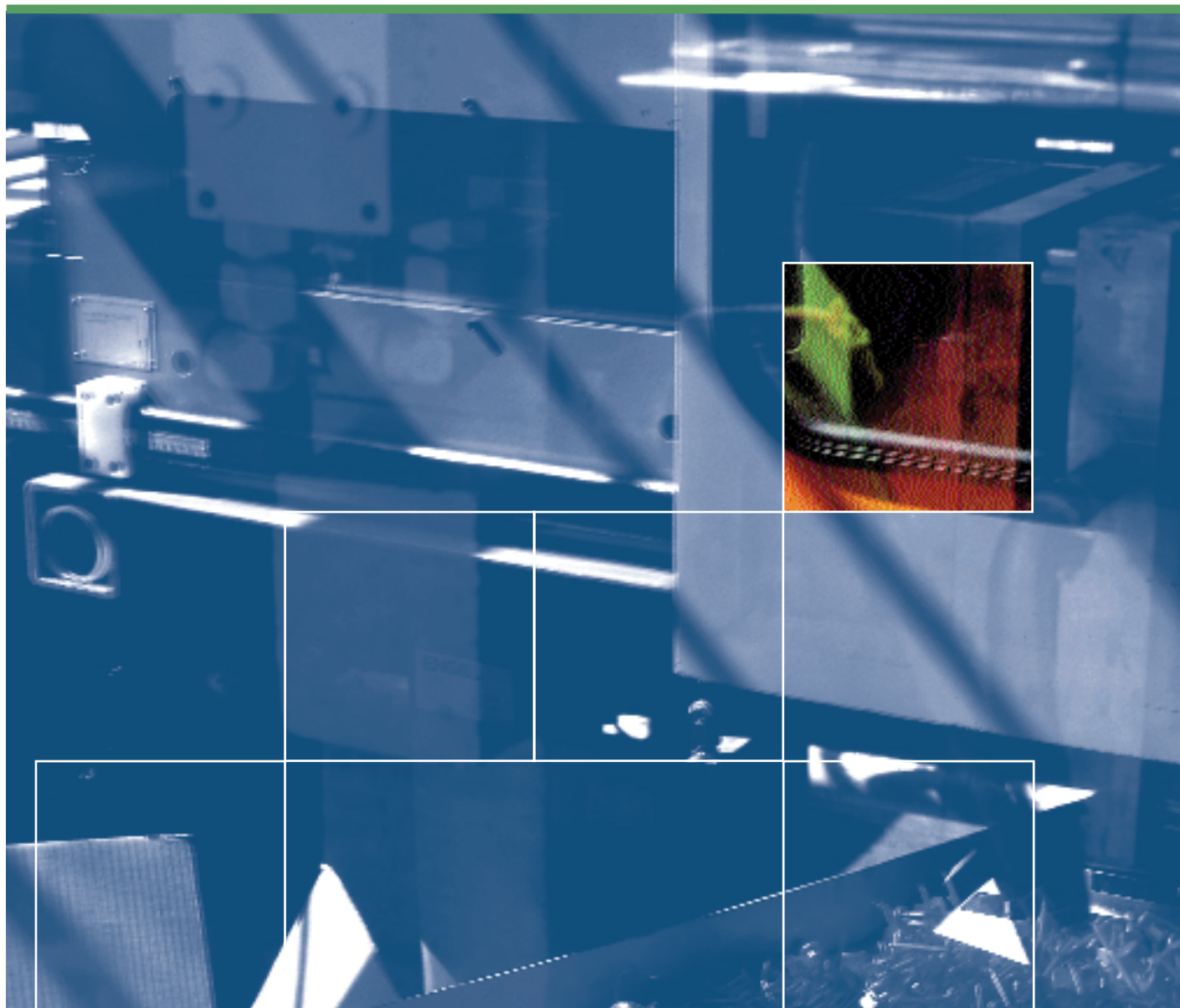


At-VEJLEDNING



GL.6.1 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

September 2006

At-vejledningen oplyser om, hvordan virksomhederne skal organisere deres sikkerheds- og sundhedsarbejde. Vejledningen informerer om, hvad en sikkerhedsorganisation er, hvornår virksomhederne skal oprette en sikkerhedsorganisation, og hvilke virksomheder der skal have en sikkerhedsorganisation. Endelig oplyser vejledningen om arbejdsgiverens pligter og rettigheder.

1. Hvornår skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres?

Alle virksomheder med ansatte skal udføre et sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Det er hovedreglen, at en virksomhed skal oprette en sikkerhedsorganisation, når den har ti eller flere ansatte.

Der gælder særlige regler for midlertidige og skiftende arbejdssteder – herunder bygge- og anlægsarbejde (1) – samt for lastning og losning af skibe.

Også virksomheder, der ikke skal oprette en sikkerhedsorganisation, skal udføre et sikkerheds- og sundhedsarbejde. Det skal ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte. Det er fra den 1. januar 2008 bl.a. et krav, at der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV). Samarbejdet kan formaliseres, ved at tillidsrepræsentanten sammen med arbejdsgiveren eller arbejdslederen tager sig af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

2. Hvad er en sikkerhedsorganisation?

En sikkerhedsorganisation opbygges, ved at der for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde dannes en sikkerhedsgruppe. Er der er flere end 20 ansatte, skal der desuden være et sikkerhedsudvalg. Hvis virksomheden er meget stor, kan der være flere sikkerhedsudvalg, og det kan være nødvendigt at koordinere arbejdet ved at oprette et hovedsikkerhedsudvalg.

På små virksomheder kan sikkerhedsorganisationen bestå af en enkelt sikkerhedsgruppe, mens der på store virksomheder kan være over 100 sikkerhedsgrupper med flere sikkerhedsudvalg og hovedsikkerhedsudvalg.

Arbejdsgiveren skal opbygge sikkerhedsorganisationen i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant, der indgår i sikkerhedsgruppen sammen med arbejdslederen. Arbejdsgiveren skal sikre, at samarbejdet kan etableres, herunder give de ansatte rimelig tid og lejlighed til at vælge sikkerhedsrepræsentant.

Alle ændringer i sikkerhedsorganisationens struktur skal ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte.

Sikkerhedsorganisationen er nærmere beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning om sikkerhedsgruppe og sikkerhedsrepræsentanter (2) samt i vejledningen om sikkerhedsudvalg (3).

Arbejdsgiveren og de ansatte i en virksomhed kan indgå en aftale om at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på en anden måde, end det er beskrevet i de to vejledninger. Muligheden herfor er nærmere beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning om aftaler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (4).

3. Hvornår er man omfattet af reglerne?

Bestemmelserne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde gælder som hovedregel for alt arbejde, der udføres for en arbejdsgiver på landjorden, for lastning og losning af skibe samt for værftsarbejde om bord i skibe.

Når man skal vurdere, om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand, skal der bl.a. lægges vægt på,

- om arbejdstageren har pligt til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed
- om arbejdstageren er undergivet instruktionsbeføjelse og kontrol i forbindelse med udførelsen af arbejdet
- om arbejdsgiveren stiller arbejdsrum og nødvendige materialer til rådighed
- om arbejdsgiveren bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Hvis der er tvivl, lægges der en vis vægt på, om arbejdstageren får et vederlag for det udførte arbejde.

Reglerne om sikkerhedsorganisation gælder også, når arbejdet udføres i den ansattes eget hjem, hvis arbejdet foregår i hele arbejdstiden eller foregår regelmæssigt.

Der skal ikke være en sikkerhedsorganisation, når arbejdet udføres

- i arbejdsgiverens private husholdning
- af medlemmer af arbejdsgiverens familie, der hører til hans husstand
- af militære og kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

I frivillige organisationer som fx spejder- og idrætsforeninger udføres der normalt ikke arbejde for en arbejdsgiver. Der er derfor ikke krav om sikkerhedsorganisation. Hvis der i foreningerne udføres arbejde for en arbejdsgiver, skal reglerne om sikkerhedsorganisation følges. Det gælder fx for fodbold- og håndboldklubber med professionelle spillere.

4. Hvilke virksomheder er omfattet?

Virksomheder med ti eller flere ansatte er omfattet af reglerne om etablering af sikkerhedsorganisation.

5. Hvad er en virksomhed?

En virksomhed kan være ejet af en enkelt person eller af et selskab. En virksomhed er en juridisk enhed med et selvstændigt cvr-nummer. Den juridiske enhed består af en eller flere produktionsenheder. Hvordan ens virksomhed er registreret, kan ses på Erhvervs- og selskabsstyrelsens hjemmeside www.cvr.dk.

Et aktieselskab, andelsselskab e.l. betragtes normalt som én virksomhed. Er der tale om en koncern med et hovedselskab – fx et holdingselskab – og en række datterselskaber, betragtes selskaberne som enkeltstående virksomheder, der hver især skal oprette en sikkerhedsorganisation.

Produktionsenheder i virksomheder betragtes som en del af virksomheden og skal derfor være omfattet af en fælles sikkerhedsorganisation, der dækker alle afdelinger.

En institution kan være en selvstændig juridisk enhed eller en produktionsenhed under for eksempel en kommune eller en statslig styrelse.

Selvejende institutioner, foreninger, fonde, oplysningsforbund o.l. er selvstændige juridiske enheder og skal derfor oprette selvstændige sikkerhedsorganisationer.

6. Hvem medregnes ved opgørelse af antallet af ansatte?

Alle ansatte – inkl. deltidsansatte – der ikke er virksomheds- eller arbejdsledere, skal medregnes ved opgørelsen af, om der skal etableres en sikkerhedsorganisation. Det gælder dog ikke på kontorer og i butikker, hvor der kun skal medregnes ansatte, der er beskæftiget mindst ti timer om ugen. Timetallet beregnes som et gennemsnit målt over tre måneder.

Også vikarer skal medregnes i arbejdsstyrken i den virksomhed, hvor de arbejder som afløsere.

Ansatte, der både er beskæftiget i udlandet og i hjemmevirksomheden, tæller med som ansatte i hjemmevirksomheden. Ansatte, der kun udfører arbejde i udlandet, tæller derimod ikke med, når det drejer sig om oprettelse af sikkerhedsorganisation i hjemmevirksomheden.

I sæsonbetonede virksomheder, som fx visse restauranter og butikker, der kun har åbent i korte perioder af året, vil en sikkerhedsorganisation ikke få en rimelig funktionsperiode. Det er derfor praksis, at disse virksomheder kun skal oprette en sikkerhedsorganisation, hvis der inden for et år er mindst ti ansatte, der samtidig er beskæftiget i virksomheden i mindst tre måneder.

7. Hvem er arbejdsgiver og arbejdsleder?

En arbejdsgiver/virksomhedsleder er en person, der leder virksomheden eller deltager i ledelsen – fx den administrerende direktør eller lederen af en selv-ejende institution.

Ansatte, som har aktier eller anparter i virksomheden, anses normalt ikke for at være arbejdsgivere – medmindre de har arbejdsledende funktioner.

En arbejdsleder er en ansat, der bruger mindst halvdelen af sin arbejdstid på at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller dele heraf på arbejdsgiverens vegne.

8. Arbejdsgiverens pligter

Arbejdsgiveren skal organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og skal medvirke til at få arbejdsmiljøarbejdet til at fungere.

Arbejdsgiveren skal sørge for organisering af initiativer, der beskytter de ansattes sikkerhed og sundhed og forebygger sikkerheds- og sundhedsmæssige risici. Arbejdsgiveren skal desuden sikre, at de ansatte bliver informeret om risici, samt at de får instruktion og bliver oplært.

Arbejdsgiveren skal sørge for at etablere, udvikle og vedligeholde samarbejdet om sikkerhed og sundhed og dermed give sikkerhedsorganisationen mulighed for at løse sine opgaver på tilfredsstillende måde.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i sikkerhedsorganisationen, herunder at det er en repræsentant for den øverste ledelse, der er formand for sikkerhedsudvalget.

Arbejdsgiveren skal sikre, at sikkerhedsudvalg og -grupper kan deltage i virksomhedens planlægning, når den vedrører deres områder, herunder i den vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene, der efter lovgivningen skal finde sted gennem en arbejdspladsvurdering.

9. Tid og uddannelse til samt betaling for arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupper, sikkerhedsudvalg og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet får den fornødne tid til rådighed til at varetage de opgaver, de skal udføre i relation til arbejdsmiljøarbejdet. Det indebærer bl.a. tid til at deltage ved Arbejdstilsynets besøg på de områder af virksomheden, som sikkerhedsgruppen dækker. Tiden skal være rimelig i forhold til virksomhedens art og dens arbejdsmiljømæssige niveau.

Den tid, som medlemmerne af sikkerhedsorganisationen skal have til rådighed, afhænger således af afdelingernes, arbejdsområdernes og virksomhedens art og størrelse samt af den risiko, som de ansatte er udsat for.

Arbejdsgiveren skal stille så megen tid til rådighed, at der er reel mulighed for, at sikkerhedsorganisationens medlemmer kan varetage deres pligter i det daglige på en sådan måde, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet fungerer og er effektivt.

Arbejdsgiveren vurderer – efter høring af sikkerhedsorganisationen – hvor megen tid der skal stilles til rådighed for sikkerhedsorganisationens medlemmer. Spørgsmålet kan forelægges for Arbejdstilsynet til afgørelse, hvis der opstår uenighed.

Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgruppens medlemmer lejlighed til at erhverve sig fornøden viden om eller uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål. Reglerne om uddannelse af sikkerhedsgruppens medlemmer fremgår af Arbejdstilsynets vejledning om sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse (5).

Arbejdsgiveren skal betale sikkerhedsgruppens udgifter til arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdsgiveren skal endvidere dække tab af indtægt og andre udgifter i forbindelse med deltagelse i arbejdsmiljøuddannelse som fx kursusgebyr og rejse- og opholdsudgifter.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det indebærer bl.a., at arbejdsgiveren skal dække sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt i forbindelse med udførelse af hvervet som sikkerhedsrepræsentant, herunder deltagelse i møder og andre aktiviteter.

Uoverensstemmelse om, hvornår og i hvilket omfang arbejdsgiveren skal dække udgifter i forbindelse med sikkerhedsrepræsentantens aktiviteter, afgøres ved fagretlig behandling.

10. Henvendelse til særlig sagkyndig

Arbejdsgiveren kan henvende sig til en særlig sagkyndig for at få bistand til at løse et arbejdsmiljøproblem. Det kan fx forekomme, hvis virksomheden arbejder på at opnå et arbejdsmiljøcertifikat.

Arbejdsgiveren skal henvende sig til en særlig sagkyndig, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab.

Arbejdsgiveren skal – inden han henvender sig til den sagkyndige – høre sikkerhedsudvalget og den/de sikkerhedsgruppe(r), som henvendelsen vedrører.

Arbejdsgiveren skal give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for arbejdsmiljøet.

11. Arbejdsgiverens samspil med sikkerhedsorganisationen

Arbejdsgiveren har pligt til at gøre sikkerhedsorganisationens medlemmer bekendt med alle oplysninger, der har betydning for arbejdsmiljøet inden for sikkerhedsudvalgets og sikkerhedsgruppernes område.

Det vedrører både påbud og andre afgørelser samt vejledningsmateriale og andre skriftlige oplysninger fra Arbejdstilsynet. Også skriftlig information fra arbejdsmiljørådgivere, BST, branchearbejdsmiljørådene og andre skal videregives til sikkerhedsorganisationen.

Sikkerhedsorganisationen foretager den nærmere afgrænsning af, hvad der er relevant for sikkerhedsorganisationen som helhed og for de enkelte sikkerhedsgrupper. Arbejdstilsynet anbefaler, at sikkerhedsorganisationen udarbejder retningslinjer for, hvordan og til hvilke grupper den pågældende information skal videregives.

12. Virksomheder uden sikkerhedsorganisation

I virksomheder, hvor der ikke er krav om oprettelse af en sikkerhedsorganisation, skal arbejdsgiveren sørge for at give de ansatte alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed. Arbejdsgiveren skal også give de ansatte lejlighed til at fremsætte forslag om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte bliver hørt ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenserne for arbejdsmiljøet ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler.

Det kan være en god idé at lægge faste rammer for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder, der ikke skal oprette sikkerhedsorganisation. Det kan bidrage til, at man naturligt kommer til at tale om og tænke på arbejdsmiljøet.

13. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere og andre på samme arbejdssted

Reglerne om samarbejde mellem flere arbejdsgivere og andre på samme arbejdssted er et supplement til det sikkerhedsarbejde, der skal foregå i den enkelte virksomhed. Bestemmelserne skal være med til at sikre, at alle på arbejdspladsen yder det maksimale for arbejdsmiljøet, uanset om man er arbejdsgiver, arbejdsleder eller ansat, og uanset hvilken virksomhed man er ansat i. Bestemmelserne omfatter ikke kun sikkerhedsorganisationerne, men alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet.

Bestemmelserne om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, gælder også for selvstændige uden ansatte.

Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle ansatte. Det kan være nødvendigt at udarbejde retningslinjer, der kan forhindre, at der opstår misforståelser, og som vil gøre sikkerhedsarbejdet mere synligt. Det er formålstjenligt, hvis samarbejdet skal fungere effektivt på alle niveauer.

Det vil ligeledes være nødvendigt at involvere sikkerhedsorganisationerne i samarbejdet.

Arbejdsgiverne skal oplyse hinanden om de risici, der er forbundet med de enkelte arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Reglen skal sikre, at den arbejdsgiver, der ikke udfører arbejdet, kan træffe forholdsregler i forhold til egne ansatte, når han har fået oplysning om, hvilke problemer der er. Den enkelte arbejdsgiver har pligt til at videregive disse oplysninger til sine ansatte.

Alle, ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal både rette sig efter de regler, der gælder for deres eget arbejde, og efter de regler, der er udarbejdet i samarbejde mellem de forskellige arbejdsgivere, så det sikres, at alle arbejdsfunktioner på arbejdsstedet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal dels rette sig efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, dels skal de rette sig efter de regler for sikkerhed og sundhed, der gælder i den virksomhed, hvor de arbejder.

Jens Jensen

Læs Arbejdstilsynets vejledninger om:

- (1) Sikkerheds- og sundhedsarbejde på midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder bygge- og anlægsarbejde
- (2) Sikkerhedsgruppe og sikkerhedsrepræsentanter
- (3) Sikkerhedsudvalg
- (4) Aftaler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Arbejdstilsynet

Imaneq 18
Postboks 202
3900 Nuuk
Telefon +299 34 25 90
Telefax +299 34 25 91
e-post at@at.gl
www.at.gl

