

ARBEJDSMILJØANSVAR PÅ AALBORG UNIVERSITET

Nedenstående er baseret på arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsmiljøansvar mv.

Arbejdsgiveren (rektor)

Arbejdsgiveren har det objektive ansvar for arbejdsmiljøet, og det vil vedkommende have til evig tid og kan aldrig slippe for det.

Virksomhedslederen (dekan, institutleder, afdelingschef o.l.)

Hvis en leder har til opgave at varetage eller deltage i den almindelige, overordnede ledelse af en virksomhed, er vedkommende virksomhedsleder i arbejdsmiljølovens forstand.

Virksomhedslederens ansvar ifølge arbejdsmiljøloven

Virksomhedslederen har de samme pligter som arbejdsgiveren. De har således bl.a. ansvar for:

- at der foretages en vurdering af arbejdsforholdene (en arbejdspladsvurdering)
- at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres fuldt forsvarligt
- at arbejdsmiljøforholdene er fuldt forsvarlige
- at de ansatte er gjort bekendt med risikoen ved arbejdet
- at de ansatte oplæres og instrueres
- at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt

Virksomhedslederen er dog ikke pålagt et objektivt ansvar, sådan som arbejdsgiveren er.

Virksomhedsledere kan derfor kun straffes for overtrædelse af lovgivningen, når man konkret kan bebrejde dem bestemte handlinger eller undladelser, som de i uagtsomhed eller med forsæt har bidraget til overtrædelsen med.

Arbejdsmiljølovens tekst om virksomhedslederens ansvar (§23): Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Arbejdslederen

Definition på en arbejdsleder

Arbejdslederbegrebet svarer til Funktionærlovens §1, stk. 1c og Hovedaftalens §5 og omfatter ledere, der udelukkende eller i det væsentlige leder eller fører tilsyn med arbejdet på arbejdsgiverens vegne. Arbejdslederbegrebet dækker over en stor og forskelligartet gruppe ledere, fra tekniske direktører over værkførere og forvaltere til formænd. Det skal bemærkes, at sjakbajser, mestersvende og lignende ikke er ledere i hverken Hovedaftalens eller Arbejdsmiljølovens forstand.

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**. Arbejdslederen kan således godt deltage i det praktiske arbejde i virksomheden, når den væsentlige del af tiden går med at lede eller føre tilsyn.

Arbejdslederens pligter ifølge arbejdsmiljøloven:

- Arbejdsmiljøloven fastslår, at arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt.
- Arbejdslederne skal herunder påse, dvs. holde øje med og sørge for, at sikkerhedsforanstaltningerne virker efter deres hensigt.

Bestemmelsen fastslår således, at arbejdslederen skal varetage arbejdsmiljøspørgsmålene som en del af de almindelige ledelsesopgaver. Dette gælder også de arbejdsmiljøspørgsmål, arbejdslederen ikke selv har kompetence til at løse. Sådanne spørgsmål skal arbejdslederen videreføre i ledelsen og selv følge op på.

Hvis man er arbejdsleder, er man altså ansvarlig for arbejdsmiljøet i ens ansvarsområde indenfor ens kompetence og ansvarlig for at formidle problemerne videre opad i systemet, hvis deres løsning ligger udenfor ens kompetence.

Arbejdsmiljøloven forpligter desuden arbejdslederen til at afværge risici, som skyldes fejl eller mangler, som arbejdslederen er eller burde være bekendt med. Det betyder faktisk, at arbejdslederen også har ret til at gribe ind i sådanne situationer, uanset hvilken formel kompetence arbejdslederen har.

Principielt og ideelt er anbefalingen vedr. arbejdsmiljøansvar på AAU, at man ikke forsøger at videre-delegere virksomhedslederansvaret, fordi det er uafklaret, om man overhovedet kan det og om sektionsledere, viceinstitut-ledere eller andre overhovedet vil kunne betragtes som virksomhedsledere, og fordi virksomhedslederen (institutlederen) måske derfor i god tro mener at overlade noget til en anden, som virksomhedslederen (institutlederen) alligevel i sidste instans straffes for, fordi ansvaret faktisk ikke kunne videredelegeres. Og en tilsvarende anbefaling til medarbejdere, der påtænker at træde ind i en sektionslederstilling/viceinstitut-lederstilling, nemlig at man ikke forsøger at påtage sig virksomhedslederens ansvar, fordi det er usikkert, om det overhovedet kan lade sig gøre at videredelegere virksomhedslederens ansvar, hvorfor medarbejderen, sektionslederen eller andre kan komme til at lave "rav i den" for medarbejdere og virksomheden. Og fordi det er meget enklere for os alle, om vi holder os til arbejdsmiljølovens ord.