

At-VEJLEDNING



Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra bygge- og anlægsarbejde

At-vejledning F.3.5

Maj 2011 – Erstatte At-vejledning F.2.7 Sikkerheds- og sundhedsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, herunder bygge- og anlægsarbejde, marts 2006



Hvad er en At-vejledning?

At-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. At-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

Tal i parentes henviser til listen over relevante At-vejledninger mv. på bagsiden.

Er en At-vejledning bindende?

At-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en At-vejledning.

Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder mv., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne.

Når en At-vejledning gengiver bindende metodekrav mv. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en At-vejledning, når der gives bindende metodekrav mv.

Hvor findes information om At-vejledningerne?

Et emne kan være beskrevet i mere end én At-vejledning. Derfor er det en god idé at orientere sig på Arbejdstilsynets hjemmeside på Internettet på adressen www.at.dk.

I en overgangsperiode vil der stadig findes "gamle" At-meddelelser og At-anvisninger, der ligesom At-vejledningerne beskriver, hvordan arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes. Med tiden vil alle At-meddelelser og At-anvisninger udgå, efterhånden som de afløses af At-vejledninger. Også her kan der hentes hjælp på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Indhold

1. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed	4
2. Hvad er midlertidige eller skiftende arbejdssteder?	5
3. Gælder særreglerne for midlertidige eller skiftende arbejdssteder for jeres virksomhed?	5
3.1. Er der mindst fem ansatte på udearbejdsstedet?	6
3.2. AMO ude og/eller hjemme	6
4. Hvilke regler gælder for AMO i hjemmevirksomheden?	7
5. Hvilke regler gælder for AMO på udearbejdsstedet?	7
5.1. Mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet og mindre end ti ansatte i hele virksomheden	7
5.2. Mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet og mindst ti ansatte i hele virksomheden	7
5.3. Mindst fem ansatte på udearbejdsstedet og 10-34 ansatte i hele virksomheden	8
5.4. Mindst fem ansatte på udearbejdsstedet og mindst 35 ansatte i hele virksomheden	8
6. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse	9
7. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted	9

Denne At-vejledning beskriver de særlige regler, der gælder for at organisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed på visse midlertidige eller skiftende arbejdssteder. Der findes særlige regler netop for dette område, fordi der ofte er specielle udfordringer for arbejdsmiljøet på midlertidige eller skiftende arbejdssteder.

De særlige organiseringsregler gælder kun, hvis den enkelte arbejdsgiver har mindst fem ansatte på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage.

Bygge- og anlægsarbejde, som også foregår på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, er beskrevet i en særskilt vejledning (1).

Ud over de regler, der er beskrevet i denne vejledning, gælder alle de almindelige regler om samarbejde om arbejdsmiljø. Disse regler handler bl.a. om arbejdsmiljøorganisationens (AMO's) opgaver, den årlige arbejdsmiljødrøftelse, valg og udpegning af medlemmerne af AMO og arbejdsgiverens pligter (2), (3) og (4).

1. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed

Alle virksomheder med ansatte er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Hvornår der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, er nærmere beskrevet i afsnit 3, hvor det også er beskrevet, hvem der skal medregnes, når man skal opgøre antallet af ansatte i forhold til pligten til at oprette AMO.

Arbejdsgiveren har ansvaret for, at det arbejde, der udføres, foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, men ledelse og ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Derfor har arbejdsgiveren pligt til at inddrage arbejdsledere og øvrige ansatte, og på samme måde har arbejdsledere og ansatte pligt til at deltage i samarbejdet (2), (3) og (4).

Disse pligter følger en lang tradition for samarbejde på arbejdsmiljøområdet. Det betyder, at arbejdsgivere, arbejdsledere, ansatte og andre ansvarlige sideløbende med deres pligt til at samarbejde skal opfylde deres sædvanlige opgaver med at sikre, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

2. Hvad er midlertidige eller skiftende arbejdssteder?

Ved midlertidige eller skiftende arbejdssteder arbejder en eller flere personer fra en virksomhed uden for virksomhedens faste arbejdssted. Arbejdet kan fx foregå på en anden virksomheds område, hos private, på veje og andre udearealer, og har en midlertidig karakter.

Eksempler på midlertidige eller skiftende arbejdssteder kan være have- og gartnerarbejde, reparations- og vedligeholdelsesarbejde, arbejde i politi, brand- og redningsvæsen, transportarbejde, renovation, vinduespolering, tilsynsarbejde, rengøring, hjemmehjælp, vagttjeneste samt arbejde med varme-, vand- og elforsyning. Konsulenter, repræsentanter og sundhedsplejersker er også eksempler på personer, som udfører eller kan udføre arbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder.

I det følgende kaldes disse arbejdssteder for udearbejdssteder, og virksomhedens faste arbejdssted kaldes hjemmevirksomheden.

3. Gælder særreglerne for midlertidige eller skiftende arbejdssteder for jeres virksomhed?

Hvis den enkelte arbejdsgiver har mindst fem ansatte på udearbejdsstedet, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage, skal samarbejdet om arbejdsmiljø på udearbejdsstedet foregå i en AMO.

Når man skal finde ud af, om der er ansatte og hvor mange, skal man vurdere, om der udføres arbejde for en arbejdsgiver.

Når man skal vurdere, om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, skal man bl.a. lægge vægt på,

- om personerne er underlagt instruktion og kontrol under deres arbejde
- om personerne har pligt til at stille deres personlige arbejdskraft til rådighed
- om arbejdsgiveren stiller arbejdsrum, maskiner, redskaber, materialer eller andre nødvendige hjælpemidler til rådighed for arbejdets udførelse
- om arbejdsgiveren bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Der kan i særlige tvivlstilfælde lægges en vis vægt på, om personen får vederlag for det udførte arbejde, men dette hensyn kan kun helt undtagelsesvis tillægges væsentlig betydning.

Reglerne gælder derimod ikke, når arbejdet udføres

- i arbejdsgiverens private husholdning
- af medlemmer af arbejdsgiverens familie, der hører til hans husstand
- af ansatte i militæret, når de udfører egentlig militærtjeneste.

Frivilligt arbejde i organisationer som fx spejder- eller idrætsforeninger er normalt ikke arbejde for en arbejdsgiver, og derfor er der ikke krav om et samarbejde om sikkerhed og sundhed. Hvis der i foreningerne udføres arbejde for en arbejdsgiver, skal reglerne derimod følges. Det gælder fx for professionelle spillere i sportsklubber.

3.1. Er der mindst fem ansatte på udearbejdsstedet?

Alle ansatte på udearbejdsstedet, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere, skal tælles med, når man skal finde ud af, hvor mange ansatte der er tale om.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljøloven som en ansat, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller i en del af virksomheden.

Indlejet arbejdskraft, deltidsansatte og løstansatte tæller også med.

Vikarer skal man også regne med i arbejdsstyrken i den virksomhed, hvor de arbejder som vikarer. Også ansatte på beskyttede værksteder og ansatte i beskæftigelses- og aktiveringsprojekter, produktionsskoler o.l. skal tælles med.

3.2. AMO ude og/eller hjemme

Med grænsen på fem ansatte på udearbejdsstedet kan der være pligt til at om der ikke er en AMO i hjemmeverksamheden.

Der kan også være pligt til at oprette AMO både på udearbejdsstedet og i hjemmeverksamheden. I disse tilfælde vil der være tale om en samlet AMO, hvor en del fungerer i hjemmeverksamheden og en del på udearbejdsstedet. I det omfang det er relevant, skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet mellem AMO ude og AMO hjemme bliver koordineret, og at medlemmerne af AMO får mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Uanset hvordan AMO er organiseret ude og hjemme, skal AMO varetage både de overordnede og de daglige opgaver for alle ansatte i hele virksomheden (3) og (4).

4. Hvilke regler gælder for AMO i hjemmevirksomheden?

AMO i hjemmevirksomheden skal oprettes efter de almindelige regler om AMO (3) og (4). Det betyder, at når en virksomhed har ti eller flere ansatte, skal der oprettes en AMO. AMO er en intern organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheden, hvor nøglepersonerne er arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere. Ansatte på virksomhedens udearbejdssteder skal medregnes, når det skal vurderes, om der skal oprettes en AMO i hjemmevirksomheden.

5. Hvilke regler gælder for AMO på udearbejdsstedet?

AMO's struktur på det enkelte udearbejdssted afhænger for det første af, hvor mange ansatte der er på arbejdsstedet. For det andet skal strukturen på udearbejdsstedet ses i sammenhæng med strukturen i hjemmevirksomheden. Tællereglerne er de samme som ved oprettelse af AMO i hjemmevirksomheden (3) og (4).

5.1. Mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet og mindre end ti ansatte i hele virksomheden

Er der mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet og mindre end ti ansatte i hele virksomheden, skal samarbejdet om arbejdsmiljø systemiseres, men der er ikke pligt til at oprette en AMO. I det daglige foregår samarbejdet ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Én gang om året skal der holdes en arbejdsmiljødrøftelse i virksomheden (2).

Arbejdsgiveren skal løbende sørge for, at de ansatte kan komme med forslag til arbejdsmiljøarbejdet, og at de får alle nødvendige oplysninger, som har betydning for sikkerhed og sundhed. Arbejdsgiveren skal desuden sørge for, at de ansatte bliver hørt, når ny teknologi bliver planlagt og indført.

5.2. Mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet og mindst ti ansatte i hele virksomheden

Er der en AMO i hjemmevirksomheden, og er der mindre end fem ansatte på udearbejdsstedet, er disse omfattet af den eksisterende AMO (3) og (4). Der skal derfor være tilstrækkelig kapacitet og ressourcer i AMO'en til at varetage de opgaver, der er på udearbejdsstedet.

Udearbejdende ansatte vil ofte have tilhørsforhold til en bestemt afdeling eller et bestemt område i hjemmevirksomheden. Det gælder fx for reparatører fra

en reparationsafdeling eller hjemmehjælpere, ligesom politi-, brand- og redningsfolk hører til på en bestemt station.

I de tilfælde, hvor der er en arbejdsmiljøgruppe, som dækker den pågældende afdeling eller det pågældende område i hjemmevirksomheden, vil det være naturligt, at de ansatte på udearbejdsstedet er omfattet af denne gruppe. De udearbejdende har valget og kan vælges til arbejdsmiljøgruppen i hjemmevirksomheden. Arbejdsgiveren skal sikre dem adgang til at stemme og stille op til valget.

5.3. Mindst fem ansatte på udearbejdsstedet og 10-34 ansatte i hele virksomheden

Er der mindst fem ansatte på udearbejdsstedet og 10-34 ansatte i hele virksomheden, består den del af AMO, der fungerer på udearbejdsstedet, af en eller flere arbejdsledere og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsledere til AMO skal udpeges blandt arbejdslederne på udearbejdsstedet, og arbejdsmiljørepræsentanter til AMO skal vælges blandt de ansatte på udearbejdsstedet. Arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren er formand. Antallet af medlemmer fastsættes af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne.

AMO på udearbejdsstedet består således som udgangspunkt af mindst tre personer, som danner én organisatorisk enhed. Hvis det er nødvendigt for at varetage opgaverne tilfredsstillende, skal enheden bestå af flere arbejdsledere og/eller arbejdsmiljørepræsentanter (3).

Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. Formålet er at sikre, at arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter deltager ligeværdigt i AMO-arbejdet. For at AMO kan fungere tilfredsstillende, er det nødvendigt både med det overblik over virksomheden, som arbejdsledere har, og de erfaringer, som arbejdsmiljørepræsentanterne besidder. Arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant kan i konkrete situationer erstatte hinanden i forhold til at løse opgaverne, hvis den ene af dem ikke er til stede. Foranstaltninger, der er truffet i andre medlemmers fravær, skal hurtigst muligt meddeles til den pågældende.

Er der ingen arbejdsleder i virksomheden, træder arbejdsgiveren ind i dennes funktion. En anden situation kan være, at arbejdsgiveren udpeger arbejdslederen i AMO som sin repræsentant. I disse situationer vil AMO bestå af mindst to personer. Ved bygge- og anlægsarbejde vil dette ofte være tilfældet i praksis, hvis arbejdsgiveren ikke selv er beskæftiget på udearbejdsstedet.

5.4. Mindst fem ansatte på udearbejdsstedet og mindst 35 ansatte i hele virksomheden

Er der mindst 35 ansatte i hele virksomheden, skal virksomheden have en AMO i to niveauer med arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg. Der skal oprettes mindst én arbejdsmiljøgruppe på de udearbejdssteder, hvor der er mindst fem ansatte i en periode på mindst 14 dage. Det endelige antal

arbejdsmiljøgrupper både i hjemmevirksomheden og på udearbejdsstederne fastsættes af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne ud fra et nærhedsprincip (4).

6. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer virksomheden står over for (2), (3) og (4). På Arbejdstilsynets hjemmeside er en guide, som deltagerne kan støtte sig til under drøftelsen. Guiden kan ses på Arbejdstilsynets hjemmeside under temaet om AMO (www.at.dk/amo).

I virksomheder, hvor en del af arbejdet foregår uden for virksomhedens hjemmeadresse, skal man være opmærksom på også at få drøftet de arbejdsmiljøforhold, der er på udearbejdsstederne.

7. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted

Reglerne om samarbejde mellem flere arbejdsgivere og andre på samme arbejdssted er et supplement til det arbejdsmiljøarbejde, der skal foregå i den enkelte virksomhed. Reglerne skal være med til at sikre, at alle på en arbejdsplads gør en indsats for arbejdsmiljøarbejdet, uanset om man er arbejdsgiver, arbejdsleder eller ansat, og uanset hvilken virksomhed man er ansat i. Reglerne omfatter ikke alene AMO'erne, men alle ansatte på arbejdsstedet.

Reglerne 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 ansatte på arbejdsstedet skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold. Det kan være nødvendigt at udarbejde retningslinjer, der kan forhindre, at der opstår misforståelser. Hvis samarbejdet på alle niveauer skal fungere effektivt, bør alle, der arbejder på det pågældende arbejdssted, være bekendt med eventuelle retningslinjer.

Hver arbejdsgiver skal sørge for at involvere AMO i samarbejdet.

Arbejdsgiverne skal oplyse hinanden om de risici, der er forbundet med den enkelte arbejdsgivers arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Formålet er at sikre, at en arbejdsgiver, der ikke udfører det pågældende arbejde, kan træffe for-

holdsregler i forhold til sine egne ansatte, når han har fået oplysning om de problemer, der er. Den enkelte arbejdsgiver har pligt til at videregive oplysningerne til sine ansatte.

Alle ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for deres eget arbejde, og de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde. Det samme gælder for selvstændige uden ansatte. Formålet er at sikre, at alle arbejdsfunktioner på arbejdsstedet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Alle ansatte og arbejdsgivere, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal – ud over at rette sig efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre – også rette sig efter de regler for sikkerhed og sundhed, der gælder på den virksomhed, hvor de skal arbejde.

Baggrund:

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Læs også Arbejdstilsynets vejledninger om:

- (1) Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet
- (2) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte
- (3) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte
- (4) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte.

Læs også branchearbejdsmiljørådenes vejledninger mv.:

Branchearbejdsmiljørådenes vejledninger kan findes på www.bar-web.dk.

Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C
Telefon 70 12 12 88
Telefax 70 12 12 89
e-post at@at.dk
www.at.dk

Prepress: KREATOR – Tryk: Datagraf

