

Bilag 1

Forskellige modeller for samarbejdsaftaler

Til at illustrere hvordan arbejdstilsynet i forskellige situationer kan forventes at vurdere placeringen af ansvaret for arbejdsmiljøet, finder I her i dette bilag en beskrivelse af nogle modeller for opbygningen af samarbejde mellem flere sogne. Hver beskrivelse vil også indeholde en vurdering af hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet i hvert enkelt model. Som vist i model 1, 2 og 4 kan der dog være tilfælde, hvor det, som arbejdstilsynet kalder arbejdsgiveransvaret (for arbejdsmiljøet), overgår til en anden myndighed end det menighedsråd, der har ansat medarbejderen.:

Model 1.:

Menighedsråd M1 og M2 har besluttet at samarbejde om arbejdet på kirkegårdene. Til at styre dette arbejde opretter de en fælles bestyrelse bestående af repræsentanter fra de to samarbejdende menighedsråd. Bestyrelsen udarbejder arbejdsbeskrivelser. Medarbejderne aflønnes af de menighedsråd, de i sin tid blev ansat hos (M1 og M2). M1 har en ledende graver, der refererer til den oprettede bestyrelse. Den ledende graver har ledelsesbeføjelser over de ansatte fra begge menighedsråd.

Her påhviler ansvaret for arbejdsmiljøet menighedsrådet M1, da den ledende graver, som har instruktionsbeføjelsen, er ansat af M1, og M1 er derfor det menighedsråd, der som arbejdsgiver har instruktionsbeføjelse i forhold til den ledende graver. (M2's ansatte inden for kirkegården vil skulle tælles med i M1's opgørelse af ansatte med hensyn til etablering af en arbejdsmiljøorganisation.)

Model 2.:

M1 og M2 etablerer et samarbejde om fælles personale og beslutter, at en bestyrelse bestående af repræsentanter for de samarbejdende menighedsråd, skal være ansættelsesmyndighed. Aflønningen af medarbejderne sker af M1, da bestyrelsen ikke kan oprettes med CVR nr.

Efter bestemmelserne om væsentlige vilkårsændringer ændres ansættelsesforholdene for de berørte medarbejdere, således at de ansættelsesmæssigt henføres til den fælles bestyrelse.

Bestyrelsen vælger af sin midte en fælles kontaktperson. Denne kontaktperson repræsenterer menighedsrådene og varetager den daglige ledelse og den praktiske koordinering af samarbejdet for det fælles ansatte personale.

Ansvaret for arbejdsmiljøet placeres hos det menighedsråd, hvor den fælles kontaktperson sidder i, da det er det den fælleskontaktperson, der instruktionsbeføjelsen, tilsynet mm. med de ansatte. (De ansatte skal tælles med hos i opgørelsen til AMO hos det menighedsråd hvor den fælles kontaktperson kommer fra.)

Model 3.:

Menighedsråd M1 og M2 opretter et samarbejde om arbejdet relateret til kirken og kirkegårdene. Arbejdsbeskrivelser udarbejdes af kontaktpersonerne for M1 og M2 i fællesskab.

Medarbejderne er fortsat ansat i de respektive menighedsråd M1 og M2. Kontaktpersonerne fra M1 og M2 har stadigvæk instruktionsbeføjelsen og medarbejderne refererer til kontaktpersonen, hvor de har deres ansættelsesforhold. De ansatte arbejder på alle kirker/kirkegårde.

Den respektive kontaktperson fastlægger arbejdsplanlægningen, tilsynet mm. har med andre ord instruktionsbeføjelsen for den enkelte medarbejder.

Det fremgår klart af samarbejdsaftalen, at kontaktpersonen fra M1 ikke blander sig i opgaveløsningen fra en ansat i M2, når vedkommende udfører tjeneste på M1's lokalitet.

Her har M1 og M2 arbejdsgiveransvaret for deres respektive ansatte, og begge kontaktpersoner har tilsvarende instruktionsbeføjelsen over for deres respektive ansatte. (De ansatte indgår i opgørelsen af ansatte i relation til AMO hos henholdsvis M1 og M2.)

Hvis samarbejdsaftalen er uklar, eller hvis den giver adgang til, at kontaktpersonen ved det ene menighedsråd kan instruere og blande sig i opgaveløsningen for ansatte fra det andet menighedsråd, så kan ansvarsfordelingen ændres. Hvis kontaktpersonen i M1 begynder at instruere og blande sig i opgaveløsningen, vil kontaktpersonen påtage sig ansvaret for arbejdsmiljøet. Det er således i dette tilfælde de involveredes konkrete ageren som afgør placeringen af ansvaret. Derfor bør samarbejdsaftalen være præcis i spørgsmålet om ansvarsfordeling.

Model 4.:

M1 og M2 etablerer et samarbejde om ledelse af personalet ved de to menighedsråd og ansætter en administrationschef til at løse opgaven. Administrationschefen ansættes af M1 og har ledelsesbeføjelser over de ansatte fra begge menighedsråd.

Her påhviler ansvaret for arbejdsmiljøet menighedsrådet M1, da administrationschefen, som har instruktionsbeføjelsen, er ansat af M1, og M1 er derfor det menighedsråd, der som arbejdsgiver har instruktionsbeføjelse i forhold til administrationschefen. (M2's ansatte vil skulle tælles med i M1's AMO.)

Model 5.:

Menighedsråd M1 har en række medarbejdere ansat under sig. M2 køber ydelserne hos M1. M1 udarbejder arbejdsbeskrivelser og har instruktionsbeføjelsen og fastlægger arbejdsplanlægningen.

Her har M1 arbejdsgiveransvaret. (De ansatte indgår i opgørelsen af ansatte hos M1.)

Model 6.:

Menighedsråd M1 og M2 samarbejder om opgavevaretagelse i forbindelse med kirkefunktionærernes ferier, weekendfri, fridage m.m. De har en samarbejdsaftale om gensidig dækning af en række opgaver – planlagt i forhold til ferie, weekend dækning etc. og eventuelt også afløsning ved sygdom. Den respektive kontaktperson har instruktionsbeføjelse og arbejdsplanlægger mm.

Her har M1 og M2 arbejdsgiveransvaret for deres respektive ansatte, når de udfører arbejde på den anden arbejdsplads. (De ansatte indgår i opgørelsen af ansatte i relation til AMO hos henholdsvis M1 og M2.)