

Klagesager Arbejdsmiljø



Redegørelse for klagesager på
arbejdsmiljøområdet i 2016

Redegørelse for klagesager på arbejds miljøområdet i 2016

Arbejdstilsynet, august 2017

ISBN nr. 87-7534-647-8

Indledning

Arbejdstilsynet har udarbejdet denne redegørelse, som beskriver behandlingen af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i 2016.

Redegørelsen er inddelt i fem dele:

- Del 1 om antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2016 samt baggrunden herfor.
- Del 2 om antallet af klagesager afgjort af Arbejdstilsynets klagenævnet i 2016 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 Arbejdstilsynets klagenævnet i 2016.

Del 1.

Antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2016 og baggrunden herfor

Arbejdstilsynet har i 2016 gennemført 48.100 tilsynsbesøg og afgivet 21.573 afgørelser inden for arbejdsmiljøområdet. I alt 10.457 af afgørelserne vedrører problemer inden for de prioriterede områder, heraf 1.787 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 594 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 8.076 vedrørende ulykkesrisici.

Arbejdstilsynet **modtog** i 2016 klage over 530 arbejdsmiljøafgørelser. Det svarer til en klageprocent på 2,5 %.

Af de 530 påklagede afgørelser blev 18 trukket tilbage af virksomheden. De resterende 512 påklagede afgørelser svarer til en reel klageprocent på 2,4 %. Klageprocenten var for 2015 beregnet til 2,0 %. Der er således sket en lille stigning i klageprocenten.

I alt 280 af de 530 påklagede afgørelser vedrører problemer inden for de 3 prioriterede områder.

Heraf er 10 klager trukket tilbage af klageren. De resterende 270 påklagede afgørelser på de prioriterede områder fordeler sig med 59 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 35 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 176 vedrørende ulykkesrisici.

Nedenstående tabel viser udviklingen i antallet af påklagede afgørelser de seneste år.

	2013	2014	2015	2016
Påklagede afgørelser	671	774	477	530

I 2016 **behandlede** Arbejdstilsynet klage over 513 afgørelser, heraf 411 afgørelser påklaget i 2016 og 102 afgørelser påklaget 2015.

Af de 513 behandlede påklagede afgørelser blev 315 oversendt til Arbejdstilsynets klagenævnet, 23 blev trukket tilbage af klageren, mens Arbejdstilsynet valgte at ophæve 175 påklagede afgørelser og dermed ikke videresende disse til klagenævnet.

Oversendt til AMK	315
Ophævet af AT	175
Trukket af klager	23
I alt	513

Sager ophævet i remonstrationsperioden

De 175 ophævede afgørelser svarer til en ophævelsesprocent på 36 %. 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, 2014 og 2015 været henholdsvis 39 %, 41 % og 40 %, så ophævelsesprocenten i 2016 ligger under gennemsnittet for de forudgående år.

Gennemgangen viser, at cirka 46 % (i alt 80) af de afgørelser, der blev ophævet i remonstrationsperioden, blev ophævet på grund af indholdsmæssige mangler i afgørelserne, som fx mangelfuld beskrivelse eller uklarhed.

Cirka 20 % (i alt 35) er ophævet som følge af nye oplysninger i sagerne af afgørelserne.

Cirka 18 % (i alt 31) blev ophævet på grund af formelle fejl. Dette drejer sig bl.a. om, at der ikke er sket fornøden partshøring.

Cirka 11 % af afgørelserne (i alt 19) er ophævet som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud, f.eks. rådgivningspåbud, hvor det materielle påbud er ophævet.

De resterende cirka 6 % af afgørelserne (i alt 10) er ophævet på grund af et ændret fagligt skøn.

Del 2.

Antal afgjorte klagesager fra Arbejds miljøklagenævnet i 2016 og baggrunden for hjemvisninger og ophævelser

Det fremgår af oplysninger til brug for Arbejds miljøklagenævnets årsberetning for 2016, at klagenævnet i 2016 traf i alt 336 afgørelser. En del af disse (57) 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 3 afgørelser i sager efter rygeloven. Klagenævnet behandlede således 276 klager over afgørelser efter arbejdsmiljøloven, truffet af Arbejdstilsynet. Af disse 276 klager gav 69 anledning til en ændring af Arbejdstilsynets afgørelse.

Dette svarer til en omgørelsesprocent på 25 %. Omgørelsesprocenten har i årene 2013 – 2015 været henholdsvis 36 %, 34 % og 28 %. Omgørelsesprocenten for 2016 er således faldet i forhold til året før, og ligger under gennemsnittet for de forudgående 3 år.

Oversigt over udviklingen i klagesager i årene 2013-15

Antal:	2013	2014	2015	2016
Tilsynsbesøg	60.100	62.600	61.100	48.100
Afgørelser efter AML	23472	24.732	22.191	21.573
Indgående klager/ påklagede afgørelser efter AML	671	774	477	530
Klageprocent	2,7	3	2	2,4
Påklagede afgørelser behandlet i AT	773	912	454	513
Klager trukket tilbage	48	40	19	23
Påklagede afgørelser ophævet af AT	280	360	176	175
Påklagede	445	512	259	315

afgørelser sendt til AMK				
Ophævelsesprocent AT	39	41	40	36
Klager behandlet af AMK	350	404	630	276
Afgørelser fastholdt af AMK	223	265	481	207
Afgørelser ændret af AMK	127	139	149	69
Omgørelsesprocent AMK	36	34	28	25

Årsager til omgørelse i Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdstilsynet har foretaget en gennemgang af afgørelser *¹ omgjort af klagenævnet. Den viser, at:

Cirka 78 % af afgørelserne (i alt 28) blev ændret med begrundelsen indholdsmæssige fejl, fx mangelfulde oplysninger, mangler ved begrundelsen eller et mangelfuldt grundlag for afgørelserne.

Cirka 11 % af afgørelserne (i alt 4) blev ændret pga. formelle fejl som for eksempel manglende høring.

Cirka 8 % af afgørelserne (i alt 3) blev ændret som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud.

De sidste knapt 3 % af afgørelserne (i alt 1) blev ændret på grund af skabelonfejl.

**¹ Gennemgangen omfatter de sager, som Arbejdstilsynet selv har registreret som omgjort i 2016 (i alt 36 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.*

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 2016 overholdt for henholdsvis 52 %, 34 % og 50 % af klagerne.

Antal klager, hvor fristerne er overholdt, er i 2016 faldet for alle sagstyper i forhold til året før.

Fristoverholdelsen er beregnet på baggrund af antal påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2016. Tilsvarende var fristoverholdelsen i redegørelserne for 2013, 2014 og 2015 beregnet på baggrund af behandlede klager i de pågældende år.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2016 var 70 dage mod 59 dage i 2015, 73 dage i 2014 og 169,6 dage i 2013. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er således steget noget i forhold til året før, men er betydeligt lavere end gennemsnittet for de forudgående 3 år.

	2013	2014	2015	2016
Overholdelse af 3 ugers frist	39	% 77 %	60 %	52 %
Overholdelse af 4 ugers frist*		73 %	51 %	34 %
Overholdelse af 6 ugers frist	36 %	55 %	61 %	50 %

Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	169,6 dage	73 dage	59 dage	70 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 fortsat 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 igangsatte i efteråret 2014 et større projekt om kvalitet i afgørelser. De første to faser af kvalitetsprojektet blev gennemført i 2015 og 2016, og bestod i undersøgelser og analyser af Arbejdstilsynets afgørelsesvirksomhed. Der blev undervejs taget højde for nogle af de del-observationer, som Arbejdstilsynet gjorde i den sammenhæng, fx et særligt fokus på udarbejdelsen af afgørelser om psykisk arbejdsmiljø.

Som udløber af delresultater og på baggrund af observationer i øvrigt, er der også gennemført løbende undervisning for de tilsynsførende i de generelle forvaltningsretlige regler og rammer omkring afgørelser.

I tredje fase af projektet, som fortsat er i gang, arbejdes der videre i flere spor med analyse, udvikling og gennemførelse af en række tiltag til forbedring af kvalitet i afgørelser.

Der er bl.a. blevet arbejdet med at udvikle et nyt koncept for måling af kvaliteten af afgørelser. Konceptet fokuserer primært på det forvaltningsretlige område (fx beskrivelse, begrundelse, hjemler, sprog mv.), men også arbejdsmiljøfaglighed (fx korrekt reaktionsvalg og om afgørelse er inden for praksis). Kvalitetsmålingen, som gennemføres første gang i efteråret 2017, består af to dele

- en fælles måling, hvor der hvert år udtages 200 sager til brug for en generel kvalitetsvurdering på organisationsniveau med fokus på organisatorisk læring, og
- en lokal måling, der gennemføres mindst 1 gang om året, og som omfatter 20 afgørelser pr. tilsynscenter.

I et andet spor arbejdes der med mulighederne for tilpasninger i den måde Arbejdstilsynet har organiseret afgørelsesvirksomheden på, fx i forhold til en mere systematiseret understøtning af de tilsynsførendes sparringsmuligheder – både med jurister og med arbejdsmiljøfaglige kolleger.

I et tredje spor arbejdes der med udvikling af metoder til en bedre understøtning af afgørelsesvirksomheden, herunder interne retningslinjer og kvalitetssikrede skabeloner.

Ud over de nævnte tiltag, fortsætter Arbejdstilsynet med:

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

Afslutningsvis bemærkes, at i april 2015 implementerede Arbejdstilsynet et nyt afgørelseskoncept med det formål at optimere afgørelserne, som understøtter arbejdsmiljøindsatsen og som skal leve op til gældende juridiske krav. Arbejdstilsynet har gennemført en evaluering af konceptet. I evalueringen indgik både en kvalitativ undersøgelse bestående af 11 interviews med virksomheder af forskellig størrelse – Brugervenlighedstesten 2016 - og en kvantitativ undersøgelse – Arbejdstilsynets Brugerundersøgelse 2015.

Brugervenlighedstesten 2016 viser, at der er generelt stor tilfredshed med afgørelseskonceptet både, hvad angår opbygning, indhold, forståelse og virksomhedernes handlepligt. Arbejdstilsynets Brugerundersøgelsen 2015 viser dog på et punkt en negativ udvikling. Det er i muligheden for let at få et overblik over indholdet i de skriftlige afgørelser. Arbejdstilsynet har på baggrund af de samlede resultater besluttet, at der ikke er grundlag for igangsættelse af større ændringer i afgørelseskonceptet.

Del 5.

Principielle klagenævnsafgørelser med Arbejdstilsynets kommentarer

Denne del af redegørelsen indeholder resumé af afgørelser af almen og principiel interesse.

I *afsnit 5.1* er gennemgået en række principielle afgørelser, hvor klagenævnet har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelse. Afgørelserne omhandler alle afgørelser om psykisk arbejdsmiljø.

I *afsnit 5.2* er opregnet de afgørelser, som er medtaget i klagenavnets nyhedsbreve samt i nævnets resumeer heraf. Der er medtaget 21 afgørelser, hvor klagenævnet enten har ophævet Arbejdstilsynets afgørelse eller sendt sagen tilbage til Arbejdstilsynet til fornyet behandling (hjemvisning).

Hvert resumé indeholder en beskrivelse af sagen, klagenavnets afgørelse, begrundelse herfor samt hvordan Arbejdstilsynet har fulgt op på afgørelsen.

Gennemgangen viser, at af de sager, som blev *hjemvist* til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, har tilsynscentrene valgt at henlægge halvdelen af sagerne, mens den anden halvdel er genoptaget af Arbejdstilsynet. Årsagerne til, at Arbejdstilsynet vælger at henlægge nogle sager er fx, at påbuddet er efterkommet under klagesagens behandling eller at man vælger at besøge virksomhederne igen ved en senere lejlighed.

5.1. Klagenævnet tiltræder afgørelsen (5 sager)

1. Fastholdelse af 4 strakspåbud afgivet til samme socialpsykiatriske bocenter

Fastholdt strakspåbud om at forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd

Arbejdstilsynet foretog en ulykkesundersøgelse på et socialpsykiatrisk bocenter efter en arbejdsulykke, hvor en beboer stak en ansat ihjel. Der var tale om beboere med alvorlige psykiatriske diagnoser, og flere havde misbrug af stoffer og/eller alkohol. Der havde været mange episoder, hvor beboere havde udøvet vold og trusler om vold mod ansatte. Arbejdstilsynet afgav strakspåbud om at forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd.

Et flertal i nævnet lagde bl.a. vægt på, at risikovurderingen af beboerne med BVC-score (Brøset Violence Checklist), som iværksættes, når en beboer ændrer adfærd, ikke er fuldt tilstrækkelig til at identificere og vurdere risikoen for vold og trusler mod de ansatte, og at BVC-metoden ikke kan stå alene, da den ikke inddrager forudgående trusler eller tager højde for, at beboerne pludseligt kan ændre adfærd som følge af psykose eller stoffer og/eller alkohol. Flertallet vurderede, at hændelsen, hvor en beboer stak en ansat ihjel, understøttede, at BVC-metoden ikke kan stå alene, da beboeren to dage forinden af de ansatte var set i besiddelse af en kniv, som ikke blev fundet, og da beboeren på dagen for drabet scorede 0 på BVC.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik beskrevet flere episoder, hvor beboere havde udøvet vold og trusler om vold mod ansatte. Der var bl.a. tale om overfald med talrige spark og slag mod ansigtet, spark mod brystregionen, hvorefter den ansatte havde svært ved at trække vejret, vrid af håndled, slag mod kæbe med knytnæve, skub og hiv i håret samt verbale trusler.

Flertallet lagde til grund, at alle beboerne har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte, og der er beboere med misbrug af stoffer. Videre lagde flertallet til grund, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd. Flertallet lagde endvidere til grund, at der de forudgående syv måneder var registreret i alt 122 tilfælde af vold og trusler om vold på bocentret, og at en ansat var blevet stukket ihjel af en beboer.

(j.nr. 2016-6024-29356, 2016-6020-60653 og 2016-6020-60652) Arbejdstilsynets j.nr. 20160052030.

Fastholdt strakspåbud om at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn med, at instruktionen følges

Arbejdstilsynet afgav strakspåbud om at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn med, at instruktionen følges.

Et flertal i nævnet lagde bl.a. vægt på, at ledelsen under tilsynsbesøget oplyste, at de udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i at tage, men at de godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten. Endvidere lagde flertallet vægt på, at der var forhold, som underbyggede, at der ikke er ført et effektivt tilsyn med de ansatte, idet de ansatte i det hus, hvor en ansat blev stukket ihjel om aftenen, oplyste, at de altovervejende overholder aftalte sikkerhedsforanstaltninger, men at det glipper, hvis de lige skal ind og hente noget i medicinrummet, fx et termometer eller et blodtryksapparat, og derfor ikke låser døren efter sig.

(j.nr. 2016-6024-29356, 2016-6020-60653 og 2016-6020-60652) Arbejdstilsynets j.nr. 20160052030.

Fastholdt strakspåbud om at sikre, at arbejde alene uden direkte auditiv eller visuel kontakt tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås

Arbejdstilsynet afgav strakspåbud om at arbejde alene uden direkte auditiv eller visuel kontakt tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må de ansatte ikke arbejde alene.

Et flertal i nævnet lagde bl.a. vægt på, at overfaldsalarmerne, som de ansatte bærer på sig, ikke er tilstrækkelige til at forebygge risikoen, idet de ansatte kan komme i situationer, hvor de ikke kan nå at tilkalde assistance, og at en ansat på tidspunktet for et eventuelt overfald skal være i stand til at kunne holde knappen til alarmerne inde i længere tid. Endvidere lagde flertallet vægt på oplysninger om, at der havde været problemer med alarmerne bl.a. i forbindelse med strømsvigt.

Flertallet lagde til grund, at alle beboerne har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte, og der er beboere med misbrug af stoffer og/eller alkohol i alle husene på bostedet. Videre lagde flertallet til grund, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd. Flertallet lagde endvidere til grund, at der de forudgående syv måneder var registreret i alt 122 tilfælde af vold og trusler om vold på bostedet, og at beboere med tung skizofreni, misbrug og psykotisk og uforudsigelig adfærd jævnligt og uden forudgående varsel kan opholde sig i alle huse på alle tidspunkter samt i gang- og fællesarealer. En ansat, som arbejder alene i en aftenvagt i et hus, hvor beboerne er vurderet til at være mindre udadreagerende, kan således møde en beboer fra et andet hus, som er voldsomt udadreagerende og voldelig.

(j.nr. 2016-6024-29362) Arbejdstilsynets j.nr. 20160052030.

Fastholdt strakspåbud om at forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd

I forbindelse med kontrolbesøg på bostedet afgav Arbejdstilsynet strakspåbud om at forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde bl.a. vægt på de ansattes oplysninger om, at der ikke var en fælles forståelse af, hvornår en beboer skal score grøn, gul eller rød i de supplerende tiltag, som var iværksat siden Arbejdstilsynets ulykkesundersøgelse, og at ledelsen oplyste, at risikovurderingsværktøjet ikke klart nok definerer, hvilke parametre en beboer scorer gul og rød ud fra, hvorfor det bør overvejes at fjerne muligheden for at score gul, så der kun kan scores grønt eller rødt.

Nævnet lagde endvidere vægt på oplysninger om, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg altid arbejdede med direkte visuel eller auditiv kontakt til en kollega i husene og på fællesarealerne, men at de, når de mødte ind eller afsluttede deres vagt, gik alene mellem parkeringspladsen og det hus, hvor de arbejdede. Nævnet lagde hertil vægt på, at de ansatte på helligdage og i weekenderne var så få på arbejde, at de først så en kollega, når de mødte op i det hus, hvor de skulle arbejde.

Nævnet lagde til grund, at der under kontrolbesøget blev oplyst om flere episoder fra perioden mellem Arbejdstilsynets ulykkesundersøgelse og kontrolbesøget, hvor en beboer havde udøvet vold og trusler om vold mod en ansat, og at flere beboere efter knivdrabet var blevet inspireret og var kommet med dødstrusler. Nævnet lagde videre til grund, at alle beboerne har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte,

og der er beboere med misbrug af stoffer og/eller alkohol i alle husene på bostedet. Endelig lagde nævnet til grund, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd.

Nævnet bemærkede afslutningsvist, at forholdet til og samarbejdet med psykiatrien er et vilkår ved arbejdet, som har betydning for vurderingen af risikoniveauet og for forebyggelsen af vold mod de ansatte på bostedet. (j.nr. 2016-6024-32460) Arbejdstilsynets j.nr. 20160062382.

2. Fastholdt strakspåbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med særligt udadreagerende barn i børnehave

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsyn i en børnehave og afgav i den forbindelse strakspåbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med særligt udadreagerende femårigt barn.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen. Nævnet lagde vægt på, at tilstanden hos det pågældende barn gennem det sidste år gradvist var forværret, hvilket kom til udtryk ved en markant og uforudsigelig fysisk udadreagerende adfærd. Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte flere gange dagligt (5-20 gange) fik kastet genstande efter sig, og at der var tale om alle genstande, som barnet kunne løfte. Blandt andet havde barnet inden for den seneste uge forud for tilsynsbesøget kastet en skovl og en spand efter en ansat fra et 2,5-3 meter højt tårn på legepladsen, ligesom barnet havde kastet en mælkekasse efter en ansat fra en repos indendørs i et legeområde. Desuden blev de ansatte slået, sparket og revet op til 20 gange dagligt, blandt andet spark i hovedet og maven. Nogle ansatte havde dagligt blå mærker og rifter på arme og ben.

Herudover lagde nævnet vægt på, at ledelse og ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang oplevede at være fagligt klædt på til at håndtere det pågældende barn, og at de dagligt frygtede for deres egen og de øvrige børns sikkerhed. De ansatte var i konstant fysisk og mentalt alarmberedskab.

Endelig lagde nævnet vægt på, at det ikke havde været muligt for de ansatte at afværge den udadreagerende adfærd, hvilket blandt andet skyldtes, at det ikke var muligt at undgå larm og uro i institutionen, samt at det ikke var muligt at isolere barnet fra de øvrige børn, da dette triggede barnets aggressivitet.

(j.nr. 2016-6024-19038) Arbejdstilsynets j.nr. 20160038095.

5.2. Klagenævnet tiltræder ikke/kun delvist afgørelsen (8 ophævet, 12 hjemvist og 1 andet)

1. Ophævelse af påbud om at sikre færdsel på en byggeplads, da påbud ikke var sendt til rette modtager

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads på baggrund af en arbejdsulykke samme dag, hvor en beskæftiget under oprydning var styrtet gennem et hul på et parkeringsdæk. Arbejdstilsynet fik oplyst, at den beskæftigede den pågældende morgen under arbejde med oprydning havde rykket på en afdækning uden for bygningen på øverste etagedæk, som skulle afdække et ventilationshul, som blev boret dagen i forvejen. Han løftede op i pladen og trådte ind i hullet og faldt cirka 3 meter ned på en palle, som afdækkede et identisk hul i dækket under.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomhed B om, at sikre at arbejde og færdsel på parkeringsdæk sker fuldt forsvarligt.

I klagen som Arbejdstilsynet modtog fra virksomhed A gjorde virksomhed A gældende, at Arbejdstilsynet havde sendt påbuddet til en forkert entreprenør, og klager anmodede Arbejdstilsynet om at trække påbuddet til virksomhed B tilbage og sende det til rette modtager. Arbejdstilsynet fandt det uproblematisk at behandle klagen, som kom fra virksomhed A, selvom påbuddet var stilet til virksomhed B.

Arbejdstilsynets klagenævnet fandt, at virksomhed A var klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse adresseret til virksomhed B, og at virksomhed B ikke var rette modtager af Arbejdstilsynets påbud om at sikre, arbejde og færdsel på et parkeringsdæk på en byggeplads sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorfor afgørelsen blev ophævet.

Arbejdstilsynets klagenævnet lagde vægt på, at det blev oplyst, at virksomhed A på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde ansatte, som færdedes på byggepladsens parkeringsdæk.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomhed B ikke var rette modtager af påbuddet om, at sikre arbejde og

færdsel på parkeringsdæk sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da virksomhed B ikke var arbejdsgiver for de beskæftigede, som arbejdede og færdedes på byggepladsens parkeringsdæk, hvor de var i risiko for at styrte ned. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2015-6033-40515) Arbejdstilsynets j. nr. 201500065344.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Strakspåbuddet blev fremsendt til selskab B, da dette var den arbejdsgiver, der var opgivet af politiet og senere også angivet som arbejdsgiver i den optagne politirapport.

Nævnet ophævede afgørelsen, da det ikke var sendt til rette modtager.

Påbuddet er senere med samme ordlyd fremsendt til selskab A, som påklagede afgørelsen. Denne afgørelse har også været behandlet i nævnet, der har fastholdt påbuddet.

2. Hjemvisning af påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i akutmodtagelsen på et hospital ikke forringer de ansattes sikkerhed og sundhed

Under et tilsynsbesøg på et hospital holdt Arbejdstilsynet en gruppesamtale med ti ansatte fra hospitalets akutafdeling. Årsagen til samtalen var, at der foreligger en risiko for, at sygeplejerskerne udsættes for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienterne i akutafdelingen. De ansatte oplyste, at der ikke foreligger en systematisk måde, hvormed der kan samles op på belastende hændelser. De ansatte oplyste under gruppesamtalen, at de ikke opsøger ledelsen for at tage en snak om, hvor svær en opgave har været, og således undgår ledelsen at snakke om særlige voldsomme hændelser i arbejdet. De ansatte oplyste ved gruppesamtalen, at de har hørt om defusing, men at det ikke foregår på afdelingen.

Afdelingsledelsen oplyste, at ledelsen har mulighed for at følge med i, hvorvidt en ansat i en given vagt skulle blive belastet. Ledelsen oplyste i den forbindelse, at den nærmeste leder møder ind klokken 6.45, hvor hun taler med nattevagten og dagvagten, og går tidligst klokken 16.00, hvor hun igen har kontakt til nattevagten. Ledelsen oplyste, at oversygeplejersken på stående fod kunne nævne 12 ansatte, som har henvendt sig til hende i 2014, samt at afdelingssygeplejersken dagligt oplever, at ansatte henvender sig med en bred vifte af problemstillinger, som de pågældende føler behov for at tale om.

I et notat til hospitalets høringssvar til Arbejdstilsynet oplyste 2 teamledere, at de har været med til at lave defusing i dagligdagen og tage vare på/samle op på kolleger efter traumatiske oplevelser.

Det blev oplyst, at der på afdelingen er etableret forebyggende foranstaltninger, og at ledelsen har oplyst, at forebyggelsen består både af formaliserede, specifikke indsatser bl.a. defusing, debriefing, krisehjælp hos psykolog, samt daglig forebyggelse i form af sparring, samtale med ledelsen, supervision samt mentor og vejledere for nyansatte.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre, at høje følelsesmæssige krav i sygeplejerskers arbejde med patienter i akutmodtagelsen ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at høje følelsesmæssige krav i sygeplejerskers arbejde med patienter i akutmodtagelsen ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at det ikke er tilstrækkeligt oplyst, hvordan de beskrevne forebyggende tiltag fungerer, herunder om tiltagene bliver anvendt af sygeplejerskerne i det daglige, når de har været udsat for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienterne. Flertallet lagde vægt på, at ti ansatte fra afdelingen under gruppesamtale med Arbejdstilsynet har oplyst, at der ikke foreligger en systematisk måde, hvormed der kan samles op på belastende hændelser. Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte under gruppesamtalen oplyste, at de ikke opsøger ledelsen for at tage en snak om, hvor svær en opgave har været, og således undgår at snakke om særlige voldsomme hændelser i arbejdet, samt at de har hørt om defusing, men at det ikke foregår på afdelingen.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at ledelsen har oplyst, at ledelsen har mulighed for at følge med i, hvorvidt en ansat i en given vagt skulle blive belastet. Ledelsen oplyste i den forbindelse, at den nærmeste leder møder ind klokken 6.45, hvor hun taler med nattevagten og dagvagten, og går tidligst klokken 16.00, hvor hun igen har kontakt til nattevagten. Flertallet lagde endvidere vægt på, at ledelsen har oplyst, at oversygeplejersken på stående fod kunne nævne 12 ansatte, som har henvendt sig til hende i 2014, samt at afdelingssygeplejersken dagligt oplever, at ansatte henvender sig med en bred vifte af problemstillinger, som de pågældende føler behov for at tale om.

Flertallet lagde endelig vægt på, at to teamledere i notat har oplyst, at de har været med til at lave defusing i

dagligdagen og tage vare på/samle op på kolleger efter traumatiske oplevelser. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse. Mindretallet vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse skal fastholdes. Der foreligger ikke en tilstrækkelig forebyggelse af den konstaterede risiko for høje følelsesmæssige krav, idet de forebyggende foranstaltninger ikke bliver anvendt.

(j.nr. 2015-6024-30995). Arbejdstilsynets j. nr. 20150030957

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har efter nævnets hjemvisning været på flere tilsynsbesøg på virksomheden i juni 2016. Der var ikke grundlag for at afgive reaktioner, men der blev vejledt om håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres. Virksomheden vil i løbet af 2017 blive besøgt igen på risikobaseret tilsyn.

3. Ophævelse af afgørelse om, at en arbejdspladsvurdering (APV) skal være tilgængelig for alle medarbejdere

Arbejdstilsynet kom på tilsynsbesøg i en virksomheds afdelingskontor med få ansatte. Arbejdstilsynet traf en ansat på stedet, som ikke kunne vise en arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens APV er tilgængelig for alle ansatte.

Virksomheden klagede over afgørelsen og oplyste, at det var en chauffør, som var til stede ved Arbejdstilsynets besøg, og at pågældende ikke var ansat ved afdelingskontoret, men alene tilså kontoret, når den ansatte havde ferie. Han skulle alene tjekke, om der var varme på, og om der havde været frostskafer mm. Chaufføren var ansat under virksomhedens hovedafdeling, og som sådan omfattet af hovedafdelingens APV.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens APV er tilgængelig for alle medarbejdere.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at den APV, som vedrørte arbejdet ved virksomhedens afdelingskontor ikke var tilgængelig for de ansatte, som normalt udfører arbejde på stedet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden har oplyst, at den chauffør, som var til stede ved Arbejdstilsynets besøg, ikke var ansat ved afdelingskontoret, men alene tilså kontoret, når den ansatte havde ferie. Han skulle alene tjekke, om der var varme på, om der havde været frostskafer mm.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at arbejdsgiveren har oplyst, at chaufføren var ansat under hovedkontoret, og som sådan omfattet af hovedafdelingens APV. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2015-6021-00328) Arbejdstilsynets j.nr. 20160016150

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning og har afsluttet sagen. Arbejdstilsynet har taget til efterretning, at den chauffør fra en anden afdeling, som Arbejdstilsynet mødte ved besøget på arbejdsstedet, ikke normalt udførte arbejde på stedet og derfor ikke skulle være omfattet af arbejdspladsvurderingen for arbejdsstedet. Arbejdstilsynet har endvidere taget til efterretning, at det ikke var dokumenteret, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig for de ansatte, som normalt udførte arbejde på arbejdsstedet.

4. Hjemvisning af påbud om at sikre at ansatte der løfter bagage i en lufthavn bruger tekniske hjælpemidler

Under et tilsynsbesøg i en lufthavn konstaterede Arbejdstilsynet, at vogne med indkommende bagage blev placeret parallelt med et transportbånd med et cirka 80 cm bredt arbejdsområde mellem vogne og bagagebånd. Over bagagebåndet var installeret tekniske hjælpemidler i form af løftekroge beregnet til løft af bagage. Arbejdstilsynet konstaterede, at løftekroge ikke blev anvendt af de ansatte under tilsynsbesøget. Arbejdstilsynet konstaterede, at håndteringen af bagage bestod af løft i ¾ arms rækkeafstand, asymmetrisk og med vrid i ryggen, og lagde til grund, at de håndterede bagageemner vejede over 15 kg.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter bagage i afdelingen for indkommende bagage.

Virksomheden klagede og anførte, at det ikke er korrekt, at håndteringen foregår i ¾ arms rækkeafstand,

asymmetrisk og med vrid i ryggen, idet håndteringen foregår ved, at medarbejderne trækker bagagen fra vognene hen til sig og herefter kaster/trækker bagagen over på bagagebåndet, og at bagagen således i stort set alle tilfælde kan trækkes over på bagagebåndet uden et reelt løft.

Desuden oplyste virksomheden, at det ikke er korrekt, at bagagen som de ansatte håndterede under besøget vejede 15-20 kg, og at det ikke er korrekt, at de ansatte håndterede bagage med en vægt på 23-32 kg, idet bagagen der kommer igennem bagagesorteringen, i gennemsnit vejer mellem 11 og 15 kg.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter bagage i afdelingen for indkommende bagage, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til at der kan træffes afgørelse.

Flertallet vurderede, at det er uklart, hvordan arbejdet med håndtering af bagage faktisk bliver udført, herunder oplysninger om vægten på de enkelte stykker bagage, som håndteres uden brug af tekniske hjælpemidler. Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad konkret har oplyst, hvordan bagagen faktisk håndteres i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, når bagagen løftes fra vognene til transportbåndet.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det i klagen er bestridt, at håndteringen af bagage består af løft i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, asymmetrisk og med vrid i ryggen, idet virksomheden har oplyst, at håndteringen foregår ved at medarbejderne trækker bagagen fra vogne hen til sig og herefter kaster/trækker bagagen over på bagagebåndet, og at bagagen således i stort set alle tilfælde kan trækkes over på bagagebåndet uden et reelt løft.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst antallet af bagageemner, der vejede over 15 kg. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det i klagen er oplyst, at virksomheden har beregnet, at bagagen, der kommer igennem bagagesorteringen, i gennemsnit vejer mellem 11 og 15 kg. Flertallet lagde desuden vægt på, at det forbindelse med klagen er oplyst, at det ikke er korrekt, at bagagen, som de ansatte håndterede under tilsynsbesøget, vejede mellem 15-20 kg, samt at det ikke er korrekt, at de ansatte håndterede bagage, der var mærket med "heavy tag", som er bagage med en vægt på 23-32 kg.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at der ikke er oplysninger på sagen om, at Arbejdstilsynet ved selvsyn har konstateret, at de ansatte under tilsynsbesøget håndterede bagage, der var mærket med "heavy tag". Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst i hvor stor del af de enkelte ansattes arbejdstid, at de ansatte er beskæftiget med håndtering af bagage. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det i forbindelse med klagen er oplyst, at de ansattes arbejde med løft af bagage alene udgør 1-2 timer af de ansattes samlede arbejdstid i løbet af en vagt på 9 timer, samt at de ansatte har adskillige pauser i løbet af dagen. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 5 af nævnets stemmeberettigede medlemmer vurderede, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse

(j.nr. 2015-6023-49094) Arbejdstilsynets j. nr. 20150073924.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Der er kontinuerligt fokus på arbejdsmiljøet for de ansatte i lufthavnen, herunder de ansatte der arbejder med bagagehåndtering. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med fremtidige besøg på virksomheden have øget fokus på at indhente dokumentation til brug for vurderingen.

5. Genoptagelse og ophævelse af afgørelse om forsvarlig opstilling af et cirkustelt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt i 2014 en afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre, at et cirkustelt blev opstillet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelsen blev truffet i medfør af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler. Afgørelsen vedrørte en ulykkeshændelse i sommeren 2013, hvor et cirkustelt under en cirkusforestilling styrtede sammen. Arbejdstilsynet traf i den forbindelse en afgørelse med et påbud, som virksomheden klagede over.

Østre Landsret afsagde i december 2015 en frifindende dom i en straffesag, som vedrørte den samme ulykkeshændelse. Landsretten frifandt tiltalte for overtrædelse af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler. Landsretten fandt, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

I en udtalelse til nævnet oplyste Arbejdstilsynet, at Østre Landsrets dom gav Arbejdstilsynet anledning til at ændre praksis på området. Arbejdstilsynet oplyste, at telte, der er indrettet som egentligt arbejdsrum som fx cirkustelte, telte til velfærdsforhold eller spisetelte m.v., fremover vil være omfattet af og skulle vurderes efter reglerne om arbejdsstedets indretning.

Arbejds miljøklagenævnet genoptog behandlingen af sagen og ophævede nævnets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre, at cirkusteltet opstilles således, at det kan anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet genoptog sagen, idet nævnet fandt, at der ved Østre Landsrets dom var kommet nye væsentlige oplysninger. Nævnet lagde herved vægt på, at Landsretten ved dommen har fundet, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelse til nævnet har oplyst, at Østre Landsrets dom giver Arbejdstilsynet anledning til at ændre praksis på området. Arbejdstilsynet har således oplyst, at telte, der er indrettet som egentligt arbejdsrum som fx cirkustelte, telte til velfærdsforhold eller spisetelte m.v., fremover vil være omfattet af og skulle vurderes efter reglerne om arbejdsstedets indretning.

Nævnet lagde til grund, at nævnets tidligere afgørelse fra 2014 var truffet i medfør af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler. I forhold til afgørelsen om forsvarlig opstilling af cirkustelt ophævede nævnet afgørelse fra 2014, da der ikke var grundlag for at fastholde afgørelsen. Nævnet lagde vægt på, at Østre Landsret ved dommen 2015 har fundet, at et færdigt opstillet cirkustelt ikke kan anses for et teknisk hjælpemiddel og dermed ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at tilsynet efter Østre Landsrets dom har taget dommen til efterretning og oplyst, at tilsynet har ændret praksis, således at opstillede cirkustelte ikke er omfattet af reglerne om tekniske hjælpemidler, men reglerne om arbejdsstedets indretning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at sagen ikke er tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kan træffe afgørelse efter reglerne om arbejdsstedets indretning. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at reglerne om arbejdsstedets indretning – specielt reglerne for skiftende arbejdssteders indretning – har mere generelt formulerede indretningskrav end reglerne for anvendelse af tekniske hjælpemidler, hvilket nævnet var enig i.

Nævnets afgørelser om genoptagelse og afgørelse om ophævelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6199-18066 og 2016-6042-28037) Arbejdstilsynets j. nr. 20160027562.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

Samtidig med Arbejds miljøklagenævnets afgørelse den 1. juni 2016, hvor klagenævnet genoptog behandlingen af sagen og ophævede strakspåbuddet om forsvarlig opstilling af cirkustelt, har klagenævnet truffet ny afgørelse i sagen. Arbejds miljøklagenævnet ændrede afgørelsen således, at behandlingen af virksomhedens klage blev afvist. Klagenævnet henviste til, at virksomheden i mellemtiden var gået konkurs og var blevet opløst. Virksomheden havde derfor ikke længere nogen retlig interesse i at få klagen behandlet af Arbejds miljøklagenævnet. På baggrund af virksomhedens konkurs og opløsning har Arbejdstilsynet heller ikke foretaget sig videre i sagen.

6. Ophævelse af påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser i en SSP-enhed i en kommune

Ved et tilsynsbesøg i en kommunes SSP – enhed talte Arbejdstilsynet med to ansatte, arbejdsmiljørepræsentanten samt den daglige leder. SSP-enheden er en opsøgende indsats rettet mod truede børn og unge i alderen 10-18 år, dog primært unge 14-16 årige. Mange af de unge har anden etnisk baggrund end dansk. Indsatsen har til formål at skabe gode opvækstvilkår for de unge og få de unge til at fravælge kriminalitet og anden risikoadfærd. De ansattes arbejde består af opsøgende arbejde på gadeplan, hvor de unge opholder sig i boligområder og på SSP – enheden.

De ansatte oplyste, at området kan sammenlignes med Harlem Street i New York og bliver omtalt som ”Orkanens øje”. Der er problemer med banderivalisering og dermed også et meget stærkt hierarki på gadeplan mellem børn og unge. Der foregår salg af stoffer på gadeplan, hvor de ansatte færdes.

Om de unges adfærd oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de unge typisk færdes i grupper på varierende størrelser og kan have en meget provokerende adfærd, verbalt såvel som nonverbalt. Deres gruppeadfærd og færden på gaden skaber ofte utryghed for omgivelserne. De unge prøver hele tiden at konfrontere og provokere de ansatte. Der forekommer mange gange dagligt verbale krænkelser. De ansatte bliver dagligt udsat for trusler. En af de hyppigste trusler er truslen om at brænde enheden ned. De ansatte er konstant på og skal hele tiden overveje, hvordan de kommunikerer med de unge for at undgå såvel verbale som nonverbale konflikter. De ansatte skal være på vagt for om stemningen skifter, idet stemningen i en gruppe pludseligt kan skifte og blive truende og konfliktsøgende.

Om risikoen for vold oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at den hyppigste vold er den, som forekommer mellem de unge selv. De ansatte forsøger i den forbindelse at standse konflikten og ind i mellem sker det, at de ansatte fysisk stiller sig imellem og skiller de unge ad. En medarbejder var blevet truet og jagtet rundt af en ung med en strømpistol, men ønskede ikke at anmelde episoden til politiet.

Om de forebyggende tiltag oplyste ledelsen under tilsynsbesøget, at kommunen har en overordnet voldspolitik, men at enheden ikke har forholdt sig specifikt til risikoen for vold og trusler i arbejdet og forebyggelsen heraf. Der er ikke italesat eller udarbejdet fælles retningslinjer for, hvornår og hvordan medarbejderne siger fra ved krænkende adfærd. Der er for nyligt lavet en liste over, hvem de ansatte ønsker skal kontaktes ved traumatiske hændelser.

Om de forebyggende tiltag oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de ikke har kendskab til kommunens voldspolitik, og at der ikke er nogen plan for defusing eller debriefing med kollegaer/ledelse efter traumatiske hændelser. Hændelser med verbal eller fysisk udadreagerende adfærd registreres ikke.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser.

Kommunen klagede og oplyste, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge. Kommunen oplyste, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte. Kommunen oplyste, at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde enheden lokaler ned, samt at ingen af de ansatte er blevet jagtet rundt af en af de unge med en strømpistol.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste under behandlingen af klagesagen, at beskrivelsen om, at området skulle have en åbenlys hashhandel og være farligt, ikke stemmer overens med deres opfattelse af området. Udtrykket Harlem Street stammer flere år tilbage. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at der ikke var tale om en voldsepisode, da en kollega stillede sig mellem et par unge. At situationen skulle have været voldelig på nogen som helst måde, har ikke noget på sig.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at de ansatte føler, at de kan bruge hinanden, og at de kan komme til ledelsen, såfremt der forekommer trusler eller vold. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at en episode, hvor de unge viser sig frem, efterfølgende vil blive drøftet nøje i personalegruppen ud fra en konstruktiv indgangsvinkel og retningslinjer. Kommunen oplyste, at der er udarbejdet et kodeks med retningslinjer for, hvordan man skal handle i konfliktsituationer, og at dette kodeks er udleveret til de ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg udsættes for en risiko for vold eller trusler om vold, som ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at kommunen har oplyst, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge. Nævnet lagde desuden vægt på, at kommunen har oplyst, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte.

Nævnet lagde tillige vægt på, at kommunen har oplyst at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde SSP-enhedens lokaler ned, samt at ingen af de ansatte hos enheden er blevet jagtet rundt af en af de unge med

en strømpistol. Nævnet lagde videre vægt på tillidsrepræsentantens og arbejdsmiljørepræsentantens givne oplysninger under klagesagen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet i en senere udtalelse til nævnet vurderede, at der ikke længere er grundlag for et påbud, som det indklagede, og at Arbejdstilsynet indstiller, at Arbejdstilsynets afgørelse med påbud ophæves. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2016-6024-15869) Arbejdstilsynets j. nr. 20160017704.

Arbejdstilsynets bemærkninger

I forbindelse med klagesagens behandling ændrede tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten opfattelse i forhold til de oplysninger, som var afgivet til Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget omhandlende forholdene på virksomheden, herunder om risikoen for at blive udsat for vold og trusler samt om manglende håndtering i forbindelse med udsættelse for traumatiske hændelser. Derfor fandt Arbejdstilsynet ikke anledning til at foretage sig yderligere.

7. Ophævelse af påbud om procesventilation med afkast til det fri, men hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig svejsning i tunnel i metrobyggeri

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var blevet udført svejsning i en tunnel ved metrobyggeriet i København. Der foregik ikke arbejde under besøget, men Arbejdstilsynet havde inden tilsynsbesøget ved et tidligere besøg overværet en test af termitsvejsning af skinner. Arbejdstilsynet fulgte sporene, indtil sporene sluttede, og konstaterede at der var blevet svejset skinnesamlinger for hver 16 meter, det vil sige 17 svejsninger x 2 indtil over 100 meter inde i tunnelen.

I tunnelrøret var naturlig ventilation, og der var opsat ventilatorer, som kan blæse den naturlige ventilation frem. Der var ikke opsat noget udsugningsanlæg.

Arbejdstilsynet kontaktede projektmanageren som oplyste, at svejsearbejdet var foregået lørdag og søndag, hvor der ikke var andre ansatte, der arbejdede i skakten. Arbejdet var foregået ved hjælp af den almindelige tunnelventilation, og de ansatte, der havde båret P2 filtermaske, havde stået med ”vinden i ryggen”. Svejsprocessen var foregået således, at røgen blev blæst væk fra den ansatte og ud i skakten. Virksomheden oplyste, at skinnerne var blevet taget op på en strækning, og at der var udført svejsninger på den resterende strækning.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at svejsning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der skal herunder etableres en effektiv procesventilation, som under svejsprocessen fjerner sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet, inden arbejdet med termitsvejsning genoptages. Afkastet fra procesventilationen skal ledes ud til det fri og må ikke recirkuleres til andre områder.

Arbejds miljøklagenævnet *hjemviste* påbuddet om straks at sikre, at svejsning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet *ophævede* den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som påbød, at der skulle etableres en effektiv procesventilation, som under svejsprocessen fjerner sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet, inden arbejdet med termitsvejsning genoptages, og at afkastet fra ventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder.

Vedrørende hjemvisning af påbuddet om at svejsning skal foregå forsvarligt, fandt nævnet, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse. Nævnet lagde herved vægt på, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til at vurdere, om den arbejdsproces og metode med at bruge den almindelige tunnelventilation og åndedrætsværn, samtidig med at de ansatte havde stået således, at røgen blev blæst væk fra den ansatte, ikke var tilstrækkelig og rimelig under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at ansatte under svejsprocessen har været udsat for forurening fra svejsprocessen. Det forhold, at Arbejdstilsynet ved et tidligere besøg havde fået demonstreret arbejdsprocessen og afgivet en vejledning om, ”at der efter reglerne er krav om, at der skal etableres en effektiv procesudsug tæt ved udviklingsstedet”, finder nævnet ikke vil kunne lægges til grund for, at de ansatte udsættes for en sundhedsskadelig luftforurening.

Vedrørende ophævelsen af påbuddet om at etablere effektiv procesventilation, lagde nævnet vægt på, at

Arbejdstilsynet havde afgivet et metodepåbud, der ikke er hjemmel til, idet virksomheden udførte arbejdet på en byggeplads, hvorfor reglerne om faste arbejdssteders indretning ikke finder anvendelse. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets påbud om straks at etablere en effektiv procesventilation, samt om at afkastet fra procesventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder, efter sin ordlyd er et metodekrav om procesventilation.

Nævnet lagde desuden vægt på, at et metodekrav om procesventilation og afkast til det fri ikke har hjemmel i reglerne om arbejdets udførelse, reglerne om bygge- og anlægsarbejde og reglerne om foranstaltninger til forebyggelse af kræftisikoen ved arbejde med stoffer og materialer, som Arbejdstilsynet har henvist til. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn
(j.nr. 2016-6051-11075 og 2016- 6032-43639) Arbejdstilsynets j. nr. 20160024898.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har genbesøgt virksomheden og har i den forbindelse ikke afgivet reaktioner, som er relateret til denne sag. Det bemærkes, at pr. 1. januar 2016 er der foretaget ændringer af kræftbekendtgørelsen, som fremadrettet giver udtrykkelig hjemmel til påbud om etablering af procesventilation i lignende situationer.

8. Ophævelse af påbud om at arbejdstiden skal tilrettelægges så de ansatte, der har tilkaldevagt uden for virksomheden, får en 11 timers sammenhængende hvileperiode

Arbejdstilsynet traf efter tilsynsbesøg på en virksomhed afgørelse med påbud om, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte, der har tilkaldevagten, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Påbuddet blev afgivet på baggrund af vagtlisters for 2 medarbejdere, som havde tilkaldevagter (rådighedstjeneste) umiddelbart i forlængelse de egentlige vagter. Arbejdstilsynet lagde til grund, at tilkaldevagterne blev afholdt på virksomhedens område, og derfor ikke kunne henregnes som hviletid.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at arbejdstiden tilrettelægges således, at de ansatte, der har tilkaldevagten, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, da nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at reglerne ikke er overholdt.

Nævnet lagde herved vægt på, at tilkaldevagten ikke er rådighedstjeneste på arbejdsstedet, da de to medarbejdere ikke bor på virksomheden men i en bolig tæt på virksomheden. Efter reglerne om hviletid og fridøgn betragtes rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet som hviletid. Herefter gælder reglen om, at hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden havde oplyst, at den bolig, hvor de ansatte bor, ligger lige over for arbejdsstedet. Boligen er ikke del af arbejdsstedet, og vagtordningen er ikke betinget af, at de bor i boligen. De to medarbejdere har også været en del af vagtordningen, mens de tidligere havde andre folkeregisteradresser.

Medarbejderne skal ikke være fysisk til stede på arbejdsstedet eller i eget hjem under tilkaldevagten, men forventes at kunne møde op på arbejdsstedet inden for et kvarter. De har en vagtbil med mobilradio tilknyttet stedets tilkaldesystem til rådighed.

Nævnet lægger desuden til grund, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at der er tale om rådighedstjeneste i hjemmet, som ligger lige ved arbejdspladsen. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn. **(j.nr. 2016-6060-20033) Arbejdstilsynets j. nr. 20160016747.**

Arbejdstilsynets bemærkninger

Sagen var en sag til klarlæggelse af fortolkninger af reglen. Arbejdstilsynet har taget klagenævnets afgørelse til efterretning.

9. Hjemvisning af afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på grund af en stor daglig løftemængde ved løft af spande

Under et tilsynsbesøg observerede Arbejdstilsynet, hvordan en ansat håndterede spande med kugler. Den ansatte løftede spande med kugler fra et transportbånd og over på palle, hvor spandene blev stakket oven på hinanden.

Arbejdstilsynet konstaterede i den forbindelse, at den ansatte løftede spande i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, samt at den ansatte løftede med lang rækkeafstand og foroverbøjet ryg, når spandene skulle sættes på pallen.

Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed til løft af spandene. Der var plads til 13 stakke på en palle. En stak bestod af 5 spande. Det svarer til, at der er 65 spande på en palle. Spandene vejer 4,5 kg hver og bliver løftet én gang af den ansatte, som kan pakke /stable cirka 20 paller pr. arbejdsdag.

Arbejdstilsynet sendte en høring til virksomheden over den konstaterede overtrædelse, og virksomheden meddelte at have bragt forholdene i orden, idet man har indført jobrotation, således at håndteringen af spande fordeles på flere medarbejdere. Arbejdstilsynet traf derfor alene afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt.

Virksomheden klagede over afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da et flertal af nævnets medlemmer vurderer, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Flertallet lagde vægt på, at det er uklart, hvor mange løft den ansatte foretager i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, i underarmsrækkeafstand og/eller tæt på kroppen, når den ansatte sætter spande med kugler på pallen, ligesom det er uklart, hvor mange løft af spande med kugler, der foregår med forværende faktorer. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer vurderede, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

(j.nr. 2016-6023-31530) Arbejdstilsynets j. nr. 20160051231/2.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet tager klagenævnets afgørelse til efterretning. Da problemet var løst allerede inden Arbejdstilsynets afgørelse, foretager Arbejdstilsynet sig ikke yderligere i den konkrete sag.

10. Hjemvisning af påbud om straks at standse arbejde på tag på grund af nedstyrtningsfare, da påbud ikke var sendt til rette modtager

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads. Da Arbejdstilsynet ankom til byggepladsen konstaterede tilsynet, at en person udførte arbejde med brænding af tagpap på et fladt tag i 8 meters højde. Personen udførte arbejde helt ude ved tagkanten på det nedre tag på ydersiden af den opstillede markering. Der var ikke etableret rækværk, opstillet stillads eller etableret anden sikring mod nedstyrtning.

Arbejdstilsynet har oplyst, at de tilsynsførende gik ind i bygningen for at standse arbejdet. Det var ikke muligt at anråbe personen fra jorden på grund af højden. På trappen i bygningen mødte Arbejdstilsynet en person, der var på vej ned fra taget. Arbejdstilsynet konstaterede, at to personer arbejdede på det øvre tag. De to personer var sikret mod nedstyrtning ved opsatte rækværker. De to personer oplyste, at de alle tre havde arbejdet på den del af taget, der var sikret med rækværk, og at de alle tre arbejdede for en navngiven virksomhed.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der på det øvre og nedre tag var placeret i alt tre brændere til brug for brænding af tagpap. Arbejdstilsynets tilsynsførende fik oplyst af de to ansatte, at alle tre brændere tilhørte virksomheden, og at brænderne kun blev benyttet af virksomhedens ansatte. Arbejdsgiveren bekræftede over for Arbejdstilsynet, at virksomheden havde tre ansatte på byggepladsen, som udførte tagarbejde.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om straks at standse arbejdet på tag, indtil der er etableret en effektiv sikring mod nedstyrtning.

Virksomheden klagede og anførte, at virksomheden ikke er rette modtager af Arbejdstilsynets påbud, da det ikke er muligt at identificere den person, som stod på taget, ud fra Arbejdstilsynets billede. Der kan kun gisnes om, hvem personen på billedet er. Det kan være "hvem som helst", der står på taget. Desuden oplyste virksomheden, at tagdækningsarbejdet blev afsluttet for flere uger siden, samt at der ikke er udført yderligere tagarbejde nær tagkanten. Der blev ikke lavet brændearbejde af en tagdækker fra virksomheden på den del af taget, hvor Arbejdstilsynets billede viser en person ved tagkanten. De ansatte arbejdede på en anden tagflade end den tagflade, hvor Arbejdstilsynet konstaterede, at en mand arbejdede. Virksomheden oplyste desuden, at der er tale om en stor arbejdsplads, hvor der på tilsynstidspunktet arbejdede 52 personer. Der var byggemøde

og sikkerhedsmøde, hvorfor der også var adskillige repræsentanter fra de enkelte firmaer og bygherren.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at standse arbejdet, da Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at det var en af virksomhedens ansatte, som under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg arbejdede helt ude ved kanten af et fladt tag i 8 meters højde på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets tilsynsførende ikke ved egne observationer eller ved oplysninger fra de tilstedeværende ansatte hos virksomheden konstaterede, at personen, som havde stået ude ved kanten af taget i 8 meters højde, var ansat hos virksomheden. Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden i klagen havde anført, at der ikke på tilsynstidspunktet blev udført arbejde med brænder af en tagdækker fra virksomheden på den del af taget, hvor Arbejdstilsynet konstaterede en person, som stod ved tagkanten, samt at de tre ansatte fra virksomheden, som Arbejdstilsynet mødte på tilsynstidspunktet, var beskæftiget på et andet tag, hvor der var sikret med rækværk.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2016-6033-23499) Arbejdstilsynets j. nr. 20160048667.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget klagenævnets afgørelse til efterretning. Da arbejdet var afsluttet på afgørelsestidspunktet, har Arbejdstilsynets ikke foretaget yderligere i sagen.

11. Hjemvisning af påbud om at sikre medarbejdere mod fald til lavere niveau ved en udvendig trappe

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en skole, hvor rengøringsassistenter udførte arbejde. Arbejdstilsynet konstaterede under besøget, at der var en udvendig ståltrappe, hvor der lå blade på nederste trin på trappen, og at det nederste trin var glat, hvis man trådte på bladene. Arbejdstilsynet fik oplyst, at en rengøringsassistent dagligt benyttede trappen. Dagligt blev der båret ca. 1 sæk affald op af trappen, og rengøringsmidler og øvrigt materiale blev båret ned af trappen. Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at trappen på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg lige var blevet rengjort, men at der kunne være meget glat på trappen på grund af affald, blade, sne og is.

Arbejdstilsynet afgav et påbud med 6 måneders frist om at sikre medarbejderne mod fald til lavere niveau ved trappen op fra underetagen på skolen, således at arbejdet altid kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud med frist om, at virksomheden skulle sikre medarbejderne mod fald til lavere niveau ved trappen, idet navnet vurderede, at det er uklart, hvad Arbejdstilsynet har afgivet påbud om.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse efter sin ordlyd dels drejer sig om at sikre medarbejderne mod fald ved trappen ned til kælderens på skolen, dels drejer sig om at sikre at arbejdet ”*altid*” kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har henvist til regler, som giver hjemmel til at påbyde, at der træffes foranstaltninger, der sikrer, at arbejdet ”*altid*” kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der er tale om en udvendig ståltrappe, som nævnet vurderede ikke er et arbejdsrum. Nævnet lagde desuden vægt på, at rengøringsassistenten, som rengør skolens underetage, ikke udfører rengøringsarbejde på trappen, men benytter trappen til at bære affald, rengøringsmidler og øvrigt materiale op og ned af trappen.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2016-6030-34090) Arbejdstilsynets j. nr. 20160066533.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget klagenævnets afgørelse til efterretning og har ikke fundet anledning til at foretage fornyet besøg på virksomheden, da virksomheden havde foretaget tiltag til løsning af arbejdsmiljøproblemet i høringsperioden og derfor nu formodes at have løst problemet.

12. Ophævelse af påbud om at sikre pædagogerne på en skole mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe sikkerhed og sundhed

Arbejdstilsynet besøgte en skole, hvor tilsynet så nærmere på forholdene for pædagogerne i SFO. De ansatte pædagoger i SFO har undervisningstimer på skolen samt timer i SFO'en. De ansatte oplyste under gruppesamtale med Arbejdstilsynet, at *"de har mange forskellige kasketter på"*. De arbejder på skolen og i SFO, som er to forskellige arbejdspladser, og de skal skifte sind fra den ene arbejdsplads til den anden. De ansatte oplyste i den forbindelse, at de ikke altid ved, om de skal henvende sig til skoleledelsen eller SFO-ledelsen i en given situation. *"Ledelsen"* er blevet et mudret begreb. De ansatte oplyste desuden, at de får mange forskellige forklaringer og uklare meldinger fra henholdsvis skoleledelsen og SFO-ledelsen.

De ansatte oplyste videre, at der ikke er udarbejdet politikker eller retningslinjer på forhånd, og at der er mange henstillinger i stedet for klare regler fx i forhold til, hvad og hvornår børnene må have deres legetøj med i SFO, eller om børnene må bruge deres mobiltelefoner i SFO-tiden.

På grund af de uklare regler, skal de ansatte gå og forsvare sig over for hinanden, og de bliver spillet ud mod hinanden af børnene, fordi de ikke har en ensartet holdning til tingene. Den enkelte ansatte skal selv fra situation til situation vurdere, hvilke regler der skal være. Der er ikke en fælles norm. De ansatte oplyste, at konsekvenserne er, at børnene, hvis de får et svar, som de ikke bryder sig om, bare kan gå videre til den næste pædagog og få et andet svar. Pædagogerne skal efterfølgende stå til ansvar overfor forældrene og *"kommer til at fremstå som idioter, der gør, som det passer os"*.

De ansatte oplyste hertil, at når de går til ledelsen og spørger, så får de et vævende svar eller får at vide, at *"det er op til dig"*. De ansatte oplyste videre de internt i medarbejdergruppen har brugt meget tid på at diskutere, hvordan de skal forstå tingene, og det giver anledning til misforståelser og internt *"fnidder"*. *Det betyder, at det nogle gange accepteres, at børnene løber på gangen og andre gange ikke.*

En pædagog havde spurgt en anden kollega om, hvorfor et barn havde fået lov at køre på løbehjul uden cykelhjelm. Pædagogen havde ikke været klar over, at der var en særregel om, at børnene godt må køre på deres egne medbragte løbehjul uden cykelhjelm, og at en regel om cykelhjelm kun gælder for SFO løbehjul. De ansatte skal gå og holde øje med, om børnene kører på deres eget løbehjul eller et SFO løbehjul.

Der havde været afholdt teater, og det havde efterfølgende været uklart, hvem der skulle blive og rydde op, hvilket medførte, at der ikke var nok ansatte tilbage til at rydde op. De ansatte oplyste videre, at forældrene har stor indflydelse på, hvordan regler og retningslinjer udformes. Der er enkelte forældre, som kan sætte dagsordenen for og kan ændre, hvad der skal være pædagogerens praksis i SFO. *"Alle interessenter har lov til at have en mening om, hvordan vi skal lave vores arbejde"*.

De ansatte oplyste ydermere, at skolen opererer med et 2-lærer-system, som i praksis betyder, at der er en lærer og en pædagog i hver klasse. De ansatte oplyste i den forbindelse, at de gerne vil påtage sig nye opgaver i skolen såsom understøttende undervisning, men at de ikke har de fornødne ressourcer til det, og heller ikke kan få tilstrækkelig med sparring med deres kolleger til at løse opgaven.

De ansatte oplyste hertil, at det ikke er i alle teams, der består af både lærere og pædagoger, at man har fundet tid til at mødes for at planlægge den understøttende undervisning og orientere hinanden om klassen. I nogle teams har møderne været lagt i SFO-tiden, hvorfor pædagogerne ikke kunne deltage og dermed ikke har fået den fornødne information og sparring.

De ansatte oplyste desuden, at der er uklarhed om, hvorvidt pædagogerne skal deltage i skole-hjem-samtaler, og i nogle tilfælde er samtalerne lagt i SFO-tiden, hvorfor det ikke har været muligt for pædagogerne at deltage. De ansatte oplyste videre, at der i nogle teams har været konflikter med lærerne på møderne, fordi lærerne tog initiativ til at ville definere, hvad pædagogerne skulle bruge deres tid til og ville disponere over deres timer til opgaver, som de havde brug for hjælp til. Pædagogerne følte, at de skulle have et skema, som de ikke selv har haft indflydelse på, og at de over for lærerne skulle forsvare, hvordan de bruger deres tid.

De ansatte oplyste endelig, at de kan blive sat ud som vikar i en anden klasse end deres egen. Nogle medarbejdere har oplevet det flere gange på en uge, og andre har slet ikke prøvet det. Hvis pædagogen eller læreren bruges som vikar i en anden klasse, så er man reelt ikke 2 i klassen. De ansatte oplyste hertil, at de ikke føler sig klædt på til at gå ind i en fremmed klasse og undervise. De føler sig ikke tilstrækkeligt forberedt og ved ikke, hvad der forventes af dem i forhold til undervisningen som vikar.

Skoleledelsen oplyste på det afsluttende møde med Arbejdstilsynet, at de ikke har været gode nok til at melde

klare retningslinjer ud til medarbejderne. Skolen har oplyst, at pædagogerne efter folkeskolereformen skal se sig selv som skolepædagoger og ikke kun fritidspædagoger. Der er ikke tale om to forskellige arbejdspladser men én.

Skolen har i høringssvaret desuden oplyst, at det er beklageligt, hvis dårlig omgangstone skyldes uklare retningslinjer. *”Det skal vi selvfølgelig rette op på, men det er også vigtigt, at personalet selv får bragt misforståelser og ”fnidder” frem i lyset”*, da det vil skabe mulighed for, at skoleledelsen og SFO leder kan handle på det

Skole oplyste, at den tidligere SFO-ledelse fratrådte for tre år siden, bl.a. fordi de ansatte mente, at ledelsen var for dikterende og ikke gav plads til eget råderum og medindflydelse. Den nuværende ledelse vil gerne inddrage de ansatte og giver derfor de ansatte mulighed for råderum og medindflydelse. Ledelsen undrer sig over, at denne ledelsesstil bliver opfattet som en *”hvad synes du selv”*- ledelsesstil. Ledelsesproblematikken har aldrig været problematiseret på møderne med arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Arbejdstilsynet fik oplyst af SFO-ledelsen, at pædagogerne har *”deres egen tolkning af tingenes tilstand”*, og at pædagogerne laver deres egne regler i de tre årgangsteams, som de indgår i med de øvrige pædagoger. Det giver udfordringer med samarbejdet på tværs af pædagogernes teams. Ledelsen oplyste endvidere, at der er stor forskel på, hvordan teamsamarbejdet med lærerne fungerer i de enkelte teams med lærerne.

Skoleledelsen oplyste hertil, at de forskellige teams er selvstyrende, og at der i nogle teams er pædagoger, som ikke vil tage ansvaret/lederrollen, og derfor påtager lærerne sig det. Skoleledelsen oplyste desuden, at lærerne og pædagogerne ikke kender hinandens overenskomster og derfor giver det problemer, når de skal finde ud af, hvem der skal løse hvilke opgaver. Skoleledelsen har tilbudt at deltage i teammøderne, men det er de ansattes ansvar at gå til ledelsen, hvis de oplever problemer med teamsamarbejdet.

Skolen oplyste ydermere, at forældrene bliver hørt, men at det ikke er rigtigt, at de sætter dagsordenen for pædagogernes praksis i SFO. De enkelte forældre kan ikke bestemme praksis i SFO. Skoleledelsen oplyste endvidere, at de ved, at det som vikar er en stor belastning at komme ind i en klasse, man ikke kender, og lave noget andet end det, som man har forberedt. De oplyste desuden, at *”det står helt klart i overenskomsten, at hvis man ikke kender klassen, så er der tale om en pasningsituation”*.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det skal sikres, at uklare krav i arbejdet på skolen ikke forringer medarbejdernes sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at det skal sikres pædagogerne i SFO på skolen, mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe de ansattes sikkerhed og sundhed, idet et flertal vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der er uklare krav og retningslinjer i forhold til det pædagogiske arbejde med børnene og i forhold til den understøttende undervisning og samarbejdet med lærerne på skolen.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde begrundet afgørelsen med, at pædagogerne oplyste, at der ikke var udarbejdet retningslinjer og klare regler om, hvad børnene må i SFO, fx om børnene må have deres legetøj med i SFO, eller om børnene må bruge deres mobiltelefoner i SFO, og at pædagogerne ikke har en ensartet holdning til tingene. Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene har henvist til, at det blev oplyst af SFO-ledelsen, at pædagogerne laver deres egne regler i de tre årgangsteams, som de indgår i sammen med de øvrige pædagoger, og at der er udfordringer med samarbejdet på tværs af pædagogernes teams.

Flertallet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet har henvist til, at ledelsen oplyste, at de gerne tager en samtale med forældre om konflikter, hvis pædagogerne ønsker det, samt at pædagogerne i klagen har oplyst, at der ikke er tale om, at den nærmeste ledelse ikke kan bakke dem op, og at ledelsen tager en samtale med forældrene, hvis pædagogerne beder dem om det i de situationer, hvor forældrene har skældt ud på pædagogerne.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet alene har henvist til, at pædagogerne oplyste, at det ikke er alle teams af lærere og pædagoger, som har fundet tid til at mødes og planlægge den understøttende undervisning samt orientere hinanden om klassen, og at møderne i nogle teams har været lagt i SFO-tiden, således at pædagogerne ikke kunne deltage og få den fornødne information og sparring. Der har i nogle teams været konflikter med lærerne på møderne, fordi lærerne tog initiativ til at ville definere, hvad pædagogerne skulle bruge deres tid til og ville disponere over deres timer til opgaver, som lærerne havde brug for hjælp til.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at skoleledelsen oplyste, at ledelsen har tilbudt at deltage i teammøderne og står til rådighed for de ansatte, hvis de oplever konflikter i samarbejdet med lærerne. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigende medlemmer.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at det er dokumenteret, at der er uklare krav, som forringer pædagogerne i SFO's sikkerhed og sundhed.

(j.nr. 2016-6024-50660), Arbejdstilsynets j. nr. 20160016146.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Arbejdstilsynet har ikke foretaget sig yderligere i sagen.

13. Hjemvisning af påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed

Arbejdstilsynet besøgte en fødemodtagelse og fødegang på et hospital og fik blandt andet følgende oplyst: *Fødemodtagelsen* modtager akutte henvendelser fra gravide med forskellige problemstillinger, som f.eks. akut behov for kontrol, kvinder der mærker mindre liv, har kraftig blødning eller stærke smerter eller gravide, der er i begyndende fødsel.

Fødegangen modtager akut henviste patienter eller fødende fra fødselsmodtagelsen hele ugen hele døgnet rundt. Der varetages både normale og patologiske fødselsforløb, herunder gravide, der har brug for intensiv overvågning, samt hjemsendelse af ambulante fødende.

Jordemødrene og ledelsen oplyste, at arbejdet på begge afdelinger var kendetegnet ved samme grundvilkår i form af krav til indlevelse og indføling, en bestemt adfærd fra jordemødrene og evnen til at kunne håndtere egne følelser og reaktioner, samt have overblik og være på forkant med situationen. Desuden skal jordemødrene, ud over at have kendskab til den enkelte patient, også håndtere andres følelser og reaktioner, herunder kunne håndtere fødende og familier i krise, og håndtere pludselige og uforudsigelige livstruende hændelser.

Det blev endvidere oplyst, at jordemødrene kommer tæt på de fødende og deres pårørende, at der dagligt er mange intense hændelser, der stiller store krav til tilstedeværelse og nærvær. Herudover kan der være fødende, som er meget bange, samt fødende og pårørende, som er besværlige eller aggressive. Der forekommer besværlige og komplicerede fødselsforløb, herunder hvor børnene er rigtig dårlige, børn der får hjerneskade under fødslen, børn der dødfødes eller børn, der dør under fødslen.

Der er et stort flow af fødende og mange forskellige patienter og fødselsforløb, hvilket stiller store krav til hurtig omstilling.

Ledelsen og jordemødrene oplyste, at jordemødrene på fødegangen dagligt ikke når at afslutte fødselsforløb, herunder måle og veje barnet og slutte af med den fødende, hvilket opleves som en stor følelsesmæssig belastning. Jordemødrene forestår efterfødselsamtaler med kvinder, der har haft svære fødselsforløb.

Ledelsen oplyste, at 10 % af de fødende er psykisk sårbare og/eller socialt udsatte, herunder med misbrug og fedmeopererede. Sidstnævnte har ofte psykiske diagnoser, som bl.a. kommer til udtryk ved, at de forsøger at spille jordemødrene ud mod hinanden. Herudover skal jordemødrene håndtere akutte fødende, der ikke taler dansk, hvilket besværliggør kommunikationen.

Jordemødrene oplyste, at der var et meget højt arbejdstempo, og at det havde stået på i flere år.

Ledelsen bekræftede, at det jævnligt sker, at retningslinjer overskrides, og at det er jordemødrene, der skal formidle beslutningerne til de fødende/pårørende. De skal forklare, at fødestedet ikke kan imødekomme det, der var blevet lovet, hvilket er en følelsesmæssig belastning.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at det skal sikres, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed, idet et flertal af nævnets medlemmer

vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt arbejdet med patienter og pårørende i fødemodtagelsen og fødegangen på hospitalet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet fandt, at sagen ikke i tilstrækkelig grad var oplyst i forhold til, om der faktisk er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan arbejdspresset og tempoet i arbejdet faktisk bevirker, at der er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde oplevelser i arbejdet. Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde henvist til, at jordemødrene har oplyst, at der som regel kun er fokus på det meget akutte, men at de ikke kan nå at reflektere over andre akutte ting, herunder nærved - hændelser, der også er belastende, og at selvom ledelsens dør altid er åben, er der i praksis ofte ikke tid til at vende eller bearbejde daglige belastende oplevelser.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det fremgår af oplysningerne, at ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen hertil har oplyst, at de ikke kan genkende billedet af, at der kun er fokus på livstruende situationer. Det er altid muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jordemoder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det er oplyst, at afdelingsjordemødrene er meget opmærksomme på fødslernes forløb, herunder jordemødrenes oplevelser og følelser. Vicejordemødrene sørger for at indkalde de involverede personaler til debriefing hurtigt efter hændelser. Der er desuden en udbredt kollegial omsorg og opmærksomhed.

Flertallet lagde herudover vægt på, at ledelsen siger, at deres dør altid er åben, men at jordemødrene oplyser, at der i praksis ofte ikke er tid til at vende eller bearbejde daglige belastende hændelser. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at det altid er muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jordemoder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at der er tale om en pausekultur, hvor jordemødrene ikke organiserer sig ud af at få afholdt pauser i løbet af arbejdsdagen, og at ledelsen italesætter vigtigheden af at holde pauser i vagten.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at der findes en procedure for de-briefing i forbindelse med yderst komplicerede forløb, og at der udføres en faglig gennemgang af disse forløb, samt at alle implicerede inviteres, men at det kan være svært at samle de implicerede. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 5 af nævnets 11 medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, at arbejdet ikke er tilrettelagt, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

(j.nr. 2016-6024-33852) Arbejdstilsynets j. nr. 20160040302.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet vil foretage genbesøg af fødeafdelingen i august 2017.

14. Hjemvisning af påbud om at standse arbejde på en byggeplads indtil sikring mod nedstyrtning er etableret

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var sket en arbejdsulykke, og hvor en person var faldet ned gennem en elevatorskakt. Der var tale om en byggeplads, hvor der foregik renovering af en række beboelsesetageejendomme, og på arbejdsstedet skulle der udføres montage af en elevator.

Arbejdstilsynet fik oplyst af politiet, at tilskadekomne var faldet fra øverste etage (3. sal) og ned i bunden af kælderskakten og var blevet svært kvæstet. Arbejdstilsynet konstaterede, at der var 13,9 meter fra undersiden af platformen i elevatorskakten til bunden af kælderskakten. Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var et rækværk på højre side af en platform i elevatorskakten, men ingen knæliste, ligesom håndlisten ikke var fastholdt, men lå løs i sceptre. Rækværk var skruet ind i en væg af gips, og hånd- og knæliste sad ikke fast, men kunne let frigøres fra gipsvæggen.

Tilskadekomne havde haft en helkropssele på, og selen var fæstnet til en line med falddæmper, men der var ikke fæstnet en krog til helkropssele, ligesom selen ikke var fastgjort til noget fastgørelsespunkt. Selen var

ikke markeret med seneste eller næste eftersyn. Automatisk låsefunktion i krog på line blev vurderet til at fungere korrekt.

Arbejdstilsynet fik af virksomheden, som stod for renoveringen af elevatorskakten, oplyst, at arbejdet med montage af elevator udføres af en underentreprenør, som er fra Polen. Virksomheden har leveret elevatormaterialer til at montere en elevator i skakten på arbejdsstedet. Inden de udenlandske montører må gå i gang med arbejdet, skal de afvente, at en overmontør fra virksomheden har været ude på pladsen for at gennemgå virksomhedens tjekliste og overdragelse. Montørerne må gerne gå i gang med fx at rense materialer, uden at tjeklisten er gennemgået. Der var en mappe med tegningsmaterialer, som er udarbejdet på dansk bl.a. et af virksomheden udarbejdet dokument med elementer af sikkerhedsanvisninger og en tjekliste på polsk omkring sikkerhed.

Arbejdstilsynet talte telefonisk med overmontøren fra virksomheden som oplyste, at han havde mødt montørerne på pladsen dagen før, hvor de materialer, som virksomheden leverede til elevatoren, blev aflæsset på pladsen. Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud til virksomheden om straks at standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrning i forbindelse med elevatormontagen er etableret.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at de beskæftigede polske montører ikke er at anse som indlejet arbejdskraft hos virksomheden, idet virksomheden har entreprisen på elevatorerne, men elevatormontagen udføres alene af den polske underentreprenør, som en underentreprisekontrakt, og at underentreprenøren selv varetager tilrettelæggelse af arbejdet og fører selv opsyn med arbejdet og deres egne ansatte.

Den polske underentreprenørs ejerkreds er til stede i Danmark for at varetage tilrettelæggelse af arbejdet og føre opsyn med arbejdet og de ansatte. Der er således ikke tale om, at virksomheden står for instruktion og tilsyn af montørerne, da de i så fald skulle bruge en tolk, der kunne oversætte til polsk.

Virksomheden tjekker, at materialerne, som de skal levere, er ankommet og udfører et såkaldt pre-start tjek i forbindelse med opstart af pladsen med det formål at sikre et højt niveau af sikkerhed. Virksomheden udfører derudover lejlighedsvis uanmeldt tilsyn med sikkerheden hos sine underentreprenører for at sikre et højt niveau af sikkerhed.

Den polske underentreprenør udfylder deres egen jobrisikoanalyse på polsk og er ansvarlig for, at de beskæftigede har modtaget den nødvendige sikkerhedstræning og træning i montage af elevatorer. Det er den polske underentreprenør, der er ansvarlig for at de beskæftigede får tilstrækkelig træning og instruktion, men det er virksomheden, som stiller instruktioner mv. til rådighed for underentreprenøren.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden er rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrning er etableret på byggepladsen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt det uklart, hvorvidt virksomheden havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret for den polske underentreprenørs ansatte.

Flertallet lagde vægt på, at virksomheden i klagen havde oplyst, at montørerne på byggepladsen er ansat hos en polsk underentreprenør, som selv tilrettelægger og fører opsyn med arbejdet og de ansatte, samt at der ikke er tale om, at virksomheden står for instruktion og tilsyn af montørerne.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der ikke er oplysninger på sagen fra de ansatte eller den polske underentreprenør om, hvem der planlægger, tilrettelægger og faktisk lader arbejdet udføre på byggepladsen med deraf pligt til at give instruktion og føre tilsyn med arbejdet.

Flertallet fandt derfor ikke sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skulle standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrning i forbindelse med elevatormontage var etableret. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at det er tilstrækkeligt dokumenteret, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse.

(j.nr. 2016-6020-37441) Arbejdstilsynets j. nr. 20160066039.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har bedt politiet om at foretage yderligere efterforskning i sagen for at tilvejebringe nærmere oplysninger om, hvem der har planlagt og tilrettelagt de ansattes arbejde, herunder hvem der har givet

instruktion og ført tilsyn hermed i forbindelse med montage af elevatoren.

Arbejdstilsynet har i april 2017 modtaget materialer fra politiet. Arbejdstilsynet overvejer i øjeblikket hvilke skridt, der skal foretages på baggrund heraf.

15. Hjemvisning af afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016

En borger anmodede om aktindsigt i alle Arbejdstilsynets undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø fra perioden 2014 til 2016. Arbejdstilsynet traf afgørelse med afslag på aktindsigten og oplyste i afgørelsen, at det samlede tidsforbrug forventes at overstige 25 timer. Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med at læse alt igennem af hensyn til eventuelle personfølsomme oplysninger vil være meget ressourcetungt.

Arbejdstilsynet oplyste ved oversendelse af sagen til nævnets formand, at en indledende søgning i Arbejdstilsynets registre viste, at der var tale om 56 sager, hvor der må formodes at ligge en tilbagemelding med en undersøgelsesrapport, som var omfattet af anmodningen. En stikprøve af seks tilbagemeldinger viste et gennemsnit på 40 sider pr. rapport. Der vil således være tale om 2240 siders rapporter, som skulle læses og vurderes med henblik på aktindsigt. Arbejdstilsynet oplyste hertil, at tilsynet erfaringsmæssigt beregner et gennemsnitligt tidsforbrug på fire minutter pr. side til læsning af dokumenter vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Alene gennemlæsning af materialet vil således tage 149 timer.

Borgeren klagede over afslaget på aktindsigt, og Arbejdstilsynet sendte sagen til behandling hos Arbejdsmiljøklagenævnets formand, som i arbejdsmiljøloven er tillagt kompetence til at behandle klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016. Formanden fandt, at Arbejdstilsynet ikke kan afvise aktindsigt med henvisning til, at behandlingen af anmodning om aktindsigt i undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016 vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.

Formanden lagde vægt på, at det ikke fremgår af sagens akter, herunder Arbejdstilsynets afgørelse, om Arbejdstilsynet inden afslaget på aktindsigt havde oplyst borgeren om antallet af rapporter fra perioden 2014 til 2016 og det gennemsnitlige tidsforbrug til gennemlæsning af materialet, eller om Arbejdstilsynet har været i dialog med borgeren om en afgrænsning og konkretisering af aktindsigtsanmodningen, så resurseforbruget kunne reduceres. Formanden lagde desuden vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om Arbejdstilsynet har overvejet, om borgeren kunne have en særlig interesse i at få aktindsigt i undersøgelsesrapporterne. Afgørelsen er truffet af Arbejdsmiljøklagenævnets formand.

(j.nr. 2016-6191-51152) Arbejdstilsynets j. nr. 20160081670.

Arbejdstilsynets bemærkninger

På baggrund af formandens hjemvisning, kontaktede Arbejdstilsynet borgeren igen. Borgeren tilkendegav, at han ikke længere var interesseret i at få aktindsigt i de pågældende undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har på den baggrund afsluttet sagen.

16. Ret til fuld aktindsigt i et påbud

En borger anmodede om aktindsigt i et undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø på en skole. Arbejdstilsynet traf afgørelse om ret til aktindsigt på budet, men Arbejdstilsynet havde udeladt enkelte oplysninger i dokumentet, da ”retten til aktindsigt begrænses på grund af væsentlige hensyn til private og offentlige interesser”.

Arbejdstilsynet sendte klagen til nævnets formand og oplyste, at der er på side 4 i Arbejdstilsynets påbud var slettet to oplysninger. Der er tale om angivelse af, på hvilken årgang nogle elever havde behov for ekstra støtte. Oplysningen er undtaget som personfølsom, da en nærmere angivelse af årgang ville kunne henføre oplysningen til bestemte elever. Arbejdstilsynet overvejede at give indsigt i oplysningerne efter meroffentlighedsprincippet, men da der er tale om personfølsomme oplysninger, blev der ikke givet aktindsigt.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at borgeren havde ret til fuld aktindsigt i Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø på en skole. Arbejdstilsynet skulle derfor sørge for, at borgeren får tilsendt Arbejdstilsynets afgørelse i sin helhed.

Formanden vurderede, at der kan gives aktindsigt i de af Arbejdstilsynet overstregede oplysninger efter reglen om meroffentlighed. Formanden lagde vægt på, at oplysningerne i Arbejdstilsynets afgørelse ikke kan anvendes til direkte eller indirekte at identificere de enkelte elever, som har behov for ekstra støtte.

Formanden lagde hertil vægt på, at eleverne, som har behov for ekstra støtte, ikke er nævnt ved navn i Arbejdstilsynets afgørelse, samt at der er henholdsvis fire elever pr. klasse og fem til syv elever pr. klasse, som har behov for ekstra støtte. Afgørelsen er truffet af Arbejds miljøklagenævnets formand

(j.nr. 2016-6191-51165) Arbejdstilsynets j. nr. 20160081670.

Arbejdstilsynets bemærkninger

På baggrund af formandens hjemvisning, kontaktede Arbejdstilsynet borgeren igen. Borgeren tilkendegav, at han ikke længere var interesseret i at få (fuld) aktindsigt i det pågældende undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har på den baggrund afsluttet sagen.

17. Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle sikre, at de ansatte ikke arbejder alene med en beboer uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bosted, hvor det om en beboer blev oplyst, at beboeren er særligt truende og udadreagerende og vurderedes af leder og ansatte som særligt farlig. De ansatte oplyste, at verbalt udadreagerende og krænkende adfærd mod ansatte udført af beboeren sker i hvert fald to gange om ugen.

Når de ansatte arbejder, er de altid i visuel eller auditiv kontakt med hinanden. De er således mindst to ansatte, når de arbejder i det hus, hvor beboeren bor. Hvis de ansatte ser beboeren gå derfra, varsles de andre huse, men da der ikke altid er ansatte i huset, kan det ikke altid lade sig gøre at varsle de øvrige ansatte. Beboeren kan derfor godt komme over i de andre huse og på udendørsarealerne, uden de ansattes viden, også når disse er alene eller er uden auditiv eller visuel kontakt med hinanden.

Dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en ansat alene i køkkenet i hovedbygningen, da beboeren kom over til hende for at bede om kaffe. Beboeren kommer flere gange dagligt over i hovedbygningen, blandt andet fordi han benytter mønttelefonen, som er placeret der, eller fordi han vil bede om noget, fx fra køkkenet.

Arbejdstilsynet fik videre oplyst af ledelsen og de ansatte, at de ansatte kan befinde sig alene på udendørsarealer eller indenfor i husene uden en nødtelefon og uden auditiv eller visuel kontakt til en kollega. De ansatte bærer ikke alarm. I aften- og nattevagten bærer alle ansatte en mobiltelefon med nødkald, som går til de andre nødkaldstelefoner. I dagvagten er der ikke et tilstrækkeligt antal nødkaldstelefoner til, at alle ansatte kan få én, og det er derfor aftalt, hvem der har nødtelefonen i den pågældende vagt. De ansatte oplyste hertil, at der er daglige udfald på telefonerne på grund af dårlig dækning.

Lederen oplyste hertil, at hun ikke har været bekendt med, at der er daglige udfald. Lederen har haft opfattelse af, at det drejer sig om en gang om måneden. Bostedets knive er låst inde, og de tælles op to gange i døgnet. Leder fører regelmæssigt tilsyn med sikkerheden.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre, at arbejde med en udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at arbejde alene med udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv eller visuel kontakt, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås. Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at det er uklart, om det kan forekomme, at ansatte er alene med udadreagerende og psykotisk beboer, som bor på bostedet, uden direkte auditiv eller visuel kontakt til kollegaer, på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Flertallet lagde vægt på, at virksomheden i klagen oplyste, at bostedet har efterlevet kravene til auditiv og visuel kontakt i forbindelse med borgere med uforudsigelig adfærd, og at der altid var to ansatte i tæt kontakt med beboeren eller som vidste, hvor han befandt sig. Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om de ansatte faktisk arbejder alene uden auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og har en nødtelefon på sig, når de færdes på udearealerne, fællesarealerne eller i de andre huse.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om den ansatte, som dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var alene i køkkenet i hovedbygningen, da beboeren dukkede uventet op for at bede om kaffe, faktisk havde auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og havde en nødtelefon på sig. Flertallet lagde ydermere vægt på, at sagen mangler oplysninger om, hvilke tiltag der iværksættes, når beboeren har scoret henholdsvis gul eller rød på BVC-skema og sikkerhedsvurderingsskema.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse.

(j.nr. 2016-6024-37866) Arbejdstilsynets j. nr. 20160071123.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Da det i forbindelse med klagesagens behandling blev oplyst, at den pågældende beboer ikke længere boede på bostedet, fandt Arbejdstilsynet ikke anledning til at foretage sig yderligere. Der er planlagt risikobaseret tilsyn på virksomheden medio 2017.

18. Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle forebygge risikoen for vold samt sikre oplæring og instruktion af ansatte ved arbejdet med en udadreagerende beboer

Arbejdstilsynet besøgte et botilbud, da der var sket en arbejdsulykke, hvor en vikaransat blev angrebet af en beboer med en kniv. Om aftenen var to vikarer mødt ind. De skulle begge være fast vagt for en beboer.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at begge vikarer er uddannet fængselsbetjente. Det var deres første vagt på botilbuddet, da ulykken skete. Beboeren har boet på botilbuddet i mange år. Han har diagnosen paranoid Skizofren. Beboeren har ikke misbrug af nogen art og har ikke haft medicinsvigt op til hændelsen. Beboeren har aldrig udvist personfarlig adfærd i botilbuddet. Han fremstår ikke udadreagerende eller truende i sin adfærd.

Der havde været ildspåsættelse på botilbuddet, hvor der blev sat ild til indholdet i en spand. Der opstod store flammer og meget røg. Beboer var ikke anklaget for dette, men var under mistanke, da han for flere år siden lavede en mindre ildspåsættelse.

Grundet mistanken om, at beboeren havde været skyld i weekendens ildspåsættelse, blev der iværksat faste vagter. Lederen havde samme dag orienteret de ansatte om iværksættelsen af den faste vagt, og at der enten skal være visuel eller auditiv kontakt, når de ansatte er sammen med beboeren.

Vikarerne var instrueret i, at de ikke skulle udføre pædagogisk arbejde, men blot observere, hvor beboeren befandt sig for at imødegå evt. risiko for ildspåsættelse. De var endvidere instrueret i at kontakte det faste personale, hvis beboeren adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet". Vikarerne var ikke oplyst om, at beboeren kunne være udadreagerende, da han ikke havde en historik herom og bekymringen gik på, om han kunne finde på at igangsætte en ildspåsættelse.

Alle ansatte og vikarer bærer alarm og er instrueret i brugen af denne. Ved et enkelt tryk på alarmer kan man ringe direkte til 112. Vikarerne fik ved introduktion rundvisning på botilbuddet, og blev instrueret i den konkrete opgave i forhold til beboeren, samt om hans diagnose, tilstand og adfærd.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at botilbuddet skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med beboeren, og at de ansatte får en oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen forebygges.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med den udadreagerende beboer, samt hjemviste påbud om at sikre, at de ansatte får oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges.

Arbejds miljøklagenævnet fandt det uklart, i hvilket omfang beboeren var blevet risikovurderet tilstrækkeligt. Nævnet lagde herved vægt på, at de samlede ændringer og forværringer i beboerens adfærd og psykiske tilstand havde ført til, at ledelsen besluttede, at to vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren.

Arbejds miljøklagenævnet fandt det desuden uklart om de ansatte vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, faktisk havde fået en tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold var forebygget. Nævnet lagde herved vægt på, at de to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren befandt sig med henblik på at opdage en eventuel ildspåsættelse. Nævnet lagde desuden vægt på, at botilbudsleder, afdelingsleder og vicecenterchef til Arbejdstilsynet efter ulykken oplyste, at de to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren var, og at vikarerne var instrueret i at kontakte det faste personale, såfremt beboerens adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet."

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at vikarerne, som var faste vagter på beboeren, i deres introduktion fik en rundvisning på botilbuddet, og i forhold til den konkrete opgave i forhold til beboeren, blev de informeret om beboerens diagnose, tilstand og adfærd. Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at alle ansatte, både fastansatte og vikarer, bærer alarm og er instrueret i brugen af denne. Ved et enkelt tryk på alarmerne kan man ringe direkte til 112. Nævnet lagde endelig vægt på, at vikarerne fik udleveret alarm og blev instrueret i brugen af denne. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn. (j.nr. 2016-6024-39501 og 2016-6020-64589) Arbejdstilsynets j. nr. 20160071114/3.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Arbejdstilsynet har ikke fundet anledning til at foretage sig yderligere. Det er i øvrigt meddelt, at den pågældende beboer ikke længere er på bostedet.

19. Ophævelse af afgørelse om at tilbagekalde en rådgivningsvirksomheds autorisation

Arbejdstilsynet meddelte en virksomhed autorisation som rådgivningsvirksomhed på de psykosociale områder. Autorisationen havde gyldighed indtil april 2017. Efter reglerne om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet kontrolleres de autoriserede rådgivningsvirksomheder mindst én gang i løbet af autorisationsperioden.

Arbejdstilsynet gennemførte kontrol af rådgivningsvirksomheden og traf på den baggrund afgørelse den 16. september 2015, hvor Arbejdstilsynet indskærpede, at der var konstateret mangler i rådgivningsydelsen. Af afgørelsen fremgik, at der blev udtaget to sager til kontrol. I begge kontrolsager manglede dokumentation for indgåelse af aftale med virksomheden. Herudover påtalte Arbejdstilsynet, at undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø og redegørelsen til virksomheden i en af sagerne ikke levede op til Arbejdstilsynets krav.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisation i den konkrete sag. Under henvisning til de konstaterede mangler i rådgivningsydelsen, som Arbejdstilsynet havde noteret sig ved kontrollen, indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der forelå den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler ved en fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden.

Der blev på møde den 1. december 2015 aftalt, at rådgivningsvirksomheden blev udtaget til ekstra kontrol i starten af 2016, og at Arbejdstilsynet ville udvælge nogle af de gennemførte opgaver til kontrol. Denne kontrol blev påbegyndt den 15. februar 2016.

På baggrund af virksomhedens tilbagemelding om afsluttede rådgivningsopgaver udtog Arbejdstilsynet fire opgave opgaver til kontrol. På baggrund af den sidste kontrol traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at tilbagekalde virksomhedens autorisation til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om tilbagekaldelse af autorisation givet til rådgivningsvirksomheden til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet noterede sig, at Arbejdstilsynet har udtalt kritik af den rådgivningsydelse, som rådgivningsvirksomheden har leveret i tre konkrete sager, og at Arbejdstilsynet finder, at der var tale om alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen. Nævnet fandt imidlertid, at Arbejdstilsynets afgørelse lider af væsentlige mangler. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved afgørelse af 16. september 2015 meddelte, at Arbejdstilsynet havde udtaget to sager til kontrol med virksomhedens autorisation som rådgivningsvirksomhed. Arbejdstilsynet fandt, at der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisationen.

Under henvisning til de fundne mangler indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der foreligger den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler ved fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden, og om rådgivningen understøtter arbejdsgiverens efterkommelse af påbud. Arbejdstilsynet vejledte i denne forbindelse ikke om, hvad rådgivningsvirksomheden skulle gøre fremadrettet som følge af kritikken, herunder om manglerne skulle rettes op i allerede indgåede aftaler.

Ved den efterfølgende kontrol, der blev påbegyndt den 15. februar 2016, som resulterede i tilbagekaldelsen af autorisation som autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, anmodede Arbejdstilsynet om

oplysninger om rådgivningsopgaver, der var gennemført på baggrund af rådgivningspåbud, som var påbegyndt og afsluttet i perioden fra 1. februar 2015 og frem til den 15. februar 2016.

Alle disse tre sager er startet forud for Arbejdstilsynets afgørelse af 16. september 2015, herunder i hvert fald de 2 førstnævnte primo 2015.

Nævnet fandt desuden, at det er uklart i hvilken grad, der er tale om mangler omfattet af reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis der konstateres alvorlige mangler, eller reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis rådgivningsvirksomheden ikke opfylder kravene i bekendtgørelsen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

(J.nr. 2016-6010-49219) Arbejdstilsynets j. nr. 20166100251.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet tager afgørelsen til efterretning. Sagen vil i øvrigt indgå i Arbejdstilsynets overvejelser ved evt. justeringer af reglerne.

20. Hjemvisning af afslag på dispensation fra reglen om ikke at drikke i et arbejdsrum, hvor der arbejdes med stoffer og materialer, som af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden

Arbejdstilsynet modtog en dispensationsansøgning fra en virksomhed om fravigelse fra reglerne om faste arbejdssteders indretning om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Virksomheden oplyste, at der svejses og slibes i forbindelse med svejsninger i det rum, hvor virksomheden ønsker, at de ansatte kan drikke vand. Virksomheden oplyste desuden, at vandet vil være i lukkede beholdere, og at beholderne vil blive opbevaret i de ansattes personlige skabe. Endelig blev det oplyst, at de ansatte er udsat for mange processer, der er varme og på anden vis kan virke dehydrerende.

Arbejdstilsynet forstod virksomhedens ansøgning således, at der ønskes en generel undtagelse fra kravet om, at der ikke må indtages mad eller drikkevarer i samme arbejdsrum, hvor der udføres svejsearbejder eller slibning i forbindelse med svejsning.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, hvorefter der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad konkret har begrundet, hvorfor den af virksomheden foreslåede måde at drikke vand i det rum, hvor der svejses og slibes, ikke er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2016-6030-48738) Arbejdstilsynets j. nr. 20160086624.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har genoptaget behandlingen af ansøgningen om dispensation til, at der kan drikkes vand i det rum på virksomheden, hvor der arbejdes med stoffer og materialer, som af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden. Arbejdstilsynet er i øjeblikket ved at indhente yderligere oplysninger fra virksomheden til brug for dispensationsansøgningen.

21. Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation for hviletid og fridøgn for en ansat hjælper til syg ægtefælle

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke gives dispensation for den ansatte medhjælper, da den ansattes opgaver ikke kan betegnes som opgaver inden for arbejdsgiverens private husholdning. Baggrunden for Arbejdstilsynets afgørelse var følgende:

Kommunen har bedt en borger om at finde en anden ansat i en periode, så en ansat kvinde kan have fridøgn. Borgeren fandt, at dette hverken er muligt eller hensigtsmæssigt, da det ikke er muligt at finde en person til

opgaven og hvis det var muligt ville den syge være utryk ved fremmede mennesker. Borgeren oplyste, at den syge var erklæret terminal. Borgeren ønskede en dispensation fra reglerne om hviletid og fridøgn, som det nu passede dem alle, og de samtidig kunne nyde og leve livet på trods af hans hustrus alvorlige situation.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på dispensation for hvileperiode og fridøgn for den ansatte hjælper, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke af egen drift har indhentet oplysninger om, hvorvidt der er tale om en helt særlig situation, herunder bl.a. om, hvor lang tid en fravigelse af reglerne forventes at kunne vare. Nævnet lagde i denne forbindelse vægt på, at det af sagen fremgik, at pågældende syge er terminalpatient. Nævnet lagde desuden vægt på, at det følger af almindelige forvaltningsretlige principper, at Arbejdstilsynet som regeludstedende myndighed efter omstændighederne vil kunne dispensere fra bekendtgørelsen. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

(j.nr. 2016-6060-43871) Arbejdstilsynets j. nr. 20165200166.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har genoptaget behandlingen af dispensationsansøgningen. Arbejdstilsynet har bedt ansøger om at fremsende aktuelle oplysninger til brug for behandlingen af sagen. På baggrund heraf har Arbejdstilsynet givet dispensation fra hviletidsreglerne.

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

