# oprettelse og valg til AMO/aMg

### Et responsum fra Miljøhuset 2020

## 1. Hvad er en AMO?

I alle virksomheder, hvor ti eller flere ansatte udfører arbejde for en arbejdsgiver, skal samarbejdet om arbejdsmiljø foregå i en AMO (arbejdsmiljøorganisation). Der skal tælles de hoveder, der arbejder for menighedsrådet/kirkegårdsbestyrelsen – også korister – dvs at der ikke ses på hvor mange timer de er ansat.

Menighedsrådsmedlemmer der modtager honorar fx formanden tælles ikke med – hvorimod hvis der er tilknyttet en, der laver regnskab skal denne tælles med.

AMO er en intern organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheden, hvor nøglepersonerne er arbejdsgiveren (menighedsrådet/kirkegårdsbestyrelsen) eller dennes repræsentant (kontaktpersonen, kirkegårdslederen eller fx en administrationschef) og valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AmR).

Denne regel betyder, at det suverænt er menighedsrådet, der bestemmer hvem, der har ansvaret for arbejdsmiljøet på menighedsrådets vegne.

Menighedsrådsloven og kontaktpersonens vedtægter siger dog, at det er kontaktpersonen, der har samarbejdet med personalet. Men vi ser mange andre modeller for opbygning af AmO rundt om i kirker og på kirkegårde (se nedenfor).

AMO har både daglige praktiske opgaver og overordnede strategiske opgaver.

AMO skal løbende arbejde med virksomhedens arbejdsmiljø. Det betyder, at AMO både skal afdække og løse de eksisterende arbejdsmiljøproblemer og arbejde med at forebygge, at nye problemer opstår.

AMO skal i virkeligheden ses som menighedsrådets/kirkegårdsbestyrelsens nærmeste arbejdsmiljørådgiver og skal udtale sig om sager, hvor menighedsråd skal træffe beslutning – men det skal ske før beslutningerne tages (fx om nye indkøb, ombygning osv).  
  
Der gælder nogle grundlæggende krav til selve opbygningen af AMO. Inden for rammerne af disse krav kan hver virksomhed fastsætte det nødvendige antal medlemmer af AMO ud fra et nærhedsprincip.

Denne regel blev indført ved sidste arbejdsmiljøreform og betyder, at opbygningen af en AmO er et lokalt aftalespørgsmål mellem menighedsrådet og de ansatte.

AMO skal dog være stor nok til at kunne udføre sine opgaver tilfredsstillende i forhold til virksomheden og dens arbejdsmiljøproblemer og behovet for kontakt mellem de ansatte og AMO’s medlemmer.

## 2. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed

Alle virksomheder med ansatte er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Menighedsrådet 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 menighedsrådet pligt til at inddrage arbejdsledere og ansatte, og på samme måde har arbejdsledere og ansatte pligt til at deltage i samarbejdet.   
Disse pligter følger en lang tradition for samarbejde på arbejdsmiljøområdet. Det betyder, at menighedsråd, administrationschefer, kirkegårdsledere, 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.

Det betyder også, at menighedsrådet/kirkegårdsbestyrelsen ikke kan træffe beslutninger om arbejdsmiljøet før AmG hare været hørt og inddraget i planlægningen af forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet, foretaget risikovurdering osv!

**Mulige forskellige modeller for AmO i Folkekirken**

(arbejdslederen er den som menighedsråd/kirkegårdsbestyrelsen har udpeget til at lede de ansatte (fx kontaktpersonen, administrationschef, kordegnen, kirkegårdslederen, præsten eller andre med ledelsesbeføjelser).

AmG (arbejdsmiljøgruppe) og AmU (arbejdsmiljøudvalg) oprettes ALTID ”paratetisk” med lige mange arbejdsgiverrepræsentanter og AmR. Menighedsråd har dog ret til at være underrepræsenteret – aldrig modsat.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **AMG (ARBEJDSMILJØGRUPPE) VED 10 ELLER FLERE ANSATTE** | |
|  | **ARBEJDSGIVERREPRÆSENTANT**  **(udpeges af menighedsrådet**/kirkegårdsbestyrelsen**)** | **AMR**  **(vælges af alle ansatte uden ledelsesret)** |
|  | **1 grupper der dækker alle ansatte** |  |
|  | Kontaktperson eller arbejdsleder | Valgt blandt alle ansatte |
|  | **2 grupper der dækker hvert sit ansættelsesområde** |  |
|  | Kontaktperson eller arbejdsleder | 1 valgt blandt de indendørs ansatte |
|  | Kontaktperson eller arbejdsleder fx kirkegårdsleder | 1 valgt blandt de udendørs ansatte |
|  | **1 gruppe der dækker flere ansættelsesgrupper** |  |
|  | Kontaktperson eller arbejdsleder | 1 valgt af de udendørs ansatte  1 valgt af de indendørs ansatte |
|  | Kontaktperson og  arbejdsleder | 1 valgt af de udendørs ansatte  1 valgt af de indendørs ansatte |
|  |  |  |
|  | **AMU VED 35 ELLER FLERE ANSATTE** | |
|  | Min 2 eller flere arbejdsgiverrepræsentanter | Min 2 eller flere AmR |

Mulighederne er mange – kontakt Miljøhuset hvis du er i tvivl og husk at måden I organiserer jer på er et aftaleområde mellem menighedsråd og ansatte.

AmU har samme status som et SU – dvs de har det overordnede opgaver med arbejdsmiljøet.

## 3. Valg af AmR

Det er menighedsrådet/kirkegårdsbestyrelsen, der er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter, men arbejdsgiveren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valghandlingen.  
   
Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, det vil sige i hele kirken og kirkegården eller en del af virksomheden fx de indendørs ansatte.

Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer således alle ansatte i det pågældende område, og det gælder, uanset om de arbejder på kordegnekontoret, i sognegården, er kirketjener, organist, sognemedhjælper osv og uanset deres faglige tilhørsforhold.   
Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke “væltes” af kollegerne.

**Hvem kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant?**

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt de ansatte på ved kirken/kirkegården.  
   
Det er normalt reglerne om valg af tillidsrepræsentant på det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde, der gælder for, hvem der kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant. Tillidsrepræsentantreglerne indeholder typisk særlige bestemmelser om anciennitet, kvalifikationer mv.

I Folkekirken er den eneste faglige organisation, der har TR regler 3F.  
   
En ansat kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant, uanset om den pågældende er medlem af en faglig organisation eller ej.  
   
Samme person kan varetage hvervet som arbejdsmiljørepræsentant og som tillidsrepræsentant.  
   
De to valg skal i dette tilfælde foregå hver for sig. Man kan således ikke besætte begge funktioner ved kun ét valg.   
Arbejdsgiveren, virksomhedsledere og arbejdsledere kan ikke vælges som arbejdsmiljørepræsentant.

**Når arbejdslederne ikke kan vælges som medarbejdernes repræsentant**

Det fremgår af ATs vejledning om arbejdsmiljøorganisation, at” Arbejdsgiveren, virksomhedsledere og arbejdsledere ikke kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant”. Det der således er spørgsmålet og vurderingen er hvorvidt de pågældende er at betragte som arbejdsledere.

Det fremgår af lov om arbejdsmiljø §24, at ”Ved arbejdsleder forstås den, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf”.

Indledningsvist er det Miljøhusets umiddelbare vurdering, at udøvelsen af indflydelse på ledelsen er en lidt ukonkret størrelse, idet mange medarbejdere i forskellige sammenhænge, vil udøve en sådan i forhold til deres ledelse, uden at de dermed vil være at betragte som mellemledere. Det der skal vurderes er om medarbejderne udfører egentlige ledelsesopgaver, såsom eksempelvis: (og så kan de ikke vælges men indgå som arbejdsgiverens repræsentant)

* at sørge for instruktion af de øvrige medarbejdere og
* at føre tilsyn med at arbejdet udføres sådan som instruktionen foreskriver det
* om medarbejderen leder og fordeler arbejdet mellem de øvrige medarbejdere og
* om han/hun har dette som fast funktion, eller det er noget der går på skift.
* Og om denne funktion varetages som det væsentligste eller udelukkende, som anført indledningsvist.

**Hvem har valgret til valg af arbejdsmiljørepræsentant?**

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af alle ansatte i det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Hvis der kun skal vælges én repræsentant, vælges denne af alle de ansatte.  
   
Alle ansatte har valgret, også lærlinge, deltidsansatte, løst ansatte, afløsere, vikarer og praktikanter.   
Menighedsrådet og arbejdsledere må ikke deltage i valget.

**Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten**

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod at blive afskediget og mod anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende faglige eller tilsvarende område.  
   
Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.   
Reglerne om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse følger de tillidsrepræsentantregler, der er aftalt i overenskomsten på det pågældende område. Derfor skal uenighed om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse afgøres i det fagretlige system af arbejdsmarkedets parter. Det samme gælder spørgsmål om, hvilke regler der skal bruges til at beskytte arbejdsmiljørepræsentanten, samt spørgsmål om brud på eller fortolkning af disse regler.   
Den valgte meddeler valgets resultat til arbejdsgiveren. Beskyttelsen indtræder fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren eller hans organisation bliver bekendt med valget, uanset om funktionen først indtræder senere.

**Valgperiode, ophør og fravær**

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for minimum to år. Menighedsrådet og de ansatte kan indgå en aftale om, at der for fremtidige valg gælder en længere valgperiode, dog højst fire år. Uanset længden af valgperioden kan der ske genvalg.  
   
Hvis arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i det område, hvor den pågældende er valgt til at varetage opgaver, slutter hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, selv om de to år endnu ikke er gået. Herefter har de ansatte i det pågældende område ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der er også ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den aktuelle arbejdsmiljørepræsentant forlader virksomheden.  
   
Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke forlade hvervet i valgperioden. Sker det alligevel, har de ansatte ikke ret til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der kan dog altid vælges en ny, hvis arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det.  
   
Der kan også vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den hidtidige arbejdsmiljørepræsentant er fraværende fra virksomheden i en sammenhængende periode på mindst fire måneder på grund af orlov, sygdom e.l. Men det er kun en mulighed, og hverken arbejdsgiveren eller de ansatte kan pålægges, at der vælges en ny. Hvis arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det, kan de ansatte vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. I så fald kan den nye arbejdsmiljørepræsentant vælges for den resterende del af valgperioden eller for en ny to- eller fire-årig valgperiode.

## Læse mere i regelsamlingen:

[**Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed**](http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181.aspx)

Bekendtgørelsen er lovgrundlaget for samarbejdet.

[**At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte**](http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/s/f-3-1-samarbejde-i-virksomheder-med-hoejst-ni-ansatte.aspx)

Vejledningen handler om, hvordan samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal ske i små virksomheder, der ikke har pligt til at have en arbejdsmiljøorganisation.

[**At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte**](http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/s/f-3-2-samarbejde-i-virksomheder-med-10-34-ansatte.aspx)

Vejledningen handler om, hvordan virksomheder med 10-34 ansatte kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

[**At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte**](http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/s/f-3-3-samarbejde-i-virksomheder-med-mindst-35-ansatte.aspx)

Vejledningen handler om, hvordan virksomheder med mindst 35 ansatte kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.



[www.miljohuset.dk](http://www.miljohuset.dk)