

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse

Holbergsgade 6

1057 København K

Sendt til: bwi@sum.dk og sum@sum.dk.

29. oktober 2014

Supplerende bemærkninger til fremsendt høringssvar fra Dansk Erhverv vedr. arbejdsmiljø til lovforslag vedr. hjælperordninger til personer med respirationsinsufficiens

Dansk Erhverv ønsker hermed at fremsende følgende supplerende bemærkninger til høringssvar sendt den 25. september til Ministeriet for Sundhed- og Forebyggelse.

Med det udkast til lovforslag, som har været i ekstern høring, bliver ansvarsfordelingen mellem henholdsvis arbejdsgiver og arbejdsleder uklar, idet vedtagelse medfører, at der vil være 3 aktører med forskellige instruktionsforpligtelser på banen; henholdsvis respiratorcentret, tilskudsmodtageren og den private virksomhed, som tilskudsmodtageren har valgt som arbejdsgiver for hjælperen.

Der er ikke i lovforslaget taget stilling til, hvem der har det endelige arbejdsgiveransvar efter arbejdsmiljøloven. Dansk Erhverv har derfor følgende generelle og specifikke bemærkninger.

Generelle bemærkninger

- At lovforslaget, hvis vedtaget i sin nuværende form, vil medføre en betydelig uklarhed for borgeren med behov for en respiratorisk hjælpeordning, myndigheder og for den virksomhed, som overtager arbejdsgiveransvaret. Lovforslaget bør tages stilling til, hvem der har arbejdslederansvaret og arbejdsgiveransvar efter arbejdsmiljøloven.
- Dansk Erhverv finder det problematisk, hvis den private virksomhed hverken har instruktionsbeføjelsen eller mulighed for kontrol, når virksomheden til gengæld får det formelle arbejdsgiveransvaret tildelt. Lovforslaget bør derfor præcisere, at rettigheder og pligter i forhold til arbejdsmiljøloven bør følges af.

Specifikke bemærkninger

Dansk Erhverv uddyber herunder problematikken vedr. arbejdsmiljø på det respiratoriske område

Med vedtagelse af forslag til lov om ændring af sundhedsloven (Hjælpeordninger til personer med kronisk respirationsinsufficiens) er der behov for en præcisering af hvilke rettigheder og pligter i

forhold til arbejdsmiljøloven, som tilfalder hhv. BPA-borgeren, respirationscentret og den private virksomhed som arbejdsgiver.

Lovforslaget sonderer mellem arbejdsgiver/arbejdslederansvar. Det er uklart, hvorvidt denne son- dring ligeledes gælder på arbejdsmiljøområdet, som det er tilfældet på BPA-området jf. vejlednin- gen herom. Ifølge denne skelnes der mellem arbejdsleder og arbejdsgiveransvaret *efter arbejds- miljøloven*. Denne sontring er ikke foretaget i aktuelle lovforslag.

Med indførelsen af § 88 a, stk. 1 i sundhedsloven får en person, som både modtager respirations- behandling i hjemmet efter sundhedsloven og er bevilliget hjælp i henhold til servicelovens §§ 95 eller 96, ret til at placere arbejdsgiveransvaret hos den samme private virksomhed, som er ansvar- lig for vedkommendes hjælpere efter serviceloven. Ligesom i serviceloven er det med lovforslaget tiltænkt, at borgeren beholder arbejdslederansvaret for hjælperen. Det er dog ikke nærmere defi- neret, hvad der ligger i arbejdslederansvaret, og en afklaring heraf er nødvendig, særligt såfremt arbejdslederbegrebet kommer til at dække områder, som arbejdsgiver ifølge arbejdsmiljøloven er ansvarlig for. Dansk Erhverv finder det problematisk, hvis arbejdsgiveransvaret tilfalder den pri- vate virksomhed som arbejdsgiver, hvis den private virksomhed hverken har instruktionsbeføjel- sen eller mulighed for kontrol.

Arbejdsgiver har ifølge arbejdsmiljøloven det overordnede ansvar for, at arbejdet foregår sikker- heds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Heri ligger, at arbejdsgiver har pligt til at oplære og instru- ere, planlægge arbejdet og føre kontrol med, at instruktionen bliver fulgt. Ansvarret kan uddelege- res, men tilfalder i sidste ende arbejdsgiveren. I virksomheder giver uddelegeringen normalt ikke juridiske problemer, eftersom arbejdsgiveren gennem sin ledelsesret har kompetence til at sikre, at arbejdslederens instruktion, oplæring og arbejdsplanslægning er i overensstemmelse med ar- bejdsmiljølovgivningen.

Med lovforslaget er ansvarsfordelingen mellem henholdsvis arbejdsgiver og arbejdsleder fortsat uklar, idet vedtagelse medfører, at der nu vil være 3 aktører med forskellige instruktionsforplig- telser på banen; henholdsvis respiratorcentret, tilskudsmodtageren og den private virksomhed, som tilskudsmodtageren har valgt som arbejdsgiver for hjælperen. Lovforslaget skaber ikke klar- hed over, hvem der har det endelige arbejdsgiveransvar efter arbejdsmiljølovgivningen.

Hvis arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven tilfalder den private virksomhed som arbejds- giver, kan det føre til situationer, hvor tilskudsmodtageren i sin egenskab af arbejdsleder – eller respirationscentret med ansvaret for instruktion på det sundhedsfaglige område- instruerer hjæl- peren i modstrid med bestemmelserne i arbejdsmiljøloven, herunder eksempelvis hviletidsbe- stemmelserne. Hvis fx en tilskudsmodtager pålægger hjælperen at arbejde mere end reglerne om hviletid tilsiger, vil dette være i strid med arbejdsmiljølovgivningen, og ansvaret vil som følge her- af tilfalde arbejdsgiveren- i det tænkte tilfælde den private virksomhed- uden at denne har mulig- hed for at underkende den givne instruktion, som er en rettighed, der tilfalder tilskudsmodtage- ren som arbejdsleder.

Samme situation kan opstå ved arbejdslederens eller respirationscentrets instruktion i løftetek- nik, hvortil der i arbejdsmiljølovgivningen stilles specifikke krav til håndtering af byrder, herun- der personløft. Hvis tilskudsmodtagerne instruerer i modstrid med disse krav, kan arbejdsgiver

blive ansvarlig herfor uden at have muligheden for at underkende tilskudsmodtagerens instruktion. På samme vis kan tænkes situationer inden for fx psykisk arbejdsmiljø og håndtering af kemikalier.

Efter arbejdsmiljøloven og vejledning om borgerstyret personlig assistance ligger ansvaret for udfærdigelse af APV hos arbejdsgiver. Problemet opstår, hvis det efter kortlægningen af arbejdspladsens arbejdsmiljø viser sig, at der er udfordringer som skal løses. I disse tilfælde skal arbejdsgiveren have mulighed for at pålægge tilskudsmodtageren som arbejdsleder at løse disse udfordringer, selvom det kan kollidere med dennes ledelsesret.

Efter vejledning om borgerstyret personlig assistance fremgår det, at hvis tilskuddet er overført til en forening eller virksomhed, er disse som arbejdsgivere ansvarlige for overholdelse af hele arbejdsmiljøloven, det vil sige f.eks. også reglerne om hviletid, arbejdsstedets indretning, arbejdspladsvurdering og arbejdsmiljøorganisation.

Efter vejledning om borgerstyret personlig assistance følger også, at hvis den handicappede som arbejdsleder derimod tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, herunder udøver instruktionsbeføjelsen, så kan arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven efter en konkret vurdering fortsat påhvile den handicappede, uanset om tilskuddet er overført til en forening eller virksomhed.

Vejledningen vedrører tilskudsmodtagere med en BPA. Det bør præciseres, hvorvidt dette ligeledes gælder for hjælpere, som er ansat efter sundhedsloven til at yde hjælp til personer med respirationsinsufficiens. Såfremt principperne ligeledes er gældende for hjælpere, som er ansat efter sundhedsloven, bør det tydeliggøres, hvilken aktør, som i sidste ende har det endelige ansvar og beslutningskompetence, i det reglerne for ansvarsfordelingen på nuværende tidspunkt er for uklare. Eksempler på problematikker, som denne uklarhed kan medføre, er nærmere beskrevet ovenfor.

Dansk Erhverv vil meget gerne inddrages i den efterfølgende konkretisering af løsningsforslag til de udfordringer, som en opdeling af arbejdsgiver/lederansvaret medfører.