



## OFTE STILTE SPØRSMÅL HMS FOR VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER

### Opplæring for virksomhetens øverste leder i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet - ofte stilte spørsmål (mars 2012)

Mange av medlemsvirksomhetene i Virke har spørsmål til arbeidsmiljølovens krav til at virksomhetens øverste leder skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Vi har her forsøkt å besvare noen spørsmål og på den måten også utdypet innholdet i kravet nærmere nedenfor.

#### 1) Når ble det påbudt med opplæring i HMS for virksomhetens øverste leder, og hvor står det at dette er påbudt?

Dette var et krav som ble innført i forbindelse med at den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006.

Dette er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 3-5 (1) som lyder: "Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid."

#### 2) Hva ligger i begrepet "arbeidsgiver" i denne sammenhengen?

Med "arbeidsgiver" mener loven "virksomhetens øverste leder".

#### 3) Hvordan defineres "virksomhetens øverste leder" i denne sammenhengen?

Med øverste leder i arbeidsmiljøloven § 3-5 menes den helt øverste lederen. Den som har det øverste og endelige ansvaret for beslutninger i virksomheten.

Med virksomhet menes her den juridiske enheten. Plikten til opplæring retter seg derfor typisk mot den som er administrerende direktør, daglig leder og tilsvarende.

#### 4) Er det virkelig helt påbudt å gå på kurs? Dette er jeg kritisk til...

Arbeidsmiljøloven pålegger i § 3-5 en klar plikt ovenfor virksomhetens øverste leder til å gjennomføre opplæring i HMS. Du må derfor gjennomføre opplæring dersom du ikke kan dokumentere skriftlig at du har annen utdanning eller arbeidserfaring som gjør at du oppfyller arbeidsmiljølovens krav til opplæring.

Plikten til opplæring er i tillegg personlig og kan ikke delegeres.

#### 5) Øverste leder har gjennomført kurs for verneombud (40 timer) tidligere. Trenger øverste leder å gjennomføre ny opplæring?

Arbeidsmiljøloven setter ikke bestemte krav til innholdet i opplæringen for ledere. Direktoratet for arbeidstilsynet har utarbeidet en veiledning som ligger her. Forutsetningen er at opplæringen skal være tilstrekkelig til at øverste leder sørger for at det gjennomføres et godt HMSarbeid i virksomheten.

Det er Arbeidstilsynet som ved et eventuelt tilsyn vil vurdere om du har nødvendig kompetanse på HMSområdet. I henhold til aml. § 3-5 er det du som må dokumentere at du har gjennomført tilstrekkelig opplæring. Her kan kursbeviset fra verneombudskurset legges frem, men kurset gir

Fortsetter neste side

**VIRKE**  
HOVEDORGANISASJONEN

Tel: +47 22 54 17 00 | Fax: +47 22 06 09 30  
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway  
[www.virke.no](http://www.virke.no)

ingen garanti for at Arbeidstilsynet godkjenner dette som tilstrekkelig kompetanse.

Uansett hva slags opplæring du har gjennomført har Arbeidstilsynet rett til å gjennomføre tilsynsbesøk i din virksomhet. Ved tilsyn vil de se på gjennomføringen av HMS i deres virksomhet og vurdere om de mener denne er god nok, og så måle dette opp mot et eventuelt kursbevis.

Dersom du er usikker på hvordan du som leder skal ivareta HMS ved driftsmessige beslutninger vil vi råde deg til å gjennomføre et kurs nå. Dersom du mener du har god oversikt over plikter og rettigheter i lovverket samt en god gjennomføring av HMS i virksomheten kan det hende at tidligere verneombudskurs er nok. Men vi gjør oppmerksom på at det er kommet vesentlige endringer og tillegg i arbeidsmiljøloven de siste årene som du må kjenne til og som er dekket gjennom Virkes kurs på området.

## 6) Hva er kravet til innholdet i opplæringen?

Aml. § 3-5 bestemmer at virksomhetens øverste leder skal ha gjennomført opplæring i HMS. Arbeidstilsynets veiledning sier at arbeidsgivers opplæring i HMSarbeid skal tilpasses den enkelte virksomhets og bransjes risiko- og driftsforhold, aktiviteter og størrelse.

Departementet har i aml. § 5-3 (2) mulighet til å gi en forskrift som beskriver innholdet i opplæringen nærmere. Dette er per mars 2012 ikke gjort, men Arbeidstilsynets veiledning har definert hva som bør inngå i opplæringen:

- Arbeidsmiljøloven og dens forskrifter
- Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Arbeidsmiljøfaktorer
- Arbeidsmiljø og arbeidsrelasjoner
- Inkluderende arbeidsliv

## 7) Hva er målsettingen med opplæringen?

- Gi arbeidsgiver kunnskap om hvordan et skal arbeides systematisk med HMS i virksomheten
- Bidra til at arbeidsgiver blir i stand til å se, tenke og handle på en slik måte at HMS og velferd blir ivaretatt i virksomheten

- Bidra til at arbeidsgiver ser verdien av et velfungerende HMSarbeid
- Bidra til at HMSarbeidet blir integrert i planleggings- og beslutningsprosesser i virksomheten, herunder også omstillingsprosesser
- Sette arbeidsgiver i stand til aktivt å bruke arbeidsmiljøloven og dens forskrifter for å fremme en kontinuerlig forbedring av HMS i virksomheten
- Gi arbeidsgiver kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og arbeidsmiljøet i egen virksomhet
- Bidra til at arbeidsgiver driver godt HMSarbeid gjennom dialog, medvirkning og partssamarbeid

## 8) Må jeg gå på kurs?

Det er ikke krav om at man må ha gått på kurs. Opplæringen kan altså gjennomføres på flere ulike måter. Kravet er at man har gjennomført opplæring og at man kan dokumentere at lederen har kunnskapen. Det vil si at dersom man har arbeidet med HMS, har god kunnskap på feltet og kan dokumentere dette, så trenger man ikke nødvendigvis å gå på kurs. Dersom virksomhetens øverste leder ikke har inngående kunnskap om HMS må lederen skaffe seg dette. Å gå på kurs i regi av Hovedorganisasjonen Virke er da en rimelig og rask måte å dokumentere at lederen har gjennomført opplæring i henhold til intensjonen med bestemmelsen.

## 9) Hva er god nok dokumentasjon på at jeg har gjennomført HMS opplæring?

Kursbevis fra Virkes kurs er god nok dokumentasjon. Kursbevis fra andre kursholdere vil også være god nok dokumentasjon dersom kurset oppfylder kravene i veilederen fra Arbeidstilsynet. Det er et krav at kursbeviset skal angi hva man har fått opplæring i. Vi antar at kurs for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg vil være tilstrekkelig dokumentasjon. I henhold til veilederen fra Arbeidstilsynet, vil yrkespraksis kunne være god nok opplæring. Det er et krav at erfaringen kan dokumenteres skriftlig.

Fortsetter neste side

## 10) Hva er konsekvensen av å ikke gjennomføre HMS opplæring?

Dersom du får tilsynsbesøk fra Arbeidstilsynet må du regne med at de etterspør dokumentasjon på at du har gjennomført opplæring. Dersom du ikke kan dokumentere dette må du regne med at du får pålegg om å gjennomføre opplæring. Arbeidstilsynet kan sette tidsfrist og eventuelt ilegge dagbøter dersom du ikke følger pålegget.

En følge av manglende opplæring kan være at du ikke kjenner lovens krav og bryter en bestemmelse. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om straff for alvorlige brudd på loven. Men vi antar at disse straffebestemmelsene først kommer til anvendelse i mer alvorlige tilfeller.

Ved alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven kan Arbeidstilsynet reagere på flere ulike måter:

- Dagbøter fra Arbeidstilsynet
- Pålegg om å gjennomføre ulike tiltak
- Pålegg om stans av arbeidet inntil tiltakene er gjennomført
- Bøter og fengsel kan i bli aktuelt for de aller mest alvorlige tilfellene. For eksempel personskader, dødsfall, naturskader og store materielle skader

## 11) Er det andre enn øverste leder som skal ha opplæring i HMS?

- Mellomledere som har til oppgave å lede eller overvåke ansatte skal ha nødvendig opplæring til å sikre at arbeidet utføres på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Dette følger av aml. § 3-2 nr. 1 b)
- Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal gjennomføre en mer omfattende opplæring, jf. henholdsvis aml. § 6-5 (1) og § 7-4. Det finnes egen forskrift som sier at denne opplæring skal være på 40 timer, som tilsvarer 5 dager. Virksomheter kan avtale kortere opplæring dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Det skal være en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomheten. Dersom virksomheten er bundet

av tariffavtale må partene i virksomheten rette seg etter det arbeidsgivers og arbeidstakernes organisasjoner er blitt enige om når det gjelder timetall eller bestemte prosedyrer for å fastsette opplæringens varighet. AMU i en virksomhet skal behandle spørsmål om opplæring. Der det ikke er et AMU, er dette et tema for partene. Bli man ikke enige, gjelder forskriftens minstekrav om 40 timer, hvis ikke Arbeidstilsynet har bestemt at det må gis en mer omfattende opplæring. Opplæringen skal fortrinnsvis gis i arbeidstiden og den ansatte skal ha full lønn. Er opplæringen lagt i fritiden, betales lønn som ordinær arbeidstid, uten overtidsbetaling. Virke anbefaler kurs på tre dager for våre medlemsvirksomheter. I de fleste tilfeller vil dette være tilstrekkelig. Er du i tvil, ta kontakt med Arbeidstilsynet.

- Alle ansatte har krav på nødvendig opplæring for å utføre arbeidet på en trygg og god måte i henhold til krav i lov og forskrift. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 4-2 bokstav e). Opplæring for øvrige ansatte må tilpasses den ansattes og virksomhetens behov. Det følger av aml. § 2-1 at arbeidsgiver / virksomheten er ansvarlig for at alle bestemmelser i arbeidsmiljøloven overholdes.

## 12) Når må opplæring være gjennomført?

Generelt for alle ansatte gjelder at arbeidsgiver kan komme i ansvar dersom det skjer et uhell og dette skyldes manglende opplæring. Særlig gjelder dette opplæring for ansatte i bruk av maskiner og utstyr før de setter i gang med å bruke dette. Uansett har øverste leder en egen plikt til å gjennomføre opplæring i henhold til arbeidsmiljølovens § 3-5. Så vårt råd må bli at all opplæring må gjennomføres relativt snart.

## 13) Vi er en liten bedrift med bare to ansatte. Må jeg som er øverste leder gjennomgå opplæring?

Ja, arbeidsmiljølovens krav om opplæring etter § 3-5 gjelder alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jf. § 1-2. Lovens krav er på dette området de samme for små, mellomstore og store virksomheter.

Fortsetter neste side

**14) Jeg driver en liten frisørsalong og har fullbooket liste. Har en lærling så vi er per i dag bare to ansatte. Håper det er greit å bli fritatt.**

Det å ha en lærling stiller seg ikke annerledes enn å ha ordinært ansatte. Dette følger av aml. § 1-6. Det er heller ingen fritaksregler. Eneste unntaket som kan tenkes er at daglig leder/administrerende direktør kan dokumentere at de har inngående gjenskap til HMS gjennom arbeidserfaring eller annen opplæring. Med vår kjennskap til din sak er vår vurdering at du må gjennomføre HMS opplæring.

**15) Vi er en interesseorganisasjon med ni ansatte. Regner med at vi er for små til å måtte ta kurset? Det kan vel ikke være tenkt at alle små enheter med oversiktlige personalforhold skal måtte ta denne kostnaden?**

Interesseorganisasjoner stiller seg ikke annerledes enn øvrige arbeidsgivere. Siden dere sysselsetter ansatte er dere omfattet av arbeidsmiljølovens krav. Daglig leder/administrerende direktør må derfor gjennomføre opplæring. Dette gjelder enten dere er en liten, mellomstor eller stor organisasjon.

**16) Jeg er franchisetaker/kommisjonær. Må jeg gjennomgå opplæring i HMS eller holder det at administrerende direktør på kjedekontoret har slik opplæring?**

I en kjede med franchisetakere/kommisjonærer er det flere personer som må gjennomføre HMSopplæring ifølge aml. § 3-5. Den som er franchisetaker/kommisjonær er øverste leder for sin virksomhet/butikk. Du må på denne bakgrunn gjennomføre opplæring. Administrerende direktør i kjeden er øverste leder for kjedekontoret og må også gjennomgå HMSopplæring som øverste leder for kjedekontoret. Dette da kjedekontoret er en egen virksomhet.

**17) Jeg driver enkeltpersonsforetak. Må jeg gjennomføre opplæring?**

Det kommer an på hvordan foretaket ditt er organisert. Dersom du er registrert som enkeltpersonsforetak er du ikke omfattet av kravet. Du faller utenfor arbeidsmiljølovens krav om HMSopplæring så lenge du ikke har noen ansatte, jf. aml. §§ 1-2 og 1-8.

Dersom du er ansatt i eget aksjeselskap blir det annerledes. Da må du etter vår vurdering gjennomføre opplæring. Du er da ansatt i virksomheten. Øverste leder i enhver virksomhet som går inn under arbeidsmiljøloven og som sysselsetter en eller flere arbeidstakere, har plikt til å gjennomgå opplæring. Dette gjelder selv om du selv eier alle aksjer i selskapet, er styreleder, daglig leder og eneste ansatt.

**18) Kan jeg stille med verneombudet i stedet?**

Nei, det er du som er øverste leder i virksomheten som har plikt til å gjennomgå opplæring i henhold til aml. § 3-5. Du kan altså ikke sende en annen i ditt sted eller delegere bort denne plikten. Verneombudet skal gjennomgå egen og mer omfattende opplæring (se svar på spørsmål 10). Kurs for virksomhetens øverste leder er mindre omfattende og tilfredstillende ikke lovens krav til opplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU). Verneombud og medlemmer av AMU må gå på egne kurs tilpasset denne gruppen. Vår anbefaling er likevel at øverste leder går på kurs sammen med verneombud, selv om dette kurset er mer omfattende. Dette sikrer lik forståelse og enighet om HMSarbeidet i virksomheten. Dette gir bedre forutsetning for godt samarbeid innen HMS, mer effektivt HMSarbeid og større mulighet for "return on investment".