

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 09-12-2021

Mødedato Torsdag d. 09. december 2021 kl. 13:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2022.....	4
Tema for den supplerende MED-uddannelse for MEd organisationen samt fælles udviklingsdag for	5
Orientering om Whistleblower-ordning i Lemvig Kommune.....	6
Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid	7
Puljen til personalepolitiske tiltag 2021.....	9
Fastsættelse af mødedatoer i 2022.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 1: Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-3-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Arbejdsmiljølederen indstiller,

sagen til information

Beslutning

Sundhedsordning for medarbejdere ved Lemvig Kommune.

Arbejdsmiljølederen orienterede om, at Lemvig Kommune har indgået aftale med Falck Healthcare om en 3-årig aftale for årene 2022-2024 med start 1.1.2022.

Punkt 2: Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2022

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen for Lemvig Kommunes § 3 vedrørende arbejdsmiljø, har hoved-MED udvalget blandt andet følgende opgaver:

- Udvælgelse af indsatsområder
- Afholdelse af temadag/ opfølgningskurser vedr. arbejdsmiljø - efter behov

I den forbindelse foreslår arbejdsmiljølederen ved Lemvig Kommune, at indsatsområdet for 2022 er:

- Digital chikane på arbejdspladsen (Indsatsområde fra 2020, da den supplerende am-uddannelse blev aflyst p.g.a. Corona)

Arbejdsmiljølederen indstiller sagen,

til information og drøftelse

Beslutning

Digital chikane på arbejdspladsen blev besluttet som indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2022.

Punkt 3: Tema for den supplerende MED-uddannelse for MED organisationen samt fælles udviklingsdag for Hoved-MED udvalget i 2022

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

I henhold til årshjulet for hoved-MED udvalget skal der i december drøftes tema for udviklingsdagene i 2022, i forhold til den supplerende MED-uddannelse for MED-organisationen samt en fælles udviklingsdag for hoved-MED udvalget.

Formålet med den supplerende uddannelse er blandt andet, at deltagerne får viden om andre relevante emner end de, der er gennemgående på grunduddannelsen og som er af lokal relevans.

Hoved-MED udvalget besluttede på sit møde den 14. juni 2021, at temaet i 2021 er

- Forråelse i kulturen (supplerende MED- uddannelse for MED-organisationen og fælles udviklingsdag for Hoved-MED udvalget)

Temadagen afvikles den 6. januar 2022 på Wærket, Thyborøn.

Formand og næstformand foreslår at temaet i 2022 er:

- Kommunikation og sammenhængskraft i MED (oprindeligt besluttet som tema i 2020, men blev aflyst p.g.a. Corona)

Sagen afgøres endeligt af hoved-MED udvalget

Sagen indstilles til,

information og drøftelse.

Beslutning

Kommunikation og sammenhængskraft i MED blev besluttet som tema for den supplerende MED-uddannelse i 2022.

Punkt 4: Orientering om Whistleblower-ordning i Lemvig Kommune

81.38.04G01-2-08

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer om Whistleblower-ordning i Lemvig Kommune

Kommunaldirektøren indstiller,

sagen til information og drøftelse.

Beslutning

Der er for Lemvig Kommunes medarbejdere blevet etableret en Whistleblower-ordning i samarbejde med Struer og Holstebro kommune, hvor der er lavet en aftale med et advokatfirma, som vil stå for det juridiske ifm. ordningen, herunder modtagelse og håndtering af evt. anmeldelser.

Orientering blev taget til efterretning.

Punkt 5: Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

81.28.08A26-1-21

Resume

Folketinget har den 25. november 2021 vedtaget lov nr. 2098, om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Sagsfremstilling

Loven indeholder dels en adgang for arbejdsgiver til at få forevist coronapas og kunne få ansatte testet for covid-19, herunder få oplysning om resultatet af testen.

Coronapas

En arbejdsgiver kan, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, pålægge medarbejdere af forvise coronapas.

Arbejdsgiver skal bl.a. skriftligt oplyse den pågældende medarbejder om, at den pågældende vil blive pålagt forevisning om coronapas samt arbejdsgivers begrundelse herfor. Det er tilstrækkeligt at begrunde kravet om forvisning af coronapas med en henvisning til, at covid-19 udgør en samfundskritisk sygdom.

Informationen skal desuden tilgå medarbejderne via tillidsrepræsentanten, repræsentanter i MED eller via arbejdsmiljørepræsentanten.

Inden endelig beslutning om anvendelse af coronapas træffes, skal der i henhold til MED-rammeaftalen ske en information og drøftelse i MED i forhold til de overordnede principper for pålæg om forvisning af coronapas.

Hvis pålægget om forvisning af coronapas indebærer, at medarbejderen skal testes for covid-19, skal gennemførelsen af test ske på en betrygende måde og i videst muligt omfang i medarbejderens sædvanlige arbejdstid, og er dette ikke muligt, vil arbejdsgiver skulle kompensere medarbejdere for den tid og de udgifter, de bruger på at blive testet.

Det er KL's vurdering, at når arbejdsgiver har givet pålæg om forevisning af coronapas, vil medarbejderen være ansættelsesretligt forpligtet til til enhver tid at kunne forevise et grønt coronapas.

Arbejdsgiver kan iværksætte ansættelsesretlige sanktioner over for en medarbejder, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af et coronapas eller test. Der kan fx være tale om advarsel, hjemsendelse uden løn, afskedigelse eller bortvisning. Medarbejderen skal ifm. pålægget skriftligt være oplyst om, at sanktioner kan tages i anvendelse.

Pålæg om test for covid-19 og oplysning om testresultat

Loven giver arbejdsgiver adgang til at pålægge medarbejderen at blive testet for COVID-19, samt at få oplysning om testsvar.

En arbejdsgiver kan alene pålægge en ansat at blive testet for covid-19, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i reaktion til den pågældende virksomhed.

En arbejdsgiver skal skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor informere den berørte ansatte om, at vedkommende vil blive pålagt test for covid-19 og begrundelse herfor.

Der skal i henhold til MED-rammeaftalen ske en information og drøftelse i MED i forhold til de overordnede principper for pålæg om test for covid-19 og oplysning om testresultat.

En test pålagt af arbejdsgiveren skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Er det ikke muligt at gennemføre en pålagt test i den ansattes sædvanlige arbejdstid, skal den ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen. Endvidere skal den ansatte have dækket rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Arbejdsgiver kan iværksætte ansættelsesretlige sanktioner over for en medarbejder, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af et coronapas eller om test. Der kan fx være tale om advarsel, hjemsendelse uden løn, afskedigelse eller bortvisning. Medarbejderen skal ifm. pålægget skriftligt være oplyst om, at sanktioner kan tages i anvendelse.

Sagen afgøres endelig af

Hoved MED-udvalget

Lovgrundlag

Lov nr. 2098

Direktionen indstiller

sagen til information og drøftelse

Beslutning

Orientering blev taget til efterretning og punktet blev drøftet.

Der er enighed om, at der pt. ikke er behov for at indføre krav for Coronapas for alle medarbejdere i Lemvig Kommune, men såfremt der sker ændringer kan punktet drøftes påny.

Bilag

Lov nr. 2098

Bekendtgørelse om coronapas og test for covid-19

Punkt 6: Puljen til personalepolitiske tiltag 2021

00.01.00I00-120-12

Sagsfremstilling

Anvendelse af puljen til personalepolitiske tiltag i 2021.

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

Sagen indstilles til,

information og drøftelse

Beslutning

Orientering blev taget til efterretning.

Bilag

Puljen til personalepolitiske tiltag 2021

Punkt 7: Fastsættelse af mødedatoer i 2022

81.38.04G01-1-07

Sagsfremstilling

Efter MED-aftalen skal der afholdes 4 årlige møder i hoved-MED udvalget. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Der skal fastsættes datoer for 4 ordinære møder i hoved-MED udvalget i 2022.

Forslag til mødedatoer:

Torsdag den 10. marts 2022

Torsdag den 23. juni 2022

Torsdag den 15. september 2022

Torsdag den 8. december 2022

Alle møder afholdes kl. 13:30 med formøde med medarbejderrepræsentanterne fra kl. 12:30 - 13:30.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 8: Eventuelt

00.15.00I00-2-07

Beslutning

Ny Kommunalbestyrelse er blevet konstitueret.