



Folketinget  
Arbejdsmarkedsudvalget  
Christiansborg Slot 1  
1218 København K

J.nr.: 05-84321/HF/LD

22. november 2005

### Arbejdsgivernes ansvar for arbejdsmiljøet

I forbindelse med L 14, forslag om fritagelse for arbejdsgiveransvar, skal Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund hermed anmode om foretræde for udvalget.

Forslaget indebærer større bøder til de ansatte.

Vi ønsker med foretrædet at give udvalget indblik i, hvor svært det kan være for ansvarlige ansatte at tage ansvar, uden at det får konsekvenser for deres ansættelsesforhold.

De ansatte er beskyttet af loven, men det er i reglen umuligt at påvise, at konsekvenserne udspringer i deres påtale af arbejdsmiljøforhold.

Vi vil give udvalget mulighed for at stille spørgsmål til 2, der har oplevet det på deres krop. Desværre ikke enestående eksempler.

Der vedlægges til illustration:

- Sag om advarsel til lagerarbejder
- Artikel fra L&H avisen

Venlig hilsen



Henrik Forchhammer

Lager, Post &  
Servicearbejdernes Forbund

Faglig afdeling  
Rantzausgade 58  
2200 Kbh. N  
tlf. 35 35 35 47  
fax 35 35 19 21

Faglig afdeling  
Vibevej 31  
2400 Kbh. NV  
tlf. 38 14 77 00  
fax 38 14 77 01

## Ansvarlighed eller illoyalitet - Sag om advarsel til lagerarbejder

I august 2004 oplyser han kollegaer om løft over hovedhøjde og 11 timers-reglen

**9. september 2004** modtager han en advarsel:

"Vi har modtaget fra medarbejdere på terminalen modtaget klager over dig og det konkrete i klagerne er dels tilbagevendende **negative udtalelser om selskabet og dets dispositioner** samt over din **opfordring til ikke at udføre overarbejde**. Denne holdning og attitude fra din side i forhold til arbejdet samt til selskabet generelt skaber et dårligt arbejdsklima, hvilket vi selvsagt ikke ønsker. Du modtager derfor en skriftlig advarsel, og dersom du ikke omgående ophører med denne adfærd, vil det få ansættelsesmæssige konsekvenser."

**15. september 2004** skriver Lager & Handel til arbejdsgiverforeningen:

"Vi finder ikke advarslen rimelig begrundet, da den er givet på anden hånd. Tillidsrepræsentanten og medlemmet har oplyst, at advarslen er givet på baggrund af **løse rygter**, og at **de kolleger, der refereres til, heller ikke kan genkende det skete.**"

**23. september** svarer arbejdsgiverforeningen:

"...den overfor Deres medlem tildelte advarsel hverken er givet på anden hånd eller på grundlag af løse rygter. Advarslen er givet på grundlag af, at flere af deres medlems kollegaer af deres medlem er blevet opfordret til ikke at udføre overarbejde, og man er samtidig i gentagne tilfælde fra Deres medlems side blevet mødt med negative udtalelser om selskabet og dets dispositioner.

Vort medlems ledelse er blevet kontaktet af Deres medlems kollegaer direkte i sagen og har, idet Deres medlems dispositioner i ovennævnte sammenhænge er helt uacceptable, været nødsaget til at tildele Deres medlem den omhandlede advarsel, som naturligvis fastholdes."

**13. oktober** afholdtes der mæglingsmøde. Enighed blev ikke opnået.

*Herefter følger en korrespondance mellem Lager & Handels arbejdsmiljøansvarlige og arbejdsgiverforeningen:*

**5. november** skriver Lager & Handel:

"På et mæglingsmøde den 13. oktober 2004 afholdt med deltagelse af HTS-A, blev advarslen fastholdt med den begrundelse, at han ikke skulle blande sig i arbejdsmiljøforhold, idet dette alene var sikkerhedsorganisationens opgave."

"Jeg skal ikke undlade at nævne, at såvel Dansk Arbejdsgiverforening som den siddende regering har sat meget tydeligt fokus på den enkelte ansattes ansvar for

overholdelse af gældende bestemmelser. Jeg afventer derfor med interesse Deres svar på nærværende skrivelse inden 11 dage.”

**11. november** svarer arbejdsgiverforeningen

”Jeg skal på baggrund af Deres brev henvendelse oplyse og præcisere, at Deres medlem i den pågældende sag har fået en advarsel af 2 årsager:

1. Flere af Deres medlems kollegaer har til virksomhedens ledelse beklaget sig over at Deres medlem i gentagne tilfælde overfor disse udtaler sig negativt om selskabet og dets dispositioner, hvilket giver et dårligt samarbejdsklima.
2. Samtidig hermed har Deres medlem ved flere lejligheder overfor sine kollegaer opfordret til nægtelse af at udføre overarbejde.”

....

Jeg skal ... for god ordens skyld præcisere, at advarslen overfor Deres medlem selvfølgelig ikke på det i sagen gennemførte mæglingssmøde er blevet fastholdt med den begrundelse, at Deres medlem ikke må blande sig i arbejdsmiljøforhold”

**18 november** skriver Lager & Handel:

” Det glæder mig, at De præciserer, at advarslen ”selvfølgelig ikke” er fastholdt, fordi vores medlem ikke må blande sig i arbejdsmiljøforhold. Jeg tolker denne meddelelse derhen, at de ansatte ikke blot har lov til, men bør tilskyndes til at oplyse om sundhedsskadelige forhold. Det er under sagen gjort gældende, at vores medlem har oplyst om:

A: At løft over hovedhøjde er sundhedsskadelige

B: Om 11-timers-reglen

Medlemmet står imidlertid ganske uforstående over for påstanden om, at han:

1: ”i gentagne tilfælde har udtalt sig negativt om selskabet og dets dispositioner”.

2: ”har opfordret til nægtelse af at udføre overarbejde”.

Vi er til dato ikke oplyst om andre udtalelser end A og B.

Advarslen må på baggrund af ovenstående stadig opfattes som begrundet i påtale af arbejdsmiljøforhold. Jeg skal på den baggrund opfordre arbejdsgiversiden til skriftligt at oplyse:

- Hvad er det, der konkret er sagt, som ikke har med arbejdsmiljøforhold at gøre, der tolkes som 1 og 2?

Hvis ikke der kan redegøres for dette, må der være tale om en misforståelse, og jeg skal i så fald opfordre til, at advarslen trækkes.”

**Den 24. november** svarer arbejdsgiverforeningen:

”advarslen ingen sammenhæng har med de af Dem anførte forhold, og at den tildelte advarsel i øvrigt fuldt ud fastholdes”

*Der bliver ikke redegjort for, hvad medlemmet konkret har sagt og advarslen trækkes ikke.*

*Sagen omtales i Lager & Handels avis i december 2004.*

**Den 15. november** skriver arbejdsgiverforeningen:

"Hvis den omhandlede artikel vedrørende vort medlems tildeling af en advarsel overfor XXX skal jeg for god ordens skyld, henvise til det i sagen afholdte møde, samt den i sagen foreliggende korrespondance."

**28. december** varsles medlemmet ændrede arbejdstider.

**14. januar 2005** indgås forlig om opsigelse af medlemmet.

vedlagt artikel fra L&H-avisen:

Påtale af sundhedsskadelige forhold – ansvarlighed eller illoyal optræden.