

KL

KTO

Danske Regioner

Supplerende vejledning om

Selvejende institutioner og MED aftaler – arbejdsmiljø og ”fælles sikkerhedsorganisation”

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder for ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med. Det fremgår af områdebestemmelsen i rammeaftalens § 1, hvilke selvejende institutioner, der er omfattet af rammeaftalen.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale aftale, der er indgået for kommunen eller regionen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge lokalaftalen til eller søge om at blive omfattet af den lokale MED-aftale. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Ved indgåelse af den lokale MED-aftale er det vigtigt at være opmærksom på dette forhold/udgangspunkt, og det er derfor vigtigt at beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den lokale MED struktur, herunder også med hensyn til arbejdsmiljøarbejdet.

Hvis ikke der indgås en lokal MED-aftale, gælder de almindelige regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. ”SIO-bekendtgørelsen” (Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, senest ændret ved bekendtgørelse nr. 1506 af 21. december 2004). Når der indgås en lokal MED-aftale, er der nogle få begrænsninger i forhold til arbejdsmiljølovgivningen, som de lokale parter særligt må være opmærksomme på.

Selvejende institutioner er (som det ligger i betegnelsen ”selvejende”) selvstændige juridiske enheder og har deres eget CVR-nummer. Kommunen og regionen er ligeledes en selvstændig juridisk enhed, og hver kommune/region har ét CVR-nummer. Det betyder, at der er en række spørgsmål i forhold til arbejdsmiljøloven, som kommunen eller regionen (de lokale parter) særligt skal være opmærksomme på, når der indgås en lokal MED-aftale.

Den selvejende institution og kommunen/regionen er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overføres til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Det vil sige, at kommunen eller regionen ikke kan påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed (institutionens ”ejer”/CVR-nummer).

Indgåelse af en lokal MED-aftale giver mulighed for at aftale en anden organisering af det lokale arbejdsmiljøarbejde ("sikkerheds- og sundhedsarbejdet"), end det der ellers gælder ifølge arbejdsmiljøloven. (MED Rammeaftalen § 3, stk. 3; se MED-HÅNDBOG, 2005, siderne 18 – 20).

Dele af de generelle regler i SIO-bekendtgørelsen kan fraviges ved den lokale MED-aftale, idet den lokale MED-aftale er en virksomhedsaftale i bekendtgørelsens forstand.

De grundlæggende vilkår for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet er opfyldt i MED Rammeaftalen og dens udfyldning ved lokale MED-aftaler for den enkelte kommune eller region. (SIO-bekendtgørelsen, § 38, stk. 1).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en lokal MED-aftale med en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet (SIO-bekendtgørelsen § 38, stk.6) skal

1. Beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet
2. Angive en procedure for at gennemføre og følge op på den lokale MED-aftale
3. Angive hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet
4. Angive hvordan den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges (jf. MED Rammeaftalen § 3, stk. 4 og 5)
5. Indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan

På baggrund af drøftelser med Arbejdstilsynet finder KL, Danske Regioner og KTO anledning til at vejlede om følgende:

Udgangspunktet er som nævnt, klart – er der i kommunen eller regionen indgået en lokal MED-aftale, er de selvejende institutioner omfattet af denne aftale. Da kommune, region og selvejende institutioner er selvstændige juridiske enheder, må følgende forhold beskrives og præciseres i den lokale MED-aftale for at sikre, at arbejdsmiljølovens regler overholdes:

- Det skal præciseres, at det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den selvejende institution påhviler institutionen. Et eventuelt påbud fra Arbejdstilsynet vil blive stilet til den selvejende institution, og kun den selvejende institution kan stilles til ansvar for, at sådanne påbud efterkommes. Det juridiske ansvar kan ikke overdrages til kommunen eller regionen, som heller ikke frivilligt vil kunne påtage sig det juridiske ansvar.

Det er derfor også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes, og at kravene om lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse overholdes. Deltagelse i en "fælles sikkerhedsorganisation" inden for rammerne af den lokale MED-aftale kan give et praktisk grundlag for at leve op til disse krav, fx gennem fælles retningslinier for udarbejdelse af APV og for tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen eller gennem koordinering af aktiviteter, kursustilbud mv.

Sikkerhedsorganisationen er rådgivende over for arbejdsgiveren, jf. SIO-bekendtgørelsen § 18, stk. 4. Det er også tilfældet, når sikkerhedsorganisationen har form af en lokal MED struktur.

- Hvis der på den selvejende institution er ansat ti eller flere medarbejdere, skal der vælges en sikkerhedsrepræsentant. Det kan aftales, at samarbejdet mellem den valgte sikkerhedsrepræsentant og lederen af institutionen foregår på anden måde end gennem en formaliseret sikkerhedsgruppe. Det kan ikke aftales, at der skal være en sikkerhedsrepræsentant fælles for en kommunal og en selvejende institution, uanset om en eller flere af de pågældende institutioner kun har 1-9 ansatte. Hvis der i kommunen eller regionen er to eller flere selvejende institutioner med samme ”ejer”/CVR-nummer, kan disse dog organisere en fælles sikkerhedsgruppe, når de har 1-9 ansatte. Selvejende institutioner med forskellige ”ejere”/CVR-numre kan ikke danne fælles sikkerhedsgruppe eller vælge fælles sikkerhedsrepræsentant.
- Det skal sikres, at selvejende institutioner er repræsenteret i udvalg, der har en koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet – dvs. enten vedkommende sikkerhedsudvalg eller MED-udvalg. Det gælder også i forhold til Hovedudvalgets koordinerende opgaver for så vidt angår arbejdsmiljøarbejdet.
- Der skal udarbejdes en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan, og de selvejende institutioners placering skal fremgå af denne oversigt
- At de selvejende institutioner med disse forbehold indgår i kommunens eller regionens sikkerhedsorganisation via den lokale MED-aftale betyder således, at
 - Der skal vælges sikkerhedsrepræsentant på den selvejende institution efter de almindelige regler, når betingelserne herfor i øvrigt er til stede (10 eller flere ansatte i institutionen).
 - Er der 20 eller flere ansat i institutionen, skal det sikres, at planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet sker i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte på den selvejende institution; det kan fx være et lokalt MED-udvalg for institutionen.
 - De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinier, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinier i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens eller regionens overordnede arbejdsmiljøpolitik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen eller regionen.
 - Det kan aftales, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som kommunen eller regionen stiller til rådighed, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, sikkerhedsleder, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter m.fl.
 - Der skal aftales opsigelsesregler for den lokale MED-aftale i overensstemmelse med MED Rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, se MED Håndbogen side 21.