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med manuel håndtering af byrder, som kan medføre risiko for især ryg- og lændeskader hos arbejdstagere
- Rådets direktiv 90/270/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler
- Rådets direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet
- Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet ("rammedirektivet")

Rammedirektivet fra 1989 (direktiv nr. 89/391) er en slags "overligger" for samtlige direktiver og er derfor inddraget i undersøgelsen, hvor det er relevant.

Der er foretaget en gennemgang af, hvilke nationale regler der var gældende på tidspunktet for implementeringen af de relevante direktiver på ergonomiområdet, som alle er minimumsdirektiver. Gennemgangen er foretaget med vægt på de materielle krav og ikke på definitioner og områdebestemmelser.

### **Overordnet konklusion**

Den overordnede konklusion er, at alle regler, med få undtagelser, er nationale regler, der allerede fandtes på tidspunktet for direktivernes implementering. Det betyder, at Danmark allerede havde regler på niveau med direktiverne på det tidspunkt, hvor direktiverne trådte i kraft. I øvrigt kan en medlemsstat ikke sænke ni-

veaet, hvis staten allerede havde nationale regler, der var på et højere niveau, end det direktivet fastsætter.

## **Gennemgang af de fire relevante bekendtgørelser**

### **1. Bekendtgørelse om skærmterminaler**

Bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler trådte i kraft den 1. januar 1993. Det fremgår af bekendtgørelsen, at den implementerer Rådets direktiv nr. 90/270/ om skærmterminaler. Bekendtgørelsen er den første bekendtgørelse om arbejde med skærmterminaler. Før bekendtgørelsen trådte i kraft, blev området reguleret i flere forskellige bekendtgørelser, som var sammenskrivet i ”Vejledning om arbejde med skærmterminaler” fra 1985. Vejledningen indeholdt regler fra følgende fire bekendtgørelser:

- Bekendtgørelse nr. 392 af 8. august 1983 om regler efter den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning, der med mindre ændringer forbliver i kraft efter arbejdsmiljølovens ikrafttræden (ikraftholdelsesbekendtgørelsen)
- Bekendtgørelse nr. 32 af 29. januar 1979 om arbejdstøj og personlige værnemidler
- Bekendtgørelse nr. 43 af 22. januar 1981 om tekniske hjælpemidlers indretning og anvendelse
- Bekendtgørelse nr. 323 af 7. juli 1983 om arbejdets udførelse m.v.

Det er Arbejdstilsynets konklusion, at reglerne om arbejde ved skærmterminaler allerede fandtes, da direktivet skulle implementeres, og var på samme niveau som direktivet. Med bekendtgørelsen om arbejde ved skærmterminaler er de gældende nationale regler samlet i én bekendtgørelse, som samtidig implementerer direktivet.

### **2. Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning**

Bekendtgørelse nr. 1163 af 16. december 1992 om faste arbejdssteders indretning trådte i kraft den 1. januar 1993. Det fremgår af bekendtgørelsen, at den implementerer Rådets direktiv 89/654/EØF om foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed under arbejdet. Bekendtgørelsen fra 1992 viderefører reglerne om kravene til arbejdsstedets indretning, som indtil da var midlertidigt reguleret i den såkaldte ikraftholdelsesbekendtgørelse<sup>1</sup>, indtil der blev udstedt bekendtgørelser med hjemmel i arbejdsmiljøloven. Reglerne om kravene til faste arbejdssteders indretning fandtes således med samme beskyttelsesniveau før direktivet. Der var

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse nr. 611 af 18. december 1985 om regler efter den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning, der med mindre ændringer forbliver i kraft efter arbejdsmiljølovens ikrafttræden.

for eksempel allerede danske regler om kravene til loftshøjde, gulve, belysning, temperatur m.v.

Ved implementeringen af direktivet videreførtes de allerede gældende regler i 1992-bekendtgørelsen, men med mere detaljerede krav fra direktivet om de samme emner, der allerede var gældende i dansk ret. Dette ses blandt andet omkring regulering af temperaturer i arbejdsrum og belysning (der er relevant for det ergonomiske arbejdsmiljø).

Ordlyden af de enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen var ikke fuldstændigt identisk med ordlyden fra direktivet. Det skyldes blandt andet, at direktivet også indrager krav til belysning i forbindelse med kravene til temperaturforhold. I ikraftholdelsesbekendtgørelsen var kravene til temperatur og belysning behandlet hver for sig. Formuleringen i direktivet og ikraftholdelsesbekendtgørelsen er som følger:

- I direktivet fremgår følgende af bilag I under overskriften ”Temperatur i lokalerne”: ”I arbejdstiden skal temperaturen i arbejdslokalerne være tilpasset den menneskelige organisme under hensyn til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for. Temperaturen i opholdsrum, lokaler til personale med vagttjeneste, sanitære forhold, kantiner og lokaler beregnet til førstehjælp skal svare til lokalernes specifikke formål. Vinduer, ovenlys og skillevægge af glas skal være udformet på en sådan måde, at sollyset ikke får en stor indvirkning på arbejdsstedet under hensyn til arbejdets art og arbejdsstedets beskaffenhed.”
- Følgende fremgår af ikraftholdelsesbekendtgørelsen: ”... Temperatur. Arbejdsrum skal i arbejdstiden have en under hensyn til arbejderne og arbejdets art passende varmegrad. I den kolde årstid skal spiserum være opvarmet.”
- Ifølge ikraftholdelsesbekendtgørelsen var en del af kravene til belysning formuleret således: ”Belysningsforholdene skal være således ordnet, at arbejdet kan udføres, uden arbejdnernes syn påvirkes uheldigt deraf...”

Kravene til arbejdsstedets indretning var således opstillet lidt forskelligt i den da-gældende bekendtgørelse og direktivet. Beskyttelsesniveauet er dog fortolket ens, trods den lidt anderledes ordlyd.

Det er Arbejdstilsynets konklusion, at reglerne om faste arbejdssteders indretning således allerede fandtes i de danske arbejdsmiljøregler og med samme beskyttelsesniveau, som blev implementeret i overensstemmelse med direktivet.

### **3. Bekendtgørelse om manuel håndtering**

Bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering implementerer direktiv nr. 90/268/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed

og sundhed i forbindelse med manuel håndtering af byrder, som kan medføre risiko for især ryg- og lændeskader hos arbejdstagerne.

Bekendtgørelsen erstatter bekendtgørelse nr. 465 af 3. august 1982 om manuel transport. Denne bekendtgørelse regulerede området forud for implementeringen af direktivet.

Det er Arbejdstilsynets konklusion, at reglerne for manuel håndtering stammer fra nationale regler, som var gældende forud for implementeringen af direktivet. Der ses kun at være få sproglige formuleringer og præciseringer, som stammer fra direktivet.

Et eksempel herpå er reglen om byrdens beskaffenhed. ”Byrden” har været omtalt i de dagældende nationale regler, men de mere specifikke krav til byrden fremgår først af direktivet. Af de daværende nationale regler fremgik fx alene, at

- ”Når byrder, der transporteres manuelt, skal stables, skal stablingen kunne foretages i en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig arbejdsstilling og uden fare for, at byrder skrider”,
- ”Byrden skal emballeres, når det er nødvendigt, for at transporten kan udføres uden risiko. Emballagen skal udføres fuldt forsvarligt.”, og at
- ”Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte instrueres om og oplæres i at udføre manuel transport sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt”,

Af direktivet fremgår det, at en ”arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdstagere modtager generelle anvisninger samt i tilfælde, hvor det er muligt, nøjagtige oplysninger om en byrdes vægt, tyngdepunktet eller den tungeste side, når indholdet af pakken er forskudt i forhold til midten”.

I forbindelse med implementeringen af direktivet i bekendtgørelse om manuel håndtering er kravene til arbejdsstedets indretning fastholdt på samme niveau, som var gældende før direktivet, selvom ordlyden i bekendtgørelsen ikke er fuldstændig identisk med ordlyden i direktivet.

Det er Arbejdstilsynets opfattelse, at fortolkningen af bestemmelsen ikke er ændret, ligesom beskyttelsesniveauet er det samme.

#### **4. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse**

Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse trådte i kraft den 21. oktober 1994. Denne bekendtgørelse adskiller sig fra de øvrige tre ovenstående bekendtgørelser, idet den ikke kun implementerer ét direktiv, men derimod flere direktiver:

- Direktiv nr. 91/383/EØF om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold

- Direktiv nr. 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer
- Ramedirektivet, direktiv nr. 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Ved implementeringen af de tre direktiver i bekendtgørelse om arbejdets udførelse i 1994, fandtes der allerede tilsvarende nationale regler om arbejdets udførelse. Med bekendtgørelsen videreførtes således de gældende nationale regler, dog med følgende tilføjelser som følge af direktiverne:

- Reglerne om arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er indført på baggrund af direktiv nr. 91/85/EØF
- Reglerne om arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikariansættelsesforhold, er indført på baggrund af direktiv nr. 91/383/EØF
- Reglerne om, at der skal udarbejdes en skriftlig APV (arbejdspladsvurdering), og at medarbejdere skal have instruktion er indført i bekendtgørelsen som følge af Ramedirektivet.

Tilsvarende blev reglerne om gravide eller ammende arbejdstagere først en del af dansk ret i forbindelse med implementeringen af direktiv nr. 91/85/EØF, da der ikke tidligere i dansk ret havde været særregler for gravide og ammende arbejdstagere. En arbejdsgiver er som følge af direktivet forpligtet til at sørge for, at iværksatte foranstaltninger, hvis der er risiko for, at den ansatte er udsat for påvirkninger, at foranstaltningerne kan indebære en fare for graviditeten eller amningen.

Arbejdsforholdene for gravide og ammende kvinder giver sjældent anledning til, at Arbejdstilsynet giver påbud til virksomheder.

Reglerne om arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller er i et vikariansættelsesforhold, er først blevet en del af dansk ret i forbindelse med implementeringen af direktiv nr. 91/383/EØF. Før implementeringen fandtes der ikke regler for denne gruppe arbejdstagere. Det er ikke muligt at se ud af Arbejdstilsynets påbud, om de personer, der er omfattet af et påbud, er ansat som vikar eller har en ansættelse af begrænset varighed.

Det er derfor ikke muligt at vurdere, om der i praksis gives påbud inden for dette område.

Arbejdstilsynet giver ofte påbud til virksomheder, som ikke har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering. Da påbuddene alene gives på grund af manglende skriftlighed, indgår ergonomi (eller andre arbejdsmiljøproblemer) ikke i påbuddet.

Det er Arbejdstilsynets konklusion, at reglerne om bekendtgørelse om arbejdets udførelse stammer fra nationale regler, som var gældende forud for implementeringen af direktiverne bortset fra ovennævnte tre undtagelser.