
December 2024

Arbejdsmiljø- klagenævnet Årsberetning 2023



Ankestyrelsen

ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: ast@ast.dk

Hjemmeside: www.ast.dk

ISBN nr.: 978-87-7811-545-4

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 FORORD	5
Læsevejledning	6
KAPITEL 2 OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	7
Medlemmer	8
KAPITEL 3 KLAGEFRIST OG OPSÆTTENDE VIRKNING 10	
KAPITEL 4 KLAGEBERETTIGELSE	12
KAPITEL 5 RETTE MODTAGER	13
KAPITEL 6 AFGØRELSER FRA 2023	14
Arbejds miljøarbejde	14
Projekterendes pligter	15
Arbejdspladsvurdering (APV)	16
Arbejdssteders indretning	17
Arbejdets udførelse	20
Byggepladser	27
Tekniske hjælpemidler, maskiner m.v.	29
Andre tekniske hjælpemidler	32
Arbejde med stoffer og materialer	34
Brug af kompetencer	37
Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler mm.	38
Ergonomi – løft, træk, skub, håndtering	43
Støj, unødig støj, støjgrænser	44
Unge under 18 år	45
Værnemidler	45
Rygning på arbejdspladser og serveringssteder	46
BILAG 1 NÆVNETS KOMPETENCE	47
BILAG 2 NÆVNETS SAMMENSÆTNING	48
BILAG 3 STATISTIK	50



Forord

Arbejdsmiljøklagenævnet holdt 10 møder i 2023.

I 2023 modtog Arbejdsmiljøklagenævnet i alt 230 nye sager, hvilket er et mindre fald fra 2022, hvor nævnet modtog 240 sager. I 2023 behandlede nævnet 245 sager, hvilket er en stigning i forhold til 2022, hvor nævnet behandlede 220 sager.

I 194 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste eller at ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 162 afgørelser blev stadfæstet, 16 afgørelser blev ophævet, og 16 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I 2023 omgjorde Arbejdsmiljøklagenævnet 32 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/ændret eller hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse. Det svarer til en omgørelsesprocent på 16 procent. Der er dermed tale om en stigning på seks procentpoint i forhold til 2022, hvor omgørelsesprocenten var 10 procent.

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

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for klagesagerne i Arbejdsmiljøklagenævnet i 2023 var fire måneder (16,6 uger). Sagsbehandlingstiden er dermed steget med 0,5 måned i forhold til 2022.

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

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt 10 nyhedsbreve med offentliggørelse af 35 af nævnets afgørelser fra 2023 i anonymiseret form. Det er afgørelser, sekretariatet finder er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2023 – Ankestyrelsen](#) Nyhedsbrevene indeholder links til Retsinformation, hvor afgørelserne kan læses i deres helhed.

LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de forskellige emner, hvor Arbejds miljøklagenævnet har truffet afgørelse i 2023. Der vil være oplysninger om, hvor mange afgørelser nævnet har truffet om det pågældende emne. Det vil desuden fremgå, hvordan afgørelserne samlet set fordeler sig i forhold til deres udfald. Det vil sige, om nævnet har fastholdt, ophævet/ændret eller hjemvist sagerne og i hvilket omfang, der er givet dissens.

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

Lovgivningen, der fremgår af tekstboksene, er ikke udtømmende for de regler, der gælder for området, men er hovedregler, der er udvalgt i lyset af de eksempler på afgørelser, der er gengivet i rapporten.

Med venlig hilsen

Cathrine Due Billing
Formand for Arbejds miljøklagenævnet

Om Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev oprettet den 1. januar 1999 som klageinstans på arbejdsmiljøområdet. Den gældende lov om arbejdsmiljø trådte i kraft den 1. juli 1977, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021.

Nævnet hører under Beskæftigelsesministeriets ressort. Ministeriet er ansvarlig for lovgivningen om arbejdsmiljø, herunder nævnets forretningsorden. Nævnet er et juridisk klagenævn, som er uafhængigt, og er derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse.

Nævnet er øverste administrative klageinstans, og nævnets afgørelser kan derfor ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Afgørelserne kan dog indbringes for Folketingets Ombudsmand eller ved civile søgsmål for domstolene.

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

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

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

Nævnet er beslutningsdygtigt, når der ud over formanden er mindst tre medlemmer fra arbejdsgiversiden og tilsvarende mindst tre medlemmer fra lønmodtagersiden til stede.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet offentliggør afgørelser af almen interesse eller af principiel betydning.

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

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejds miljøklagenævnets kompetence.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

Formanden kan træffe afgørelse

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

Formanden har i 2023 truffet 37 afgørelser om for sent indgivet klage.

Efter en skriftlig høring af nævnet, kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl. Formanden har ikke truffet afgørelser herom i 2023, idet alle sager er behandlet af nævnet i møde.

Formanden har kompetence til at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven eller udstationeringsloven. Formanden har truffet afgørelse i tre sådanne klagesager i 2023.


Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelser efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne. Formanden har ikke truffet afgørelser herom i 2023.

MEDLEMMER

Nævnet består af en formand, 12 beskikkede medlemmer og deres suppleanter. 10 af de beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter, mens de sidste to beskikkede medlemmer er sagkyndige uden stemmeret.

De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (nu Indenrigs- og Sundhedsministeriet) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Formanden skal have bestået juridisk kandidatexamen og være ansat i Ankestyrelsen.

De beskikkede medlemmer og deres suppleanter udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Der er ingen begrænsning i forhold til antallet af perioder, hvor der kan ske genudpegnings.



Bilag 2 indeholder en oversigt over nævnets sammensætning pr. 31. december 2023.

KAPITEL 3

Klagefrist og opsættende virkning

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 37 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I ingen af sagerne fandt nævnet, at der ikke forelå oplysninger, som kunne begrunde den for sent indgivne klage. Nævnet fandt heller ikke, at sagerne indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af de for sent indgivne klager. Der var heller ikke tale om åbenbart urigtige afgørelser.

§

KLAGEFRIST

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

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

Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager
Arbejdsmiljøklagenævnet følger en restriktiv praksis på området.

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

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

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

VIRKSOMHEDERNES TILBAGEMELDINGER

Dispensationsgrunde:

- Der foreligger en åbenbart urigtig afgørelse.
- Klager har oplyst særlige omstændigheder/grunde til, at klagen ikke er rettidigt indgivet, og som ikke skyldes klagerens forhold.
- Hvis der er usikkerhed om, hvorvidt en henvendelse efter afgørelsen er truffet, men inden udløbet af klagefristen, skal opfattes som en klage. Dette selvom parten ikke direkte bruger ordet "klage", og Arbejdstilsynet ikke har opfyldt sin forvaltningsretlige pligt til at undersøge, om en henvendelse er en klage.
- Sagen har principiel karakter.
- Hvis det er klart og tydeligt, at en forhåndsklage skal betragtes som en klage over den kommende afgørelse, og der ikke er tvivl om, at der er tale om samme resultat i afgørelsen, som klager er utilfreds med. Arbejdstilsynet skal i afgørelsen tydeligt oplyse klager om, at afgørelsen betragtes som påklaget, og at klager kan rette henvendelse, hvis han ikke ønsker klagen opretholdt.

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

Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud

I sager, hvor virksomheden har fået en frist for at efterkomme påbuddet, skal virksomheden, inden for nogle fastsatte tidsfrister, give Arbejdstilsynet en tilbagemelding på, hvordan påbuddet er efterkommet.

Parallelt hermed har virksomheden mulighed for at klage over det påbud, de har fået - inden for en 4 ugers klagefrist. Der er tale om to forskellige initiativer, som har hvert deres formål og hvert deres juridiske ophæng.

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

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

KAPITEL 4

Klageberettigelse

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2023 haft to sager om klageberettigelse. I begge sager vurderede Arbejdsmiljøklagenævnet, at klagerne ikke var klageberettigede.

En virksomhed havde fået et påbud om deres psykiske arbejdsmiljø. En ansat klagede over påbuddet og gjorde gældende, at påbuddet havde være medvirkende til, at han måtte acceptere en fratrædelsesordning. Nævnet vurderede, at han ikke havde en væsentlig, individuel og retlig interesse. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse var stilet til og rettet mod en arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens krav om, at arbejdsforholdene for de ansatte skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Heri ligger en pligt for virksomheden til at rette op på forholdene for fremtiden. Han var ikke modtager af afgørelsen, og Arbejdstilsynets afgørelse pålagde ham ikke pligter.

I den anden sag var klager ejer af et loftrum i en ejendom, hvor ejerforeningen havde fået en dispensation til drift af en elevator. Nævnet fandt, at klager ikke havde en væsentlig, retlig relevant og individuel interesse i sagens udfald. Klager var ikke modtager af afgørelsen, og afgørelsen om dispensation pålagde ikke klager nogle forpligtelser.

§

REGLER OM PARTSSTATUS

Efter reglerne om partsstatus og deraf følgende adgang til at klage over en afgørelse truffet af en myndighed forudsætter det, at klager enten er adressat for afgørelsen eller har en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.

KAPITEL 5

Rette modtager

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til arbejdets udførelse, indretning af arbejdssted, tekniske hjælpemidler mv. og stoffer og materialer.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne ifølge reglerne påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

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

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

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

KAPITEL 6

Afgørelser fra 2023

ARBEJDSMILJØARBEJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget fem klager om arbejdsmiljøarbejde. I tre sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, en sag blev hjemvist og i en sag blev klagen trukket tilbage.

I de fire sager nævnet behandlede, var der givet påbud til virksomheder, der ikke havde etableret den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation. En af sagerne omhandlede en byggeplads, mens de øvrige tre sager omhandlede samme problemstilling. Der var tale om tre selvstændige købmænd med eget CVR nummer, som var i samme franchisekæde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt i to af de tre sager Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation på arbejdsstedet. Den sidste sag blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, da der manglede oplysninger om antallet af ansatte i virksomheden, der er beskæftiget 10 eller flere timer ugentligt.

I sagerne om de selvstændige købmænd, vurderede nævnet, at købmændene skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation i sin egen butik. Nævnet vurderede, at det var købmanden, der var arbejdsgiver for de ansatte i butikken.

Nævnet lagde vægt på, at købmændene havde 10 eller flere ansatte, der ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation. Der var ikke en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden som franchisetager, var ejer af og ansvarlig for butikken og de ansatte i butikken. Det var virksomheden, der, som juridisk enhed med eget CVR, var ansvarlig for at overholde arbejdsmiljølovens regler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en organisering, som omfatter flere virksomheder, ikke fritager den enkelte arbejdsgiver for de pligter, der følger af arbejdsmiljølovgivningen, herunder pligter vedrørende samarbejde om sikkerhed og sundhed.

I to af sagerne om de selvstændige købmænd blev der givet dissens. To medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at virksomheden havde arbejdsmiljøansvaret for de ansatte.

**ETABLERING AF EN
ARBEJDS-
MILJØORGANISATION****SELVSTÆNDIGE
KØBMÆND I
FRANCHISEKÆDE**

Medlemmerne lagde vægt på, at det ikke var tilstrækkelig dokumenteret, at franchisetager havde den reelle mulighed for at sikre de ansattes arbejdsmiljø, hvorfor afgørelsen burde ophæves.

Ingen af afgørelserne er offentliggjorte, idet Arbejdsmiljøklagenævnet i 2021 og 2022 behandlede henholdsvis fem og 13 identiske sager fra samme franchisekæde. To af afgørelserne fra 2021 er offentliggjorte, og kan læses her:

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/10103

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/9497

§

ARBEJDSMILJØARBEJDE

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

I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand.

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

PROJEKTERENDES PLIGTER

PROJEKTERENDES PLIGTER

Nævnet har behandlet en sag om projekterende pligter, hvor nævnet fastholdt påbud om at virksomheden straks skulle sikre, at der i projekt om armeringsarbejdet til "pier head" skulle tages hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse. Som projekterende skulle virksomheden med deres angivelser i projektet sikre, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen kunne overholdes i forbindelse med projektets gennemførelse.

Afgørelsen er offentliggjort og kan læses her:
www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9156



ALMINDELIGE PLIGTER FOR LEVERANDØRER, INSTALLATØRER, REPARATØRER OG PLANLÆGGERE M.FL.

Det følger af arbejdsmiljøloven, at den der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, i projektet skal tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m.v.

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet fem afgørelser om arbejdspladsvurdering (APV). Nævnet fastholdt påbuddene i alle fem afgørelser. I tre af afgørelserne skulle virksomheden sørge for at udarbejde en APV. I de to andre afgørelser skulle virksomhederne udbedre mangler i de udarbejdede APV'er.

§

ARBEJDSPLADSVURDERING - APV

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

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

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

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet afgørelse i fem sager om faste arbejdssteders indretning.

Et enigt nævn fastholdt påbuddet i alle fem sager. Tre af de fem afgørelser er offentliggjorte.

INDRETNING AF RECEPTION STØRRELSE – STØJ OG TRÆK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at en reception var hensigtsmæssigt indrettet, herunder var så rummelig, at nødvendigt inventar og hjælpemidler kunne anbringes indbyrdes forsvarligt, og at receptionen skulle være forsvarlig indrettet i arbejdsrummet, så den ansatte ikke var udsat for unødige påvirkninger fra støj og træk.

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

Nævnet vurderede, at den ansatte var udsat for træk, højt lyd-niveau og manglende benplads.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte, der bar en termodrags, var udsat for markant træk af kold luft ved arbejdspladsen. Den ansatte udførte stillesiddende og stillestående arbejde ca. 32-34 timer om ugen på arbejdspladsen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var et højt lydniveau ved receptionen, alene ved den færdsel der foregik. Den ansatte sad med front mod museets butik, men med ryggen til færdslen/ kunderne på vej ind til museet og generelt rundt.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der under bordet på arbejdspladsen var begrænset plads til den ansattes ben, da der var placeret både kabler og en printer.

Afgørelsen blev truffet af et enig nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9680

INDRETNING AF KIOSKAFDELING

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre de ansatte mod trækgener og udefrakommende kulde i virksomhedens kioskafdeling.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdsstedet ikke var indrettet således, at det var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for virksomhedens ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets tilsynsførende konstaterede træk og kulde i de kiosk-ansattes arbejdsområde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at strålevarmere over kioskdisken og varmeblæsere på gulvet var tændt under tilsynsbesøget, og at virksomhedens ansatte var iført uldent undertøj, fleecetrøjer og/eller termojakker under arbejdet i kiosken.

Dertil lagde nævnet vægt på, at nogle ansatte oplyste, at de oplevede gener fra kulde og træk ved arbejdet bag kioskdisken.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden påbød virksomhedens ansatte at være iført termo/skiundertøj, når de arbejdede i kioskafdelingen. Det kunne ikke føre til et andet resultat, da termobeklædning kun kunne være en løsning på arbejdspladser, hvor det var nødvendigt af hensyn til produktionen/varerne at holde en kold temperatur, og derfor ikke var muligt at holde en temperatur, der var tilpasset den menneskelige organisme.

Nævnet var endvidere opmærksom på, at virksomheden alene kunne påbydes at sørge for, at virksomhedens kioskområde var indrettet efter arbejdsmiljøreglerne.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10066

ALARM I FRYSERUM

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at alarm i fryserum kan registreres/høres af personer, der kan komme ansat, der er lukket inde i fryserum, til undsætning.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsstedet ikke var indrettet, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, da der ikke var etableret et alarmsystem i fryserummet, som på hensigtsmæssig måde advarede om faresituation.

Nævnet lagde vægt på, at der på lageret var et fryserum. Adgang dertil skete gennem to lagerlokaler, der var adskilt fra butikken med aflåselig dør. Der var minus 18 grader i fryserummet. Der blev hentet varer i fryserummet om aftenen og natten, hvor ansatte arbejdede alene i butikken. De ansatte satte skraldespand i klemme ved døren eller satte foden bagud for at forhindre, at døren til fryserum gik i.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at fryserummet havde et alarmsystem, som kunne høres i butikken, men at de ansatte arbejdede alene i butikken fra kl. 14.00 til 5.00, og døren til butikken var aflåst fra kl. 21.

Nævnet fandt endvidere, at alarmen skulle være i selve fryserummet, så der kunne tilkaldes hjælp, uafhængig af om den ansatte havde overfaldsalarmen og/eller telefon med i fryserummet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9807

PROCESUDSUG PÅ VÆRKSTED

Den ene af to sidste afgørelser handlede om at etablere procesudsug på et værksted, der så vidt muligt fjernede forureningen fra skift af hjul på det sted, hvor den blev udviklet.

SIKRING AF FÆRDSLSVEJE

Ved den anden afgørelse havde virksomheden fået påbud om at holde færdselsveje foran porte fri for genstande, der kunne være til fare for færdslen.

§

INDRETNING AF ARBEJDSSTED

Arbejdsstedet skal indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

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

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

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

Den enkeltes arbejdsplads skal være hensigtsmæssigt indrettet, herunder være så rummelig, at nødvendigt inventar, hjælpemidler og materialer kan anbringes indbyrdes forsvarligt og således, at alle funktioner, der er forbundet med arbejdet, kan udføres sikkert og med forsvarlige arbejdsstillinger og -bevægelser.

OM SAGERNE

ARBEJDETS UDFØRELSE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 27 sager om arbejdets udførelse. I 21 sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, to afgørelser blev hjemvist, en afgørelse blev ændret og to blev ophævet. Den sidste sag blev trukket af klager, inden nævnet traf afgørelse i sagen. Der blev givet dissens i otte af de 27 sager.

Syv af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

**UNDERSØGE
PLACERING AF
STIKLEDNINGER**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at det var undersøgt med lodsejerne på arbejdsstedet, om de kendte placeringen af stikledninger eller kortlagde placeringen på anden vis.

Nævnet vurderede, at de ansattes arbejde på ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da det ved udførelsen af arbejdet ikke var sikret, at der var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9158

**TRÆSTØV –
UNØDIG
PÅVIRKNING**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at ansatte ikke blev udsat for unødigt påvirkning fra træstøv under arbejdet med en finsliber.

Nævnet vurderede, at de ansatte blev udsat for en unødigt påvirkning fra træstøv på en byggeplads, idet luften ikke blev rensset effektivt, inden den blev recirkuleret tilbage til arbejdslokalet. Nævnet vurderede i den forbindelse, at det var muligt og rimeligt at undgå recirkulering af luft, der ikke var effektivt rensset.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der på arbejdsstedet stod en finsliber, der havde støvopsamling, men den var uden filter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der lå træstøv på maskinens overflader, og der lå fint træstøv på gulvet langs panelerne, hvor en ansat var ved at slibe med en manuel proces.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte under tilsynsbesøget oplyste, at maskinen blev brugt til at færdigslibning af gulvet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9682

INSTRUKTION – OVERSKÆRING AF STRØMFØRENDE KABELRØR

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at deres ansatte fik en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre arbejde med overskæring af kabelrør på en farefri måde.

Nævnet vurderede, at virksomhedens ansatte ikke havde modtaget den fornødne instruktion i arbejdet med overskæring af kabelrør på en farefri måde.

Nævnet lagde til grund, at der var sket en ulykke, hvor en ansat under arbejdet med overskæring af kabelrør fik elektrisk stød.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte skulle frigrave og overskære et tomt kabelrør i et område, hvor der lå kabelrør med strømførende lavspændingskabler i. De ansatte kom til at save i det strømførende lavspændingskabel.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at en ansat oplyste, at det var første gang, at den ansatte lavede denne specifikke opgave, og at den ansatte ikke havde fået instruktion i at åbne kabelrør med plov/kniv for at undersøge, hvad der eventuelt er i kabelrøret, inden man saver det over. Den ansatte havde på ulykkestidspunktet været ansat hos virksomheden i ca. et halvt år.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9810

OPSTILLING - LANGDREJER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikre, at opstilling af en langdrejer i alle led blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke i alle led havde planlagt og tilrettelagt arbejdet med opstilling af langdrejer, så det i alle led kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden havde ikke iagttaget, at virksomhedens ansatte ikke anvendte arbejdsmetoder, der kunne være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse, da en ansat i forbindelse med opstilling af langdrejeren anvendte en rækkefølge, hvor der var risiko for at ramme det skarpe drejestål med hænder eller arme, hvis den ansatte mistede grebet, nøglen smuttede eller lignende.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte i forbindelse med opstillingen af langdrejeren skulle montere et drejebor med en nøgle. Den ansatte skulle lægge kræfter i for at spænde drejeboret ordentlig fast. Den ansatte monterede drejeboret efter, at den ansatte havde monteret drejestålet, hvorfor der var risiko for at ramme det skarpe drejestål med hænder eller arme, hvis den ansatte mistede grebet eller lignende.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det blev oplyst, at det er den enkelte industritekniker, der bestemmer rækkefølgen på opsætning af værktøjer. Virksomhedens ansatte havde efter det oplyste fulgt den normale fremgangsmåde ved opstilling af langdrejer.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10087

AFFORSKALLING AF STØBEFORM – BRUG AF KRAN

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om at sikre, at arbejdet med at afforskalle en hjørneform til situ støbning blev planlagt på en sådan måde, at det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Virksomheden havde ikke havde iagttaget, at der ikke blev anvendt arbejds metoder, der kunne være farlige eller i øvrigt kunne forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse, da virksomhedens ansatte benyttede en kran til at trække den 200 kilo tunge hjørneform fri fra betonen.

Nævnet vurderede desuden, at det ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, at en virksomhedens ansatte opholdt sig tæt på støbeformen, mens kranen trak i støbeformen.

Nævnet lagde vægt på, at formen blev trukket fri af betonen med en kran, som trak med så meget kraft, at formen pludseligt rev sig løs og bevægede sig ukontrollabelt. Formen ramte derfor struktørlærlingen, der stod i en sakselift tæt på støbeformen, hvorfra han med en brækstang prøvede at få formen fri fra betonen.

Det blev på tilsynsbesøget oplyst, at hjørneformene altid blev rengjort og smurt grundigt inden brug, men at det var en udfordring at løsrive hjørneformene fra betonen, da det ikke var ualmindeligt, at formene sad fast, særligt når der blev støbt vægkonstruktioner.

**STØD FRA
STATISK
ELEKTRICITET**

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10089

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at ansatte ikke fik stød hidrørende fra statisk elektricitet således, at de kunne udføre arbejdet med at fjerne cover på skeletstøbning på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

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

Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøreglerne ikke blev overholdt, da virksomheden ikke havde truffet tilstrækkeligt effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm og lignende.

Nævnet lagde vægt på, at en af virksomhedens ansatte under arbejdsprocessen med at fjerne et syntetisk og isoleret cover fra en vindmøllevinge i glasfiber fik stød og efterfølgende fik smerter i brystet. Under politiets undersøgelse af ulykken oplyste virksomheden, at det ikke var ualmindeligt, at virksomhedens ansatte fik små stød i forbindelse med arbejdsprocessen.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på ni ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer. Et mindretal på to medlemmer fandt, at påbuddet skulle ophæves, da det ikke var dokumenteret, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge ulykker hidrørende fra statisk elektricitet.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10088

**PSYKISK
FØRSTEHJÆLP**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden straks skulle iværksætte nødvendig psykisk førstehjælp efter ulykke med alvorlig legemsbeskadigelse. Den psykiske førstehjælp skulle dække alle ansatte, der direkte eller som vidne, havde været involveret i den traumatiske hændelse.

Nævnet vurderede, at virksomheden ved arbejdsulykken ikke havde sikret, at ansatte, som havde været ude for en traumatisk hændelse, fik psykisk førstehjælp.

Ved en arbejdsulykke fik en ansat sin venstre hånd svært beskadiget i en kapsav/rundsav, mens en anden ansat var vidne til ulykken.

Arbejdstilsynet oplyste, at vidnet under tilsynsbesøget efter ulykken var stærkt påvirket efter hændelsen og fremstod grådlabil med tårer i øjnene, urolig, chokeret og bleg.

Nævnet lagde vægt på, at der var sket en alvorlig ulykke, at vidnet var stærkt påvirket efter hændelsen og var alene tilbage på byggepladsen efter, at tilskadekomne var kørt på hospitalet. Virksomheden havde ikke iværksat nødvendig psykisk førstehjælp, da den ikke umiddelbart efter hændelsen sørgede for, at vidnet ikke var overladt til sig selv.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at vidnet selv kørte cirka 85 km hjem alene i bil fra byggepladsen. Virksomheden havde ikke iværksat psykisk førstehjælp, inden vidnet kørte hjem, og hans tilstand var således ikke blevet drøftet eller afklaret tilstrækkeligt.

Nævnet lagde også vægt på, at vidnet oplyste, at han næsten ikke sov den første nat efter hændelsen, og at han måtte tage hjem fra arbejde dagen efter.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på fem ud af nævnets ni stemmeberettigede medlemmer. Et mindretal på fire medlemmer fandt, at der ikke var klar hjemmel for afgørelsen. Arbejdsgiver havde levet op til sine forpligtelser, da han havde stillet psykisk førstehjælp til rådighed og tilbudt dette, hvorfor påbuddet skulle ophæves.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9265

§

ARBEJDETS UDFØRELSE

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

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

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

Det fremgår af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsleder og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er nævnt i bekendtgørelsen.

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

OM SAGERNE

RISIKO FOR NED- STYRTNING I ELEVATORSKAKT

OPHÆVET PÅBUD OM ADSKILLELSE AF GÅENDE OG KØRENDE TRAFIK – IKKE RETTE MODTAGER

BYGGEPLADSER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 39 sager om byggepladser.

Nævnet fastholdt påbuddene i 33 af sagerne, hjemviste 4 sager og ophævede påbuddene i to sager. Der er afgivet dissens i to afgørelser.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejdet stående på trapperepos på 1. sal i døråbningen til elevatorskakt, indtil der var truffet foranstaltninger, der effektivt sikrede den ansatte mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med installation af ny elevator i en ejendom på en byggeplads ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede desuden, at der var en betydelig og overhængende fare for virksomhedens ansattes sikkerhed, hvorfor der var grundlag for at standse arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget konstaterede, at en ansat stod i døråbningen helt ude ved kanten til elevatorskakten på 1. sal, i en højde på ca. fire meter over bunden af elevatorskakten. Elevatordøren var åbnet helt, og den ansatte stod og kiggede op i skakten, uden at der var opsat nogen form for sikring mod nedstyrtning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at elevatorstolen var på etagerne over den ansatte.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9645

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om, at virksomheden skulle sikre, at byggepladsens adgangs- og transportveje for gående og kørende trafik blev holdt adskilt, således at det var muligt for virksomhedens ansatte at færdes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at påbudsteksten efter sit indhold rettede sig mod den virksomhed, der havde pligt til at sørge for sikkerheden ved færdsel på byggepladsen og adgangsveje dertil.

Da modtageren af påbuddet ikke havde forpligtelsen fandt nævnet, at virksomheden ikke var rette modtager af påbuddet, uanset de havde pligt til at sørge for deres egne ansattes sikre færdsel.

Nævnet tillagde det betydning, at Arbejdstilsynet i genvurderingen havde fastholdt, at hjemlen for påbuddet var bestemmelsen i § 47 i bekendtgørelse om bygge- og anlæg.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9808

KOLLEKTIV SIKRING – OMSTILLING AF STILLADS

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at anvende kollektive sikkerhedsforanstaltninger ved arbejdet i højden med omstilling af stillads på byggepladsen, så arbejdet kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdet i højden på byggepladsen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat arbejdede og færdedes på stilladsets øverste etage ca. 17 meter over terræn uden, at den ansatte var effektivt sikret mod nedstyrtning ved kollektive sikkerhedsforanstaltninger. Der manglede håndliste, der hvor den ansatte arbejdede og færdedes.

Arbejdsgiveren gjorde gældende, at de ansatte var blevet instrueret og havde medbragt opskydeligt rækværk, men at de ikke havde handlet efter instruktionen.

Det kunne ikke føre til et andet resultat. Afgørelser og påbud efter arbejdsmiljøloven gives til virksomheden og arbejdsgiver. Det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at instruktionen bliver fulgt, og at arbejdet til enhver tid bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det afgørende i sagen var, at arbejdet med at afmontere håndlister på stilladsets øverste etage ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der skete derfor en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Afgørelsen blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Et af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumentret, hvori arbejdsgivers overtrædelse bestod, hvorfor påbuddet skulle være ophævet.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9811

§

BYGGE OG ANLÆGSVIRKSOMHED

Det følger af arbejdsmiljøloven, at ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

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

Arbejdsstedet skal være indrettet, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Der er fastsat en række regler i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde om blandt andet risiko for nedstyrtning, nedskridning og fald, adgangs- og transportveje og orden og ryddelighed på byggepladsen.

OM SAGERNE

PLIGT TIL AT INFORMERE EJER AF ELEVATOR OM VÆSENTLIGE MANGLER

TEKNISKE HJÆLPEMIDLER, MASKINER M.V.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 25 sager om tekniske hjælpemidler. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i 24 af sagerne, den sidste sag blev ophævet. Der blev givet dissens i ti sager.

Fire afgørelser er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at informere ejeren af elevatoren om manglerne eller uregelmæssighederne ved denne. Hvis mangler eller uregelmæssigheder havde betydning for sikkerheden, skulle den certificerede sagkyndige virksomhed informere ejeren straks.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at elevatoren opstillet i et trænings- og aktivitetscentret var en godselevator omfattet af bekendtgørelse nr. 461 om anvendelse m.v. af elevatorer, rul-letrapper og lignende maskiner.

Nævnet vurderede desuden, at det var en væsentlig mangel, at der ikke var en gyldig inspektionsattest. Det havde betydning for sikkerheden, at elevatoren ikke var forsynet med en gyldig inspektionsattest. Den certificerede sagkyndige virksomhed skulle have informeret ejeren af elevatoren herom.

Nævnet lagde vægt på, at elevatoren var løftemateriel, som betjente fastlagte niveauer ved hjælp af en elevatorstol, og som bevægede sig langs faste styreskiner. Der var dermed tale om en elevator, som var omfattet af bekendtgørelse om anvendelse m.v. af elevatorer, rulletrapper og lignende maskiner.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9681

ANVENDELSE AF LÆSSEBRO

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomhedens læssebroer kun blev anvendt til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, de var egnede til ifølge fabrikantens anvisninger, så anvendelsen var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig.

Nævnet vurderede, at læssebroen ikke blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da læssebroen lå oven på kassevognens læssebagsmæk, da en ismaskine skulle læsses på kassevognen.

Nævnet vurderede, at læssebroen kun måtte lægges oven på et køretøjs læssebagsmæk, når læssebagsmækken udtrykkeligt var konstrueret til dette formål, og det var kassevognens læssebagsmæk ikke.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9809

CE-MÆRKET LANGVIRKER – KRAV TIL IND- RETNING – UGYLDIG AFGØRELSE

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at træffe effektive foranstaltninger, der sikrer forsvarlig brug af langvirker i et bageri, så det ikke var muligt at komme i kontakt med farlige, roterende dele, var ugyldig.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets påbud om at træffe effektive foranstaltninger, der sikrede forsvarlig brug af en langvirker af mærket SINMAG model SM 380 i bageriet, så det ikke var muligt at komme i kontakt med farlige, roterende dele, vedrørte selve indretningen og konstruktionen af langvirkeren.

Nævnet fandt på denne baggrund, at der ikke var hjemmel til at afgive et sådant påbud efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde vægt på, at langvirkeren er en CE-mærket maskine, hvorfor der er en formodning for, at den i sin helhed opfylder de væsentligste sikkerheds- og sundhedsmæssige krav til indretning af maskinen efter arbejdsmiljøreglerne.

Hvis Arbejdstilsynet finder, at en CE-mærket maskine, som er anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse, alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed eller sundhed, kan direktøren for Arbejdstilsynet påbyde, at den, der har leveret eller markedsført maskinen, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes, at levering eller markedsføring standses og at maskinen tilbagekaldes fra markedet.

Nævnet noterede sig, at Arbejdstilsynets markedsovervågning havde vurderet, at maskinen ikke overholdt maskindirektivet, og tilsynet derfor allerede havde sendt oplysningerne herom til Sikkerhedsstyrelsen.

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

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9644

MONTAGE AF KABLER – KRAV OM EGNET LØFTE- TILBEHØR

RETTE MODTAGER

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet med montage af kabler i master på byggepladsen foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, det skulle herunder sikres, at løftetilbehøret blev valgt så det passede til de byrder der blev håndteret

Nævnet vurderede, at det var virksomheden (klager), der i den konkrete arbejdssituation, ansås for arbejdsgiver for den kranfører, der på ulykkestidspunktet var beskæftiget med at udføre en specialopgave med montage af kabler i master. Det var derfor virksomheden, der havde pligt til at sikre, at det bestilte arbejde kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden havde ikke sikret, at arbejdet på ulykkestidspunktet med løft af 80 mm tykke kabler i forbindelse med montage på stålmaster, kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder havde virksomheden ikke sikret sig, at det valgte løftetilbehør var egnet til formålet.

Den ansatte kranfører løftede kablet cirka 12 meter op i luften med en kran. Kablet var anhugget med løftetilbehør i form af en løftestrop, der var viklet om kablet, uden anden form for fastgørelse. Da kranen løftede kablet, gled kablet ud af løftestroppen og ramte kranføreren, inden det landede på terrænet.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden var hyret til at udføre en specialiseret arbejdsopgave, der krævede brug af kran og en kranfører med krancertifikat.

Nævnet lagde herved vægt på, at direktøren i forbindelse med tilsynsbesøget oplyste, at virksomheden havde bestilt en lastbilmontret kran med kranfører til at løfte kabler, som skulle monteres på stålmaster. Virksomheden fortalte på arbejdsstedet kranføreren, hvilket arbejde der skulle udføres. Der var ikke tale om en rutinemæssig opgave.

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

Et mindretal på fem fandt, at sagen burde blive hjemvist til nærmere undersøgelse, da det ikke var tilstrækkeligt dokumenteret, at virksomheden var rette modtager af afgørelsen.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9679



TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

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

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

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

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 19 sager om andre tekniske hjælpemidler. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i 16 sager, og hjemviste tre afgørelser til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Der blev givet dissens i fem afgørelser.

To afgørelser er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejdet samt sikre, at der på facadestillads blev anvendt et egnet teknisk hjælpemiddel til lodret transport af krydsfinerplade, så arbejdet kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

En ansat var i gang med at montere en krydsfinerplade og andre stilladsdele i en højde på ca. 18 meter over terræn. Den ansatte anvendte et tovhejs til ophejsning af stilladsmateriel ved opstillingen af stilladset på gadesiden.

OM SAGERNE

LODRET TRANSPORT AF KRYDSFINERPLADE

PLANLÆGNING OG OVERVÅGNING AF LØFTEOPERATIONER

Nævnet vurderede, at en ansat befandt sig i overhængende betydelig fare for at blive ramt af stilladsmateriel. Det anvendte tovhejs kunne dermed ikke anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at tovhejset ikke var forsynet med afhægtningssikring på krogen. Krogen var derved åben, og der var ikke nedfiringbremse på tovhejset. En ansat befandt sig under arbejdet neden for hejsten.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9157

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud - med en præcisering - om, at virksomheden skulle sikre, at løfteoperationer blev planlagt korrekt, overvåget på en passende måde og udført med henblik på at beskytte virksomhedens ansattes sikkerhed - herunder ved at sikre, at der ikke foregik arbejde og færdsel i kraningsområdet på arbejdsstedet.

Nævnet vurderede, at kranen på ulykkestidspunktet ikke blev anvendt, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, da løfteoperationen ikke var blevet planlagt korrekt, overvåget på passende måde og udført med henblik på at beskytte virksomhedens ansatte, der befandt sig på stigen.

Nævnet lagde vægt på, at løft af containerlåge, som var placeret oven på og på tværs af to materialecontainere, blev udført, mens skadelidte stadig befandt sig på stigen i området for kraningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at kranføreren ikke inden kraningen havde sikret sig, at der ikke opholdt sig personer i nærheden.

Nævnet bemærkede hertil, at det afgørende var, at der var sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved, at virksomheden ikke havde sikret, at løfteoperationen var planlagt korrekt, overvåget på passende måde og udført med henblik på at beskytte personers sikkerhed.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10067



OM SAGERNE

ERSTATTE SKUM MED ISOCYANET MED MINDRE FARLIGT STOF – PRINCIPPET OM SUBSTITUTION

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

Det følger af arbejdsmiljøloven, at tekniske hjælpemidler som maskiner, maskindele, hjælpemidler og personlige værnemidler skal være indrettet og skal anvendes, så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelse er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 24 sager om arbejde med stoffer og materialer, herunder kræftfremkaldende stoffer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse i 20 sager, ophævede tre afgørelser og hjemviste en afgørelse til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Der blev givet dissens i tre sager.

Seks afgørelser er offentliggjorte og gengivet neden for.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at erstatte PU skum, der indeholder isocyanat, med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale på byggepladsen.

Nævnet vurderede, at den PU skum med isocyanat, som en af virksomhedens ansatte anvendte på byggepladsen, er et stof, der efter reglerne skal erstattes med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale (substitutionsprincippet).

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9329

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at fugeskum indeholdende isocyanater blev erstattet med et produkt, der er ufarligt, mindre farligt eller mindre generende.

Nævnet vurderede, at den PU skum med isocyanat, som den ansatte anvendte på arbejdsstedet, var et stof, der efter reglerne skulle erstattes med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale (substitutionsprincippet).

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte anvendte Maxi PU 65 skum til at tætte støbeforme. Produktet var færemærket og indeholdte isocyanater (diphenylmethandiisocyanat), der udgjorde en stor risiko for allergi og var klassificeret som muligt kræftfremkaldende.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ifølge Arbejdstilsynets oplysninger var muligt at udskifte PU skummet med et mindre farligt PU skum, som ikke indeholdt isocyanat, når forholdene var som på tilsynstidspunktet, hvor det var plus 12 grader celsius.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9813

KEMISK RISIKO- VURDERING

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at udarbejde kemisk risikovurdering for de anvendte færemærkede stoffer og materialer samt for udsættelse for melstøv.

Nævnet vurderede, at der i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) skulle indgå en risikovurdering af de stoffer på arbejdspladsen, der kunne indebære en fare for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9328

HÅNDBLING AF GAMMELT MINERALULD

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at holde byggepladsen ren ved at sikre, at affald af gammelt mineraluldsisolering blev lagt i egnede affaldsposer eller lignende.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke var tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang blev sikret, at personer på arbejdspladsen ikke blev udsat for eller kunne blive udsat for støv fra mineraluld. De ansatte kunne blive udsat for støv fra mineraluld, fordi der lå gammel mineraluld frit tilgængeligt i en bunke uden emballering.

Nævnet lagde vægt på, at der inde i bygningen, som de ansatte var i gang med at rive ned, lå nedtaget, gammel mineraluldsisolering i en bunke. Den gamle mineraluld lå frit tilgængelig i en bunke uden emballering.

Nævnet lagde også vægt på, at der arbejdede to ansatte inde i bygningen omkring bunken af gammel isolering.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

SVEJSERØG

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9683

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at der ved svejsning af fjernvarmerør i stål blev anvendt procesudsugning, der var egnet til at fjerne svejserøgen på det sted, hvor den blev udviklet.

Nævnet vurderede, at svejsning af fjernvarmerør på arbejdsstedet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte arbejdede med TIG-svejsning af fjernvarmerør i stål. Der blev ikke anvendt procesudsugning til at fjerne svejserøgen under arbejdet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at den ansatte oplyste, at den ansatte anvendte motorværn (turboværn) og ikke tilsluttet punktudsugning, når han stod udenfor og svejsede. Der var ikke medbragt udstyr til punktudsugning.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9812

**STØV FRA
ASBESTHOLDIG
ISOLERING –
KISELGUR**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet med nedtagning af rørinstallationer med asbestholdig isolering i form af kiselgur, blev tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang blev sikret, at de ansatte på byggepladsen, ikke blev udsat for eller kunne blive udsat for støv fra asbestholdig kiselgur.

Nævnet vurderede, at arbejdet med nedtagning af rørinstallationer på tilsynstidspunktet på arbejdsstedet ikke var tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke var tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang var sikret, at jeres ansatte ikke blev udsat for eller kunne blive udsat for støv fra asbest eller asbestholdige materialer.

Nævnet lagde til grund, at de ansatte på tilsynstidspunktet arbejdede med udskiftning af rørinstallationer i en ældre skoleejendom.

Nævnet lagde vægt på, at der i kælderen lå flere nedtagne rør med gammel isolering, herunder mulig asbestholdig kiselgur.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af jeres ansatte og ledelse, at jeres ansatte havde skåret rørene ned.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9678

§

STOFFER OG MATERIALER

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

Det fremgår også, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

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

Det fremgår af bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

BRUG AF KOMPETENCER

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har truffet 15 afgørelser, hvor der er givet påbud om, at virksomheden skal bruge de kompetencer, der skal til for at sikre, at virksomheden kan løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om. Nævnet fastholdt 10 afgørelser, ophævede fire og hjemviste en enkelt afgørelse til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Tre af afgørelserne er offentliggjorte og gengivet som de tre første afgørelser i nedenstående afsnit om psykisk arbejdsmiljø. Nævnet fastholdt afgørelserne med undersøgelsespåbud i to sager, herunder påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at foretage undersøgelsen af arbejdsmiljøforholdene i virksomheden, for at afdække, om

der var problemer i det psykiske arbejdsmiljø. I en sag ophævede nævnet kompetencepåbuddet, som følge af, at det underliggende undersøgelsespåbud blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.



KOMPETENCE

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

OM SAGERNE

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget 22 sager om psykisk arbejdsmiljø. I den ene sag trak klager klagen tilbage, før nævnet kunne træffe afgørelse i sagen. En sag blev afvist, da klager ikke var berettiget til at klage. Af de 20 sager som nævnet behandlede, fastholdt nævnet afgørelsen i 17 sager, en afgørelse blev ophævet og to sager blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Der blev givet dissens i seks afgørelser. Otte afgørelser er offentliggjorte og omtalt neden for.

PÅBUD OM AT UNDERSØGE DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ – MISTANKE OM VOLD OG TRUSLER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse for så vidt angik påbud om at undersøge, om der var problemer i plejepersonalets psykiske arbejdsmiljø som følge af forekomst af vold og trusler.

Undersøgelsen om forekomst og forebyggelse af vold og trusler skulle gøre det muligt at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene var sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Nævnet vurderede, at der var en konkret mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø ved arbejdet med pleje af ældre som følge af, at vold og trusler ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet vurderede desuden, at der var uenighed mellem de ansatte og ledelsen om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden.

**PÅBUD OM AT
UNDERSØGE DET
PSYKISKE
ARBEJDSMILJØ –
MISTANKE OM
KRÆNKENDE
HANDLINGER**

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9262

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden som følge af krænkende handlinger. Undersøgelsen skulle gøre det muligt at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Nævnet vurderede, at der var en konkret mistanke om, at der var problemer i det psykiske arbejdsmiljø ved arbejdet for virksomheden, og mistanke om, at krænkende handlinger ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet vurderede desuden, at der var tale om komplekse forhold i det psykiske arbejdsmiljø, hvor der var uenighed om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9263

**PÅBUD OM AT
UNDERSØGE DET
PSYKISKE
ARBEJDSMILJØ –
STOR
ARBEJDSMÆNGDE
OG TIDSPRES**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om at undersøge, om der var problemer i plejepersonalets psykiske arbejdsmiljø på et hospital, herunder om der forekom stor arbejdsmængde og tidspres. Undersøgelsen skulle gøre det muligt at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene var sundhedsmæssigt forsvarlige.

Nævnet vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne tage stilling til, om der var grundlag for Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud.

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

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9327

**STOR ARBEJDS-
MÆNGDE OG
TIDSPRES**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre, at arbejdet blev planlagt, tilrettelagt og udført, så stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringede jordemødrenes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt på Fødemodtagelsen og Fødegangen på et hospital.

Nævnet vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse om, hvorvidt arbejdet for

jordemødrene på Fødemodtagelsen og Fødegangen på et hospital var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet kunne ikke på grundlag af sagens oplysninger vurdere, om arbejdsmængde og tidspres indebar en risiko for jordemødrenes sikkerhed og sundhed. Nævnet kunne ligeledes ikke vurdere, om der var grundlag for at kræve yderligere forebyggende tiltag i forhold til de tiltag, regionen allerede havde iværksat.

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

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9326

BOTILBUD – VOLD OG TRUSLER OM VOLD

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at botilbuddet straks skulle sikre, at arbejdet blev planlagt, tilrettelagt og udført, så faren for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til virksomhedens knive eller andre genstande, der kunne anvendes som våben, var effektivt forebygget.

Nævnet vurderede, at arbejdet på botilbuddet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen for vold under arbejdet med beboere med psykiatriske diagnoser, behandlingsdomme og eventuel misbrug, var ikke forebygget tilstrækkeligt i relation til beboeres adgang til knive og andre genstande, der kunne anvendes som våben.

Nævnet lagde vægt på, at målgruppen for botilbuddet var borgere med psykiatriske problemstillinger som skizofreni, personlighedsforstyrrelse, angst, svær depression, selvdestruktiv og selvskadende adfærd, forandret virkelighedsopfattelse og bipolar affektiv sindslidelse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at nogle af disse beboere havde behandlingsdomme for vold, nogle beboere havde et misbrug, og nogle var i misbrugsbehandling. Der var derudover fri adgang til skarpe knive og andre spidse genstande i det fælles køkken.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9642

RISIKO FOR VOLD - UNDERVISNING

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for

**RISIKO FOR VOLD -
ELEVER I
INDSKOLINGEN**

vold er effektivt forebygget. Det skal virksomheden gøre i forbindelse med arbejdet med undervisning af elever.

Nævnet vurderede, at der var risiko for vold i forbindelse med arbejdet med undervisning af elever, og at den risiko for vold ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet vurderede derfor, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9264

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet med undervisning af elever i indskoling blev planlagt, tilrettelagt og udført, så risikoen for vold var effektivt forebygget.

Nævnet vurderede, at der på tilsynstidspunktet var risiko for vold i forbindelse med arbejdet med undervisning af elever i indskoling, og at den risiko for arbejdsrelateret vold ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet vurderede derfor, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det var oplyst, at eleverne havde fysisk udadreagerende og/eller verbal krænkende eller truende adfærd over for de ansatte. Eleverne var meget sårbare og letpåvirkelige i forhold til forandringer, og havde brug for høj grad af struktur og forudsigelighed i hverdagen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste, at de inden for det sidste år havde været udsat for fysisk udadreagerende adfærd fra elever i form af slag, spark, riv, spyt, hiv i hår og halskæder, kasten med ting m.m. Særligt en elev var fysisk udadreagerende hver dag. Eleven kunne for eksempel stå i døren, og når en ansat gik forbi, så slog han den ansatte i ryggen eller daskede hårdt på den ansatte. Eleven truede også mange gange dagligt de ansatte med slag ved at vise det fysisk i luften.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/9643

RISKO FOR VOLD – KUNDER I BUTIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet blev planlagt, tilrettelagt og udført, så risikoen for vold var effektivt forebygget. Det skulle virksomheden gøre i forbindelse med arbejdet med psykisk og/eller fysisk voldelige kunder i virksomheden.

Virksomheden skulle sikre, at virksomhedens ansatte fik tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold var effektivt forebygget.

Virksomheden skulle desuden sikre, at risikoen for vold ved alenearbejde i forbindelse med psykisk og/eller fysisk voldelige kunder i butikken var effektivt forebygget. Hvis risikoen ikke kunne forebygges effektivt, skulle virksomheden sikre, at virksomhedens ansatte ikke arbejdede alene.

Nævnet vurderede, at arbejdet i butikken på tilsynstidspunktet indebar en høj risiko for vold, som ikke var effektivt forebygget. Nævnet vurderede, at virksomhedens instruktion af virksomhedens ansatte ikke var tilstrækkelig og hensigtsmæssig i forhold til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det var heller ikke i tilstrækkelig grad sikret, at der ikke forekom alenearbejde.

Arbejdet med psykisk og/eller fysisk voldelige kunder på tilsynstidspunktet var dermed ikke planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte oplyste, at der dagligt skete tyveri af varer i butikken, og flere gange om ugen oplevede de konfrontationer med butikstyre, hvor de ansatte enten blev råbt af, truet, skubbet til eller slået ud efter.

Nævnet lagde også vægt på, at det fremgår af den instruks – som var gældende på tidspunktet for tilsynets afgørelse – at virksomhedens ansatte ved mistanke om tyveri stadig skulle henvende sig til den mistænkte og fortælle, at de gerne ville tale med pågældende i baglokalet. Det fremgik i øvrigt, at de helst skulle være to personer, når de retter henvendelse til den mistænkte.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at flere af de personer, der begik tyveri/røveri i butikken, var socialt udsatte og misbrugere (særligt stofmisbrugere), psykisk syge og/eller mentalt udfordrede. Mange var gengangere, og op mod 15 af "kunderne" var kendt af butikkens ansatte med særlig aggressiv, voldelig og/eller truende adfærd, ligesom flere blev beskrevet med psykopatiske og/eller psykotiske træk. Det var tale om persongrupper, som kunne have en uforudsigelig adfærd i forhold til en konfrontation om mistænkt tyveri.

Nævnet lagde endelig vægt på, at uanset at der altid var mere end en ansat på arbejde, så arbejdede virksomhedens ansatte i perioder i løbet af dagen alene i butikken, når kollegaen fx var i kælderen for at hente varer eller gået ud med skrald. Der var kun overfaldsalarm ved kasserne.

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

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at afgørelsen skulle ophæves, da det ikke var dokumenteret, at arbejdsgiver ikke havde opfyldt sin pligt til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risiko for vold i arbejdet.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10068

§

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

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

Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper.

OM SAGERNE

HÅNDTERING AF SANDSÆKKE

ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDTERING

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag om ergonomi – løft, træk, skub, håndtering mm. Et enigt nævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse. Afgørelsen er offentliggjort og omtalt neden for.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens ansatte anvendte egnede tekniske hjælpemidler til håndtering af sække, der indeholdte 25 kg sand.

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

Nævnet vurderede, at risikoen for sikkerhed eller sundhed ikke var undgået ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, da virksomhedens ansatte løftede sække med sand, der vejede 25 kg uden brug af tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde vægt på, at det blev oplyst, at virksomhedens ansatte i den periode havde brugt og manuelt håndteret cirka fire tons sandsække á 25 kg. Virksomhedens ansatte håndterede manuelt sækkene op i virksomhedens sandpotter. Der blev ikke anvendt tekniske hjælpemidler til håndtering af sandsækkene.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2023/10086

§

ERGONOMI, LØFT, TRÆK OG SKUB

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

Det fremgår desuden af reglerne om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Hvis det ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en sag om unødigt støjbelastning. Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, der blev givet dissens.

§

STØJ

Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

OM SAGERNE

UNGE UNDER 18 ÅR

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om unge under 18 år. I den ene sag ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, i den anden sag fastholdt nævnet Politiets Administrative Centers afslag på arbejdstilladelse.

§

BESKÆFTIGELSE AF UNGE UNDER 18 ÅR

Ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredtstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte regler om, at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

Børn under 13 år må ikke arbejde. Politiet kan efter ansøgning i hvert enkelt tilfælde tillade, at børn under 13 år erhvervsmæssigt optræder, deltager eller medvirker i kulturelle og lignende aktiviteter.

OM SAGERNE

VÆRNEMIDLER

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget fire sager om personlige værnemidler. Nævnet har behandlet tre af sagerne, hvor

nævnet fastholdt de påbud, som Arbejdstilsynet havde truffet afgørelser om. I den sidste sag blev klagen trukket inden nævnet havde truffet afgørelse i sagen.

§

VÆRNEMIDLER

Det følger af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler bliver benyttet straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid yder den tilsigtede beskyttelse og ikke medfører unødige gener.

Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid er egnede til brug under de eksisterende forhold på arbejdsstedet.

Det følger desuden af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de personlige værnemidler, der anvendes, er i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler.

RYGNING PÅ ARBEJDSPLADSER OG SERVERINGSSTEDER

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag efter lov om røgfri miljøer. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der ikke blev røget på serveringsstedet ud over i rygekabiner indrettet efter reglerne.

§

RYGNING

Efter lov om røgfri miljøer er det ikke tilladt at ryge indendørs på serveringssteder.

Ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet.

Nævnets kompetence



LOVOMRÅDER

Lov om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet efter lov om arbejdsmiljø og tilhørende bekendtgørelser, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, der knytter sig hertil.

Lov om røgfri miljøer

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler også klager over Arbejdstilsynets afgørelser truffet som led i tilsynet med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Lov om røgfrie miljøer trådte i kraft den 15. august 2007.

Lov om elektroniske cigaretter m.v.

Ved lov nr. 426 af 18. maj 2016 om elektroniske cigaretter, som trådte i kraft 7. juni 2016, blev Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser om elektroniske cigaretter.

Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner

Siden 18. juni 2011 er Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter bestemmelser om indretning af maskiner, der er specielt beregnet til udbringning af plantebeskyttelsesprodukter (pesticidmaskiner), med henblik på at forebygge forurening fra disse maskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse om pesticidudbringningsmaskiner, jf. bekendtgørelse nr. 650 af 15. juni 2011.

Lov om udstationering af lønmodtagere mv.

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

Lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse

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

BILAG 2

Nævnets sammensætning

Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2023.

Formand

Ankechef Cathrine Due Billing, Ankestyrelsen

Fire medlemmer er indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Sarah Walter
Stine Filtenborg
Lene Christiansen
Morten Bisgaard Andersen

Suppleanter

Kristina Holtoug Seehuusen
Dorte Pedersen
Niels Sørensen
Fiona Thomson

Et medlem er indstillet af Akademikerne

Bjørn Giesenbauer

Suppleant

Tine Trabolt

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Annemette Juul

Suppleant

Christina Suhr Raby

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

Morten Holm Østergaard

Suppleant

Jens Skovgaard Lauritsen

Et medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Morten Holm Bundgaard

Suppleant

Katja Brunbjerg Muff

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

Nina Roth

Suppleanter

Ane Marie Nebel Pedersen
Jonathan Wodskou Bengtsson

Et medlem er indstillet af Ledernes Hovedorganisation

Lars Andersen

Suppleant

Signe Tønnesen Bergmann

Et medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU)

Lise Brown Christiansen

Suppleant

Lars Villadsen

Et medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet

Anette Kærgaard

Suppleant

Ellen Bøtker Pedersen

Sekretariat for Arbejds miljøklagenævnet pr. 31. december 2023

Britta Maar
Lotte Rasmussen
Trine L. Möller

Statistik

Indkomne og afgjorte sager

I 2023 modtog Arbejds miljøklagenævnet i alt 230 nye sager og behandlede 245 sager.

Nedenfor i tabel 2 er en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2023 fordelt på emne og antal.

I 194 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste eller at ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 162 afgørelser blev stadfæstet, 16 afgørelser blev ophævet, og 16 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Der blev givet dissens i 36 af de 194 sager.

I 51 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx 37 sager med afvisning på behandling af klagen, fx fordi der ikke var klaget inden for klagefristen, og 14 sager om henholdsvis aktindsigt, klageberettigelse mm.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2023 var 4 måneder (16,6 uger).

Omgørelsesprocent

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

I 2023 omgjorde Arbejds miljøklagenævnet 32 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/ændret eller hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse. Det svarer til en omgørelsesprocent på 16 procent, jf. tabel 1 nedenfor.

TABEL 1. AFGØRELSE I 2023 FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT OG ANTAL AFGØRELSE MED DISSENS

Sagsudfald	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	162	84	31
Hjemvisning	16	8	
Ændring/Ophævelse	16	8	5
Stadfæstede, hjemviste og ændrede/ophævede i alt	194	100	
Klagefrist	37		
Øvrige	4		
Aktindsigt	10		
I alt	245		36

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

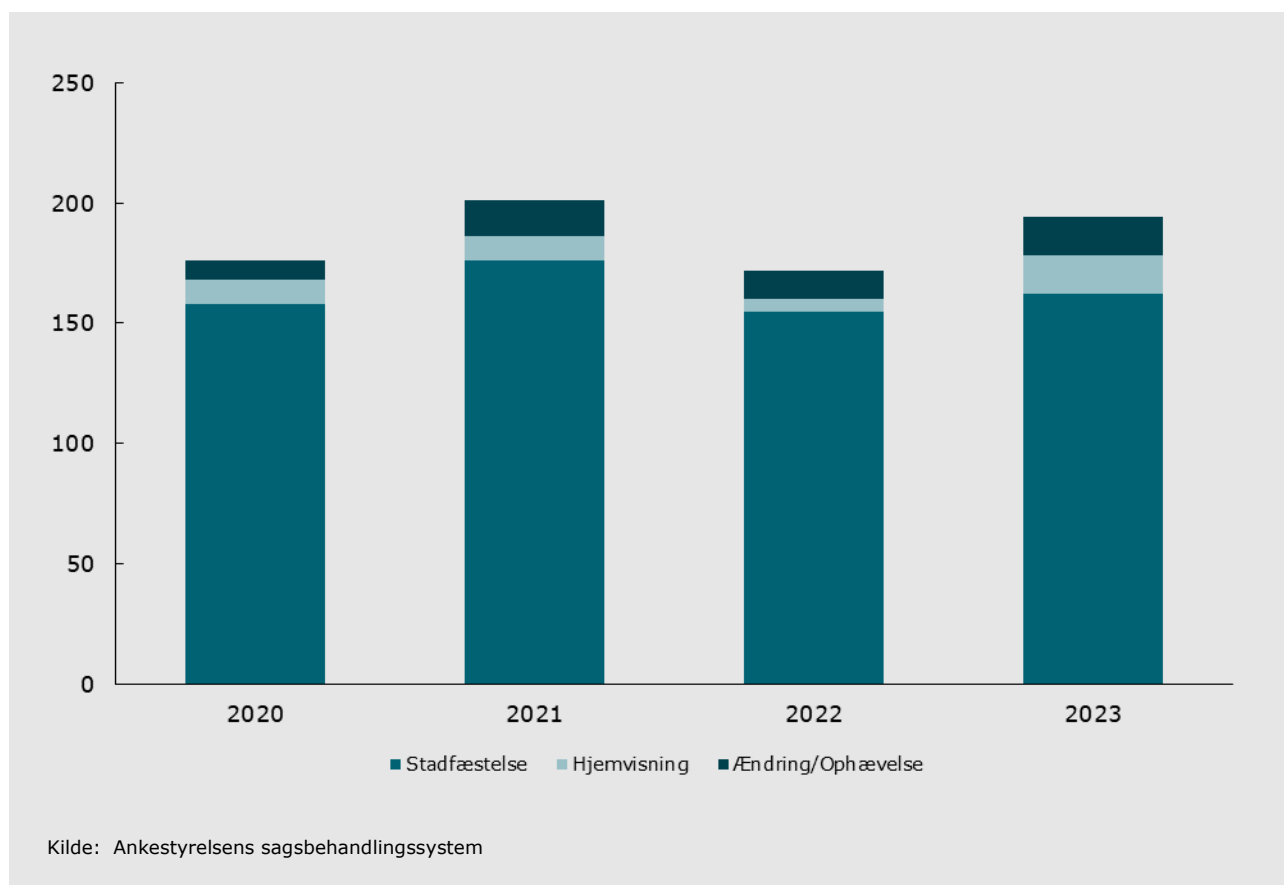
Kilde: Ankestyrelsens sagsbehandlingssystem

TABEL 2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2023- FORDELT PÅ EMNE

Sagsemne	Antal
Aktindsigt - ikke part	3
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	19
Arbejde med kræftfremkaldende stoffer	19
Arbejde med stoffer og materialer	5
Arbejdets udførelse	27
Arbejds miljøarbejde	6
Arbejdspladsvurdering	5
Arbejdssteder indretning - faste og skiftende	5
Byggepladser	40
Direkte aktindsigt - ikke parter	6
Ergonomi - løft, træk, skub, håndtering mm.	1
Klagefrist	37
Klagesag - ikke parter (Offentlighedslov)	1
Kompetencepåbud	15
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	22
Rygning på serveringssteder	1
Støj, unødigt støj, støjgrænser	1
Særlige tekniske hjælpemidler	7
Tekniske hjælpemidler - maskiner	19
Unge under 18 år	2
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	4
I alt	245

Kilde: Ankestyrelsens sagsbehandlingssystem

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



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

