

Udskriftsdato: 25. april 2024

VEJ nr 10159 af 18/11/2016 (Gældende)

At-vejledning 1.1.1-1 om arbejdsmiljøarbejde i almennyttige foreninger med frivilligt arbejde

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 20165000455

At-vejledning 1.1.1-1 om arbejdsmiljøarbejde i almennyttige foreninger med frivilligt arbejde

August 2016 - Opdateret november 2016

De vigtigste regler om, hvornår almennyttige foreninger er fritaget fra reglerne om arbejdspladsvurdering og organisering af arbejdsmiljøarbejdet for det frivillige arbejde i foreningen.

Vejledningen handler om, hvornår det frivillige arbejde, der udføres i almennyttige foreninger, er fritaget fra reglerne om henholdsvis arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøorganisation (AMO).

De vigtigste regler

Arbejdsmiljøloven omfatter alt arbejde, der udføres for en arbejdsgiver. Når der er tale om frivilligt arbejde for en forening, er det foreningen, der er ansvarlig som "almindelig" arbejdsgiver.

Det betyder, at frivilligt arbejde i foreninger generelt er omfattet af de samme arbejdsmiljøregler som alt andet arbejde. Frivilligt arbejde er således bl.a. underlagt kravene til arbejdsstedets indretning, arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler, arbejder med stoffer og materialer samt beskæftigelse af unge under 18 år.

Den eneste undtagelse fra den generelle regel er, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, som udføres for almennyttige foreninger, er fritaget fra kravene om APV og AMO.

Reglerne om, hvornår almennyttige foreninger er fritaget for kravene om APV og AMO, kan sammenfattes på denne måde:

	Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter	Frivilligt arbejde, der har karakter af almindeligt arbejde
Krav om APV	Nej	Ja
Krav om AMO	Nej	Ja, hvis over ni ansatte

1. Hvad er en almennyttig forening?

En almennyttig forening er en forening, hvis formål er at fremme fællesskabets ideelle interesser uden, at formålet er at fremme kommercielle interesser.

Almennyttige foreninger er således kendetegnet ved, at eventuelle indtægter fra kommercielle aktiviteter, støtte fra sponsorer eller det offentlige, ikke skal skabe et overskud.

Mange almennyttige foreninger beskæftiger frivillige, der enten arbejder ulønnet eller mod et beskedent vederlag, men det er samtidig karakteristisk, at de også har ansatte på helt almindelige ansættelsesvilkår.

Almennyttige foreninger er også kendetegnet ved, at de har egne vedtægter, egen bestyrelse, egen generalforsamling og eget regnskab.

Eksempler på almenntnyttige foreninger er idrætsforeninger, kulturelle foreninger, politiske foreninger, velgørende foreninger og boligforeninger.

2. Hvornår er der tale om frivilligt arbejde for en forening?

En frivillig aktivitet er omfattet af arbejdsmiljøloven, hvis der er tale om at udføre et konkret arbejde som fx at træne unge i fodbold.

Det er samtidig en forudsætning, at foreningen er arbejdsgiver i forhold til det frivillige arbejde, der udføres for den. Om dette er tilfældet, er en konkret vurdering, der

tager udgangspunkt i disse spørgsmål:

- Har den frivillige forpligtet sig til at udføre arbejde for foreningen?
- Instruerer foreningen den frivillige, og kontrollerer foreningen det frivilliges arbejde?
- Stiller foreningen arbejdsrum, redskaber o.l. til rådighed for det frivillige arbejde?
- Er det foreningen, der bærer risikoen for resultatet af det frivillige arbejde?
- Får den frivillige løn af foreningen for sit arbejde? Skattefri omkostningsgodtgørelse er ikke løn.

Alle kriterier behøver ikke være opfyldt, for at der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, men kriterierne skal indgå i den samlede konkrete vurdering.

3. Hvornår er der tale om en fritidsaktivitet?

Det er en forudsætning for, at en almenntnyttig forening er fritaget fra kravene om APV og AMO, at det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet.

Frivilligt arbejde i almenntnyttige foreninger kan i forhold til arbejdsmiljøreglerne inddeles i to grupper:

1. **Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter.** Det kan fx være arbejde som frivillig træner i en fodboldklub, holdleder eller bestyrelsesmedlem i klubben. Frivilligt arbejde af denne art er omfattet af arbejdsmiljøloven, men har også karakter af en fritidsaktivitet. Denne type af fritidsarbejde er kendetegnet ved, at det ofte bliver varetaget ved siden af et almindeligt arbejde eller af personer, der ikke er på arbejdsmarkedet.
2. **Frivilligt arbejde, der har karakter af almindeligt arbejde.** Denne type af frivilligt arbejde har typisk længere varighed eller er af mere forpligtende karakter end almindelige fritidsaktiviteter. Det gælder fx, hvis en person arbejder 25 timer om ugen i kantinen i en forenings værested. Frivilligt arbejde af denne art betragtes ikke som en fritidsaktivitet, men som almindeligt arbejde.

Det er kun frivilligt arbejde af den type, der er beskrevet under punkt 1, der er fritaget fra kravene om APV og AMO.

Når den almennyttige forening skal vurdere, om det frivillige arbejde i foreningen er fritaget fra kravene, skal den især lægge vægt på:

- Om omfanget af det frivillige arbejde overstiger, hvad der i gennemsnit svarer til 1-2 arbejdsdage om ugen. Arbejdet kan godt foregå over mere end to dage, så længe det ikke svarer til at arbejde på halv eller fuld tid. Det vil fx sige, at der som udgangspunkt ikke skal udarbejdes APV for en svømmetræner, der træner hold to gange om ugen, og er til stævne i weekenden.
- Om arbejdet har en så forpligtende karakter, at det vil have store konsekvenser, hvis den frivillige ikke kommer. Det vil fx sige, at frivillige brandfolk ikke er fritaget fra kravene.
- Om en eventuel løn eller et vederlag til den frivillige udgør en væsentlig indkomst, idet en væsentlig indkomst kan medvirke til, at arbejdet ikke længere kan karakteriseres som en fritidsaktivitet. Det er som udgangspunkt ikke afgørende, om de frivillige får et mindre vederlag eller modydelse for arbejdet. Det betyder, at en svømmetræner godt kan få en skattepligtig løn og skattefri befordringsordning og stadig være fritaget fra kravene.

4. Fritagelse fra kravet om APV – hvad indebærer fritagelsen?

Fritagelsen betyder, at almennyttige foreninger ikke har pligt til at udarbejde en skriftlig APV for det frivillige arbejde, der har karakter af fritidsaktivitet.

Foreningerne har stadig pligt til at planlægge og tilrettelægge dette frivillige arbejde, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, men der er ikke krav om, at det skal ske skriftligt i en APV, ligesom foreningerne ikke har pligt til at inddrage disse frivillige i planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet med APV.

Fritagelsen berører ikke almindeligt arbejde i almennyttige foreninger. Foreningerne har således stadig pligt til at udarbejde APV i forhold til det arbejde, der har karakter af almindeligt arbejde, ligesom foreningerne har pligt til at inddrage ansatte i APV-processen.

En almennyttig forening, der fx har ti frivillige, der er omfattet af fritagelsen, og to almindeligt ansatte, som ikke er, skal således fortsat udarbejde APV for de dele af arbejdet, som udføres af de to almindeligt ansatte.

5. Fritagelsen fra kravet om AMO – hvad indebærer fritagelsen?

Fritagelsen betyder, at almennyttige foreninger ikke har pligt til at inddrage de frivillige, der udfører arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, i samarbejdet om arbejdsmiljøet. Den enkelte forening kan således selv skabe rammerne for de daglige arbejdsmiljøopgaver og for de overordnede, planlæggende og koordinerende arbejdsmiljøopgaver uden at inddrage de frivillige.

Fritagelsen berører ikke almindeligt arbejde i almennyttige foreninger. Det er således stadig foreningernes pligt at etablere AMO, hvis foreningen har ti eller flere almindeligt ansatte. I almennyttige foreninger med højst ni ansatte er det foreningens pligt at samarbejde med de almindelige ansatte om arbejdsmiljøet.

En almennyttig forening, der fx har ti frivillige, der er omfattet af fritagelsen, og to almindeligt ansatte, har således ikke pligt til at etablere AMO, men skal samarbejde med de to almindeligt ansatte om arbejdsmiljøet.

6. Foreninger mv., der ikke er fritaget fra kravene om APV og AMO

Frivilligt arbejde i foreninger/virksomheder, der ikke er almennyttige, er – selv om deres aktiviteter ligner de aktiviteter, man ser i almennyttige foreninger – ikke fritaget fra kravene. Det gælder fx professionelle idrætsklubber, hvis formål er at skabe overskud, og hvis idrætsudøvere, trænere og andre ansatte får egentlig løn for deres arbejde. Professionelle idrætsklubber er således ikke fritaget fra kravene i forhold til det frivillige arbejde, der udføres i klubberne.

Det samme gælder for andre virksomheder, der har til formål at skabe overskud. Det gælder derfor også for bl.a. socialøkonomiske virksomheder, der skønt de har en almennyttig karakter, arbejder under samme betingelser som almindelige virksomheder, herunder med det formål at skabe overskud.

Frivilligt arbejde i offentlige virksomheder i stat, kommune og regioner er ikke fritaget fra kravene. Det gælder fx det frivillige arbejde i Hjemmeværnet, der er en del af det danske forsvar, og de frivillige brandfolk, der er en del af de offentlige brandberedskaber. Heller ikke det frivillige arbejde i menighedsrådene er fritaget fra kravene, fordi menighedsrådene er en del af den danske folkekirke.

At frivilligt arbejde i offentlige virksomheder ikke er fritaget fra kravene udelukker ikke, at frivilligt arbejde i almennyttige foreninger, der bidrager til eller støtter op om offentlige aktiviteter, kan være fritaget fra kravene. Eksempler herpå er frivilligt arbejde for en almennyttig forening som besøgsven for ensomme ældre, arbejde i sociale cafeer, lettere omsorgsarbejde – fx aflastning af pårørende til syge i eget hjem – samt indkøbshjælp for ældre eller personer med handicap. Denne type af frivilligt arbejde for almennyttige foreninger vil – alt efter sin karakter og sit omfang – kunne være fritaget fra kravene.

Baggrund

At-vejledningen knytter sig til lov om arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet, den 18. november 2016