



## NOTAT

# Redegørelse for klagesager på arbejdsmiljø-området i 2018

Juni 2019

---

Arbejdstilsynet afgiver hvert år en redegørelse for tilsynets behandling af klagesager. Nedenfor følger redegørelsen for behandlingen af klagesager i 2018.

### **Sammenfatning**

Arbejdstilsynet har gennem flere år haft en lav klageprocent, og også i 2018 er det kun få af tilsynets afgørelser, der påklages. Klageprocenten er således på 1,8 pct.

Antallet af afgørelser, som er blevet ophævet eller omgjort, er faldet i 2018. Arbejdstilsynet har selv ophævet 38 pct. af de påklagede afgørelser, hvilket er et fald ift. 2017, hvor det var 45 pct. Samtidig er antallet af afgørelser, som omgøres af Arbejdstilsynets klagenævnet, faldet fra 20 pct. til 17 pct.

Endelig er der fra 2017 til 2018 sket et fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for klagesager fra 58 dage til 55 dage.

Arbejdstilsynet vurderer, at faldet i antallet af ophævede og omgjorte sager bl.a. skyldes de senere års fokus på kvalitet i afgørelser. Arbejdstilsynet har arbejdet målrettet med at sikre, at der træffes juridisk rigtige og forståelige afgørelser i forhold til virksomhederne.

Arbejdstilsynet fortsætter også fremover dette arbejde, bl.a. med tilbagevendende kvalitetsmålinger af afgørelser med efterfølgende målrettede opfølgningstiltag. Arbejdstilsynet arbejder også på en bedre dataunderstøtning af området, så den interne styring bliver nemmere. Endelig er der i Arbejdstilsynets decentrale enheder, hvor klagesagerne behandles, sket en opnormering af juristressourcer, hvilket både understøtter kvalitetsaktiviteter og fremmer en hurtigere sagsbehandling af klager fra virksomhederne.

Nedenfor følger en mere detaljeret redegørelse for behandlingen af klagesager i Arbejdstilsynet.

## **Del 1. Antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2018 og baggrunden herfor**

Arbejdstilsynets har i 2018 gennemført 37.000 tilsynsbesøg og afgivet 17.844 afgørelser inden for arbejdsmiljøområdet. 9.904 af afgørelserne vedrører problemer inden for de prioriterede områder, heraf 1.325 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 432 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 8.020 vedrørende ulykkesrisici.

Arbejdstilsynet **modtog** i 2018 klage over 336 arbejdsmiljøafgørelser. Det svarer til en klageprocent på 1,9 %. Af de 336 påklagede afgørelser blev 11 trukket tilbage af virksomheden. De resterende 325 påklagede afgørelser svarer til en reel klageprocent på 1,8 %. Klageprocenten var for 2017 beregnet til 1,9 %. Der er således sket et lille fald i klageprocenten.

190 af de 336 påklagede afgørelser vedrører problemer inden for de 3 prioriterede områder. Heraf er 6 klager trukket tilbage af klageren. De resterende 184 påklagede afgørelser på de prioriterede områder fordeler sig med 23 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 12 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 149 vedrørende ulykkesrisici.

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

**Tabel 1. Udviklingen i antallet af påklagede afgørelser de seneste år.**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Påklagede afgørelser</b>	774	477	530	375	336

I 2018 **behandlede** Arbejdstilsynet klage over 358 afgørelser, heraf 274 afgørelser påklaget i 2018, 82 afgørelser påklaget i 2017 og 2 afgørelser påklaget 2016.

Af de 358 behandlede påklagede afgørelser blev 211 oversendt til Arbejdsmiljøklagenævnet, 18 blev trukket tilbage af klageren, mens Arbejdstilsynet valgte at ophæve 129 påklagede afgørelser, som derfor ikke er videresendt til klagenævnet.

**Tabel 2: Sager oversendt til Arbejdsmiljøklagenævnet**

	Antal sager
Oversendt til AMK	211
Ophævet af Arbejdstilsynet	129
Trukket af klager	18
<b>I alt</b>	<b>358</b>

### **Sager ophævet i remonstrationsperioden**

De 129 ophævede afgørelser svarer til en ophævelsesprocent på 38 %. Det bemærkes hertil, at ophævelsesprocenten er beregnet på baggrund af de reelt behandlede klager (325). Dvs. antal behandlede afgørelser fratrukket de klager, som er trukket tilbage af klager.

Ophævelsesprocenten har i årene 2014, 2015, 2016 og 2017 været henholdsvis 41%, 40%, 36% og 45%, så ophævelsesprocenten i 2018 ligger under gennemsnittet for de forudgående år.

Gennemgangen viser, at cirka 52 % (i alt 67) af de afgørelser, der blev ophævet i remonstrationsperioden, blev ophævet på grund af indholdsmæssige mangler i afgørelserne, som fx mangelfuld beskrivelse eller uklarhed.

Cirka 26 % (i alt 34) er ophævet som følge af nye oplysninger i sagerne.

Cirka 12 % (i alt 15) blev ophævet på grund af formelle fejl. Dette drejer sig bl.a. om, at der ikke er sket fornøden partshøring.

Cirka 3 % af afgørelserne (i alt 4) er ophævet som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud, fx rådgivningspåbud, hvor det materielle påbud er ophævet.

Cirka 4 % af afgørelserne (i alt 5) er ophævet på grund af et ændret fagligt skøn.

De resterende cirka 3 % af afgørelserne (i alt 4) blev ophævet pga. skabelonfejl.

## **Del 2. Antal afgjorte klagesager fra Arbejds milj øklagenævnet i 2018 og baggrunden for hjemvisninger og ophævelser**

Det fremgår af oplysninger til brug for Arbejds milj øklagenævnets årsberetning for 2018, at klagenævnet i 2018 traf i alt 316 afgørelser. En del af disse (53) vedrørte afgørelser om overskridelse af klagefrister og spørgsmål om nævnets kompetence, som Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at træffe afgørelse om.

Desuden har Arbejds milj øklagenævnet truffet 4 afgørelser i sager efter rygeloven. Klagenævnet behandlede således 259 klager over afgørelser efter arbejdsmiljøloven, truffet af Arbejdstilsynet. Af disse 259 klager gav 44 anledning til en ændring af Arbejdstilsynets afgørelse.

Dette svarer til en omgørelsesprocent på 17 %. Omgørelsesprocenten har i årene 2014 – 2017 været henholdsvis 34 %, 28 %, 25 % og 20 %. Omgørelsesprocenten for 2018 er således faldet i forhold til året før, og ligger under gennemsnittet for de forudgående 4 år.

**Tabel 3. Oversigt over udviklingen i klagesager i årene 2014 - 2018**

<b>Antal:</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Tilsynsbesøg</b>	62.600	61.100	48.100	41.000	37.000
<b>Afgørelser efter AML</b>	24.732	22.191	21.573	19.186	17.844
<b>Indgående klager/ påklagede afgørelser efter AML</b>	774	477	530	375	336
<b>Klageprocent</b>	3	2	2,4	1,9	1,8
<b>Påklagede afgørelser behandlet i AT</b>	912	454	513	389	358
<b>Klager trukket tilbage</b>	40	19	23	7	18

Antal:	2014	2015	2016	2017	2018
Påklagede afgørelser ophævet af AT	360	176	175	170	129
Påklagede afgørelser sendt til AMK	512	259	315	212	211
Ophævelsesprocent AT	41	40	36	45	38
Klager behandlet af AMK	404	630	276	338	263
Afgørelser fastholdt af AMK	265	481	207	271	219
Afgørelser ændret af AMK	139	149	69	68	44
Omgørelsesprocent AMK	34	28	25	20	17

### **Årsager til omgørelse i Arbejds miljøklagenævnet**

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

Cirka 38 % af afgørelserne blev ændret med begrundelsen indholdsmæssige fejl, fx mangelfulde oplysninger, mangler ved begrundelsen eller et mangelfuldt grundlag for afgørelserne. De sidste knapt 62 % af afgørelserne blev ændret på grund af nye oplysninger.

### **Del 3. Arbejdstilsynets sagsmål og sagsbehandlingstid**

Arbejdstilsynet har i 2018 arbejdet med 3 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 2018 overholdt for henholdsvis 53 %, 48 % og 51 % af klagerne.

Antal klager, hvor fristerne er overholdt, er i 2018 steget for klagerne med 3 ugers frist, mens de er faldet for de andre sagstyper i forhold til året før.

Fristoverholdelsen er beregnet på baggrund af antal påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2018. Tilsvarende var fristoverholdelsen i redegørelserne for 2014, 2015, 2016 og 2017 beregnet på baggrund af behandlede klager i de pågældende år.

<sup>1</sup>Gennemgangen omfatter de sager, som Arbejdstilsynet selv har registreret som omgjort i 2018 (i alt 13 sager). Arbejdstilsynet har ikke mulighed for at finde direkte tilbage til de enkelt-sager, 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.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2018 var 55 dage mod 58 dage i 2017, 70 dage i 2016, 59 dage i 2015 og 73 dage i 2014. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er således faldet noget i forhold til året før, og ligger også lavere end gennemsnittet for de forudgående 4 år.

**Tabel 4. Sagsbehandlingstiden**

	2014	2015	2016	2017	2018
Overholdelse af 3 ugers frist i pct.	77	60	52	41	<b>53</b>
Overholdelse af 4 ugers frist i pct.*	73	51	34	56	<b>48</b>
Overholdelse af 6 ugers frist i pct.	55	61	50	52	<b>51</b>
Gennemsnitlig sagsbehandlingstid, antal dage	73	59	70	58	<b>55</b>

\*Frist indført med virkning for 2. halvår 2014.

Arbejdstilsynet har fortsat opmærksomhed på udviklingen i sagsbehandlingstiden.

#### **Del 4. Arbejdstilsynets arbejde med kvalitet i afgørelser**

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

Arbejdstilsynet har kontinuerligt hen over de seneste år arbejdet indgående med kvaliteten i afgørelser. For arbejdet i tidligere år henvises til del 4 i redegørelsen for klagesager i 2015 - 2017.

Arbejdstilsynet har igen i 2018 gennemført en måling af kvaliteten af afgørelser. Der er gennemført en fælles måling for alle tilsynscentre i Arbejdstilsynet, hvor der blev udtaget 200 sager til brug for en generel kvalitetsvurdering på organisationsniveau med fokus på organisatorisk læring. Målingen viste, at kvaliteten i 2018 var forbedret i forhold til målingen i 2017. Målingen er fulgt op i de enkelte tilsynscentre, dels med læringsinitiativer, dels med lokale målinger.

Der er blevet arbejdet videre med tilpasninger i organiseringen af afgørelsesvirksomheden, bl.a. med forbedret understøtning af de tilsynsførendes sparringsmulig-

heder med både jurister og med arbejdsmiljøfaglige kolleger.

Ud over de nævnte tiltag, fortsætter Arbejdstilsynet med en række generelle tiltag. Der kan bl.a. fremhæves følgende:

- Løbende undervisning for de tilsynsførende i de generelle forvaltningsretlige regler og rammer omkring afgørelser. Jurister læser alle påbud fra nye tilsynsførende i en periode.
- 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.

## **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 2 principielle afgørelser, hvor klagenævnet har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelser.

I *afsnit 5.2* er opregnet de afgørelser, som fremgår af klagenævnets nyhedsbreve samt i nævnets resumeer heraf. Der er 4 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, klagenævnets afgørelse, begrundelse herfor samt hvordan Arbejdstilsynet har fulgt op på afgørelsen.

### **5.1. Klagenævnet tiltræder 2 afgørelser**

*Sag nr. 1: Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at arbejdet med borgere med uforudsigelig voldelig adfærd, tilrettelægges således, at risikoen for vold imødegås. Virksomheden skal herunder sikre, at de ansatte får oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges*

I forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke på et pleje- og rehabiliteringscenter fik Arbejdstilsynet oplyst, at der havde været en episode med en borger, der blev indlagt på centret efter at være blevet udskrevet fra psykiatrisk afdeling på et sygehus. Pleje- og rehabiliteringscentret fik ikke alene oplyst af sygehuset, at borgeren havde været indlagt på grund af en psykose, men at han på udskrivningstidspunktet var ude af denne. Da borgeren ankom til centret, virkede han meget psyko-

tisk og svær kontaktbar. Efter kort tid blev borgeren meget voldsom og slog og sparkede flere ansatte, herunder én alvorligt.

Arbejdstilsynet vurderede, at risikoen i forbindelse med håndtering af voldsomt udadreagerende og uforudsigelig adfærd fra nyindlagte borgere ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Et enigt nævn lagde vægt på, at der er risiko for, at der kan blive indlagt borgere med voldelig, uforudsigelig udadreagerende adfærd på pleje- og rehabiliteringscentret, da der arbejdes med borgere, som bliver indlagt med manglende dokumentation, som kan være udadreagerende. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det kan forekomme, at der indlægges borgere, som er uden for målgruppen, og at vurderingen af, hvem der indlægges, foretages af andre end centrets ledelse og ansatte.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var klare retningslinjer for arbejdet med sådanne borgere, ligesom voldspolitikken ikke var kendt af de ansatte, og der ikke skete systematisk registrering af vold.

*Sag nr. 2: Fastholdelse af et påbud om at sikre, at arbejdspladserne i kasselinjen hos supermarked indrettes med passende inventar, så de ansatte kan udføre arbejdet forsvarligt*

Ved et tilsynsbesøg hos et supermarked besigtigede Arbejdstilsynet kasselinjen med flere kasser til ekspedition af kunder, og Arbejdstilsynet observerede en af de ansattes arbejde i kasselinjen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at kassen fra scanningsområdet og ned til kundepakkeområdet for enden af kassen var indrettet med 2 vareruller, hvor den ansatte manuelt skubbede varerne ned til kunden. Den ene af de 2 vareruller var en fortsættelse af scanningsområdet, hvor den ansatte kunne skubbe varerne lige ud til venstre, men den anden varerulle tættest på den ansatte kørte skråt tilbage til et kundepakkeområde, som lå lidt bag den ansattes arbejdsstation og lodlinjen på den ansattes venstre skulder. Ved besigtigelsen af den ansattes arbejde i kassen kunne Arbejdstilsynet konstatere, at den ansatte udførte arbejdet med vrid i ryggen og rotation udadtil i venstre skulder, når den ansatte siddende skulle skubbe varer ned ad varerullen bag den ansattes venstre skulder.

Arbejdstilsynet konstaterede også, at pladsforholdene for den ansatte ved arbejdet i kasselinjen ikke var tilstrækkelige til at kunne udføre arbejdet i hensigtsmæssige arbejdsstillinger. For at kunne nå tastaturet i kassen ved siddende arbejde havde den ansatte lårene klemt op imod underkanten af kassen, og det kunne konstateres, at den ansatte udførte det siddende arbejde uden tilstrækkelig mulighed for støtte i lænden, da den ansatte ikke kunne komme ordentligt tilbage på stolen ved arbejdsstationen. Ved stående arbejde konstaterede Arbejdstilsynet, at der var meget lidt plads mellem stolen bag den ansatte og kanten på kassen foran den ansatte, hvilket medførte arbejde i en fastlåst arbejdsstilling.

Under besøget fik Arbejdstilsynet oplyst, at den ansatte, som Arbejdstilsynet observerede under besøget, udførte arbejde i kasselinjen ca. 6-7 timer dagligt med en nogenlunde ligelig fordeling mellem siddende og stående arbejde. Hvad angår de øvrige ansatte i virksomheden blev det oplyst, at de i gennemsnit udførte arbejde i

kasselinjen ca. 2-3 timer dagligt på hverdage og ca. 4 timer om dagen i weekender. På denne baggrund gav Arbejdstilsynet virksomheden påbud om at sikre, at arbejdspladserne i kasselinjen skal indrettes med passende inventar, så de ansatte kan udføre arbejdet sundhedsmæssigt forsvarligt.

I klagen over påbuddet anførte virksomheden, at kasselinjen og operatørpladsen i kassen er et CE-mærket teknisk hjælpemiddel, som derfor ikke er omfattet af reglen om passende inventar i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning.

Ved afgørelse af 5. november 2018 fastholdt Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets påbud til virksomheden. Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdspladserne i kasselinjen ikke var indrettet med passende inventar, således at arbejdet i kasselinjen kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Flertallet lagde vægt på Arbejdstilsynets konstateringer af indretningen af kasselinjen og den ansattes arbejdsplads i kassen, pladsforholdene ved arbejdet i kasselinjen og den ansattes arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser ved udførelsen af arbejdet. Flertallet lagde også vægt på oplysningerne om omfanget og varigheden af de ansattes arbejde i kasselinjen, herunder oplysningerne om fordelingen mellem siddende og stående arbejde.

Hvad angår det forhold, at kasselinjen og operatørpladsen i kassen er et CE-mærket teknisk hjælpemiddel, bemærkede flertallet, at kasselinjen og de enkelte kasser anvendes af de ansatte til betjening af kunder som en fast del af det sædvanlige arbejde, og at der derfor er tale om en stationær arbejdsplads for de ansatte.

Flertallet bemærkede desuden, at Arbejdstilsynet ikke er forhindret i at give påbud vedr. CE-mærkede maskiner eller tekniske hjælpemidler, hvis det vurderes, at den konkrete anvendelse er uforsvarlig og i strid med reglerne i arbejdsmiljølovgivningen. På baggrund af konstateringerne og oplysningerne ved Arbejdstilsynets besøg fandt flertallet, at det var dokumenteret, at arbejdspladserne i kasselinjen ikke var indrettet med inventar, så arbejdet kan udføres forsvarligt.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at afgive påbud om arbejdspladsen i kasselinjen.

## **5.2 Klagenævnet tiltræder ikke/kun delvist afgørelse (3 ophævet og 1 hjemvist)**

*Sag nr. 1: Hjemvisning af et påbud om at sikre, at unge undervisningspligtige og unge under 15 år kun udfører de opgaver de må efter reglerne*

Arbejdstilsynet fik under et tilsynsbesøg i en forretning med bageri oplyst, at der er unge på 14 - 15 år, og som er undervisningspligtige (7 og 8 klassetrin), der som en del af deres arbejdsopgave udfører rengøring af gulvene og borde i bageriet. Det



blev herunder oplyst, at de skrubber og spuler gulvene og skrubber bordene.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om at sikre, at de unge, der er undervisningspligtige og under 15 år, kun udfører de opgaver, de må beskæftige sig med, jf. § 30, bilag 7, i bekendtgørelsen om unges arbejde.

Virksomheden oplyste i klagen, at den største del rengøres ved, at der sprøjte vand og sæbe (automatisk blandet) ud over gulvet. Vandet skrubes herefter af med en svaber. Enkelte steder er man nødt til at skrubbe på fedtpletter og lign.

Virksomheden anførte desuden, at der ikke er tale om, at hele gulvet skrubbes, men at det aftørres med svaber, hvorfor virksomheden vurderede, at belastningen kan sidestilles med den belastning, der er ved støvsugning. Det forhold, at der enkelte steder skrubbes på fedtpletter på gulv og bord, kan sidestilles med at tørre en genstridig plet af.

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

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til at kunne vurdere, hvorvidt rengøring, herunder skrubning af gulve og borde og spuling af gulve, i bageriet hos virksomheden, er ”lettere rengøringsarbejde”.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet alene har oplyst, at der er unge på 14-15 år, og som er undervisningspligtige (7. og 8. klassetrin), der som en del af deres arbejdsopgave udfører rengøring af gulvene og borde i bageriet, herunder at de skrubber og spuler gulvene og skrubber bordene.

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

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

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at der er tilstrækkelige oplysninger til at træffe afgørelse efter reglerne og i overensstemmelse med nævnets praksis.

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har varslet nyt besøg til undersøgelse af sagen om undervisningspligtiges arbejde. Der er gennemført to besøg. Der beskæftiges ikke længere unge ved rengøring af bageri.*

*Sag nr. 2: Ophævelse af påbud om at sikre fodspark på rækværk langs en gavl*

Ved til tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en af en virksomheds ansatte var ved at fastskruer den nederste del af tagpladen på åsen, og han arbejdede 50 cm fra gavlkanten. Der var ca. 8,5 m ned til terrænet, hvor han arbejdede, og taghældningen var ca. 20 grader. Der var opsat et rækværk langs gavlen, men rækværket havde ikke en fodliste, og åbningen mellem knælisten og tagpladen var 40 cm.

Arbejdstilsynet afgav et strakspåbud til virksomheden om at sikre fodspark på rækværk langs gavlen.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at sikre fodspark på rækværk langs gavlen, da Arbejdstilsynets påbud efter sin formulering er et metodepåbud, som der efter reglerne om gavlarbejde på tage med en hældning på 15 grader eller derover, ikke er hjemmel til.

Nævnet vurderede desuden, at Arbejdstilsynet ikke havde sandsynliggjort, at der var risiko for, at den ansatte, som arbejdede tæt på gavlen, kunne falde ned mellem rækværkets knæliste og tagpladen.

Nævnet lagde herved vægt på, at åbningen mellem knælisten og tagpladen var 40 cm, som i de fleste tilfælde vil være tilstrækkelig sikring mod nedstyrtning fra gavle på tage.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

*Arbejdstilsynets bemærkninger*

*Arbejdstilsynet har taget klagenævnets afgørelse til efterretning. Byggepladsen var ophørt på afgørelsestidspunktet.*

*Sag nr. 3: For sen klage behandlet i nævnet da afgørelser om malearbejde var sendt til en murerentreprenør i stedet for til malerentreprenøren, og afgørelserne blev derfor ophævet*

Arbejdstilsynet havde på baggrund af et tilsynsbesøg på en byggeplads truffet afgørelser med 5 strakspåbud, 1 forbud og 1 rådgivningspåbud til en entreprenørvirksomhed A. Påbuddene drejede sig om malerentreprisen, som virksomheden i en for sen klage havde anført ikke at have haft, men at påbuddet med rette skulle være givet til entreprenørvirksomhed B, som havde malerentreprisen.

Afgørelserne var truffet efter et tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor Arbejdstilsynet havde talt med en arbejdsgiverrepræsentant, som på tilsynstidspunktet fungerede som formand for entreprenørvirksomhed A, som havde murerentreprisen.

Da Arbejdstilsynet kunne konstatere flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med arbejdet med slibning af en væg i en lejlighed på byggepladsen, traf Arbejdstilsynet 6 afgørelser til entreprenørvirksomhed A med påbud, som vedrørte malerarbejdet på pladsen.

På baggrund af de 6 afgørelser traf Arbejdstilsynet desuden afgørelse med påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om.

Fristen for at klage var overskredet.

Entreprenørvirksomhed A, som havde modtaget afgørelserne oplyste i et brev Arbejdstilsynet om, at der desværre var sket en fejl, da det ikke er entreprenørvirksomhed A, der har haft malerentreprisen på byggepladsen og oplyste, at det var entreprenørvirksomhed B, som havde malerentreprisen.

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

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

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

Nævnet fandt, at oplysningerne i CVR-registreret understøtter virksomhedens oplysninger i klagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede herefter alle afgørelser til entreprenørvirksomhed A, idet de er åbenbare urigtige, da entreprenørvirksomhed A ikke er rette modtager af afgørelserne.

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

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn.

### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynets vurdering af at entreprenørvirksomhed A var rette pligtsubjekt i forhold til de afgivne afgørelser blev ikke tiltrådt af Arbejds miljølagenævnet. Sagen har efterfølgende været drøftet med Arbejds miljølagenævnet. Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljølagenævnets afgørelse til efterretning.*

*Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse om, at en skateboardforening havde overtrådt reglerne i arbejdsmiljølovgivningen om effektivt at forebygge faren for brand og eksplosion*

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg hos en skaterklub, som stod for et arrangement med opvisning af skatere, der skulle hoppe igennem en ring med ild i. Det var et samarbejde mellem en skole og kommunen.

Halinspektøren havde forinden arrangementet udarbejdet en minutplan, hvor det fremgik, hvilke frivillige der skulle udføre de forskellige arbejdsopgaver under arrangementet, herunder at en frivillig var ansvarlig for opstilling af "Ring of Fire".

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at kort forinden ulykken opstår, er de alle sammen presset på tid, og at de afskærmninger, som kommunen stod for, ikke fungerer optimalt, idet tilskuerne pressede sig tættere på ramperne og "Ring of Fire".

Halinspektøren havde bedt nogle frivillige om at overhælde ringen med Bio Ethanol, som skulle bruges til at hoppe igennem, hvorefter den skulle opsættes ved rampen og antændes. Antændingen foregik med en ukrudtsbrænder og Bio Ethanol brænder kort, hvorefter det går ud og ringen begynder at ryge.

Halinspektøren og den frivillige, som var ansvarlig for at opstille "Ring of Fire", havde forsøgt at genantænde ringen ved at hælde lidt Bio Ethanol på den uden, at det lykkedes. Herefter gik halinspektøren væk, da der var problemer med at holde tilskuerne på afstand. Bagefter hører halinspektøren et sus, og den frivillige er fortsat med at hælde Bio Ethanol på ringen ved at sprøjte det ud fra dunken, hvorved det antændes og eksploderede ud på publikum.

Halinspektøren og den frivillige havde ikke orienteret sig i sikkerhedsdatabladet for Bio Ethanol og havde ikke kendskab til Bio Ethanol's egenskaber, eller hvordan man skal sikres sig mod brand og eksplosion.

Arbejdstilsynet kunne ved tilsynsbesøget konstatere, at virksomheden har bragt forholdene i orden, fordi klubben havde besluttet aldrig at bruge "Ring of Fire" mere og derfor ikke vil anvende Bio Ethanol og ild ved kommende skaterarrangementer.

Arbejdstilsynet har herefter truffet afgørelse uden handlepligt til skaterklubben om, at foreningen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om effektivt at forebygge faren for brand og eksplosion ved arbejdet med genantænding af "Ring of Fire" ved skater arrangementet.

Formanden for klubben klagede over afgørelsen, og oplyste, at han ikke mener, at det er ham som formand i skaterklubben, der har arbejdsgiveransvaret.

Byretten frifandt ved en dom klubben for strafansvar efter reglerne om arbejde for en arbejdsgiver, jf. arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1.

Byretten fandt, at det var kommunen, der som arrangør havde det overordnede ansvar for sikkerheden i forbindelse med arrangementets afholdelse, og således havde en selvstændig pligt til at instruere og kontrollere det arbejde, der blev udført af de frivillige.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at skateboardklubben ikke var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse og ophævede afgørelsen.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen, og lagde vægt på, at retten ved en dom frifandt skateboardklubben for strafansvar efter arbejdsmiljølovens regler om arbejde, herunder arbejde for en arbejdsgiver.

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

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn.

#### Arbejdstilsynets bemærkninger

*Arbejdstilsynet har taget Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse til efterretning og har ikke foretaget sig yderligere i den konkrete sag.*