



JOBDET OCH LAGARNA



# Arbetsmiljölagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2011

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2011

ISBN 978-91-566-2641-8

LO 11.09 1 000

# Innehåll

Förord	5
Ordlista	6
Arbetsmiljölagen – med LOs kommentarer	9
Kapitel 1. Lagens ändamål och tillämpningsområde	9
Kapitel 2. Arbetsmiljöns beskaffenhet	12
Kapitel 3. Allmänna skyldigheter	18
Kapitel 4. Bemyndiganden	34
Kapitel 5. Minderåriga	39
Kapitel 6. Samverkan arbetsgivare och arbetstagare	41
Kapitel 7. Tillsyn	57
Kapitel 8. Påföljder	63
Kapitel 9. Överklagande	67
Övergångsbestämmelser	69
Arbetsmiljöverkets kommentarer till arbetsmiljölagen	70
Kapitel 1: Lagens syfte	70
Kapitel 2: Grundläggande bestämmelser	73
Kapitel 3: Ansvar för arbetsmiljön	78
Kapitel 4: Arbetsmiljöverkets rätt att utfärda föreskrifter	93
Kapitel 5: Bestämmelser om minderåriga	97
Kapitel 6: Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	98
Kapitel 7: Tillsyn	105
Kapitel 8: Påföljder	108
Kapitel 9: Överklagande	111
Arbetsmiljöförordningen	112
Arbetsmiljöverkets kommentarer till Arbetsmiljöförordningen	113

Bilaga 1.	
Utdrag ur Plan- och bygglagen 9 kap. Byggnadsarbeten, tillsyn och kontroll	120
Bilaga 2.	
Utdrag ur Brottsbalken 3 kap. Om brott mot liv och hälsa	122
Bilaga 3.	
Entreprenad eller inhyrning?	123
Bilaga 4.	
Vägledande domar	124
Bilaga 5.	
Ansvar och påföljder enligt arbetsmiljölagen	129

# Förord

I SERIEN *JOBDET OCH LAGARNA* kommenterar LO de lagar som har stor betydelse för LO-förbundens medlemmar. I denna skrift ges LOs fackliga kommentarer till Arbetsmiljölagen.

LOs utskott för Miljö- och arbetslivsfrågor tillsatte hösten 2010 en arbetsgrupp med uppgift att kommentera arbetsmiljölagen. Henric Ask vid LO-TCO Rättsskydd AB har granskat kommentarerna. Utskottet fastställde våren 2011 LOs kommentarer. Representanter i arbetsgruppen var:

Jörgen Eriksson, Byggnadsarbetareförbundet

Roland Eliasson, SEKO – Facket för Service och Kommunikation

Lennart Gunnarsson, GS – facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Peter Larsson, Kommunalarbetareförbundet

Martine Syrjänen Stålberg, Handelsanställdas förbund

Stefan Wiberg, IF Metall

Sten Gellerstedt, LO (sammankallande)

## Ordlista

**Arbetsställe**, i de flesta fall en lokalt sammanhållen produktionsenhet, men är inte definierat i arbetsmiljölagen. Vid oklarheter, till exempel när arbetsstället är utspritt, bör parterna komma överens om dess omfattning.

**Brott mot person** kan vara till exempel mord, misshandel, arbetsmiljöbrott och regleras i 3–7 kapitlet i brottsbalken.

**Brottmål** när grunden för talan är ett brott, till skillnad från tvistemål när grunden för talan är när två parter inte kommer överens.

**Dagsböter** är för närvarande minst 30 och högst 150 dagsböter. En dagsbot är på mellan 50 kronor och 1 000 kronor beroende på den dömdas ekonomiska förhållanden.

**Entreprenör**, företag eller enskild konsult som enligt avtal med beställare utför visst arbete med egen arbetsledning, se även bilaga 3.

**Fullföljd av talan** innebär överklagande av domstols eller myndighets beslut.

**Fysisk person**, en människa till skillnad mot en juridisk person.

**Föreläggande Arbetsmiljöverket** kräver åtgärd inom viss tid och hotar samtidigt vite eller straff (böter).

**Företagsbot** en ekonomisk sanktion som kan åläggas näringsidkare. Förutsättningarna för företagsbot framgår av 36 kapitlet 7 § brottsbalken.

**Förvaltningsrätten** (tidigare länsrätt) avgör främst tvister mellan enskilda och det allmänna. De flesta målen är enskildas överklagande av myndigheters beslut. Dom i förvaltningsrätt överklagas till kammarrätt som i sin tur överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen.

**Förundersökning**, förberedande utredning av polis eller åklagare för att fastställa om brott begåtts, vem som kan misstänkas och om bevisning räcker för att väcka åtal eller talan om företagsbot.

**Gemensamt arbetsställe**, ett lokalt avgränsat område där fler arbetsgivare eller ensamföretagare samtidigt bedriver verksamhet.

**Hovrätt**, allmän domstol som fungerar som andra instans mellan tingsrätt och Högsta domstolen.

**Huvudförhandling** hålls i både tvistemål och brottsmål. I tvistemål föregås huvudförhandlingen av förberedelse och i brottsmål av polisens och åklagarens förundersökning.

**Högsta domstolen, HD**, högsta instansen inom det svenska domstolsväsendet.

**Inhyrd personal**, se bilaga 3.

**Juridisk person** är till exempel stat, kommun, aktiebolag, handelsbolag och föreningar.

**Laga kraft** har dom eller beslut fått när det inte längre går att överklaga.

**Legalitetsprincipen** innebär att ingen kan straffas för en gärning som inte var straffbelagd när den gjordes och inte dömas till ett straff som inte fanns när brotten begicks.

**Målsägande** är den som utsatts för eller som lidit skada av brottet.

**Näringsidkare** är fysiska eller juridiska personer som yrkesmässigt bedriver verksamhet av ekonomisk art, oavsett inriktning på vinst eller inte.

**Offentlig försvarare** utses av rätten och biträder person som är misstänkt för brott.

**Ordningsbot**, föreläggande utfärdat av polis och används till exempel för trafikförseelser. Genom att godkänna föreläggandet gäller det som laga kraft vunnit dom.

**Penningböter**, böter enligt en fastställd skala, till exempel 1200 kronor. Jämför dagsböter.

**Prejudikat**, ett tidigare avgörande vanligtvis från högre instans av en viss rättegång.

**Prövningstillstånd** krävs för att Högsta domstolen eller Regeringsrätten ska pröva mål eller förvaltningsärende som överklagats från underinstanserna. I vissa fall krävs även prövningstillstånd i hovrätt och kammarrätt.

**Påföljdseftergift** innebär att domstolen beslutar att påföljd inte ska utgå trots fällande dom.

**Påföljd**, drabbar den som brutit mot en regel, kan dels vara straff (böter och fängelse) dels administrativa avgifter (sanktionsavgift, företagsbot).

**Råder över arbetsställe** är den som äger eller på annat sätt (till exempel hyr) disponerar byggnaden/platsen och har störst verksamhet eller inflytande.

**Sanktion**, detsamma som påföljd.

**Sanktionsavgift**, en angiven summa pengar som föreläggs arbetsgivaren av Arbetsmiljöverket vid överträdelse av mycket tydliga regler som är mer av administrativ karaktär.

**Straff** bestäms av domstol eller genom att den misstänkte godkänner ett strafföreläggande. Straff riktas mot fysiska personer och kan innebära böter eller fängelse.

**Strafföreläggande** utfärdas av åklagare om böter ingår i straffskalan. Även vid villkorlig dom. Ett av den misstänkte godkänt strafföreläggande gäller som en i laga kraft vunnen dom. Ingen prövning krävs då i domstol.

**Syn**, bevismaterial i rättegång som innebär att viss egendom besiktigas på stället eller i rättssalen.

**Tilltalad** är den mot vilken åklagaren väckt åtal.

**Tvistemål** är när två parter inte kommer överens, se även brottmål.

**Uppsåt eller avsikt**. Inom straffrätten krävs i allmänhet uppsåt för att en handling ska vara straffbar. Sådant föreligger när en gärningsman inser att en gärning kommer att medföra en brottslig effekt, men detta inte hindrar henne eller honom från att agera.

**Vite** Ett administrativt tvångsmedel i form av en summa pengar som en myndighet eller domstol anger i ett föreläggande eller förbud. Vite kan dömas ut till betalning av förvaltningsdomstol om föreläggandet eller förbudet inte följs. Vite riktas vanligen mot juridiska personer men kan även riktas mot ägare av enskild firma.

**Vitsorda**, erkänna, medge riktigheten eller skäligheten av ett visst sakförhållande.

**Vållande**, (oaktsamhet) inom skadeståndsrätten ibland sammanfattande begrepp för uppsåt och vårdslöshet.

**Yrkande**, begäran av part om domstol eller myndighet ska meddela dom eller beslut med ett visst innehåll.

**Åtalspreskription**, när viss i lag angiven tid förflutit sedan ett brott begicks kan åtal inte längre väckas.

**Åtalsunderlåtelse**, åklagare kan vid vissa bagatellförseelser och vid brott av ungdomar under 18 år frångå sin skyldighet att åtala.

**Överklagande**, rättsmedel som innebär en begäran om förnyad prövning i högre instans av domstols eller myndighets beslut. Överklagandet måste ske skriftligen inom fastställd tid, besvärstid, vanligen två till tre veckor.



# Arbetsmiljölagen – med LOs kommentarer

Arbetsmiljölagen från 1977 är uppdaterad med ändringar gällande från 1 januari 2010. LOs kommentarer är från den 1 juli 2011. Årtalet efter paragrafen anger när den ändrades senast.

## Kapitel 1. Lagens ändamål och tillämpningsområde

### 1 § Ändamål

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. (Lag 1994)

#### *Kommentar*

Syftet med arbetsmiljölagen är att säkra en god arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen har kommit till för att hjälpa de anställda men även andra som arbetar under liknande förhållanden. En utgångspunkt är att arbetstagaren befinner sig i en underordnad beroendeställning till arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som anställer, leder och fördelar arbetet, betalar ut lön och avslutar anställningen. Arbetsmiljölagen är således ett lagligt skydd mot att behöva arbeta i en dålig arbetsmiljö, vilket är en inskränkning i arbetsgivarens ledningsrätt. Arbetsmiljöverket har tillsyn över att lagen följs. Till hjälp har arbetstagaren sin fackförening och dess skyddsombud.

### 2 § Allmänna tillämpningsområde

Denna lag gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. I fråga om fartygsarbete gäller lagen även när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium.

I fråga om fartyg och fartygsarbete ska vad som sägs i denna lag om Arbetsmiljöverket i stället gälla Transportstyrelsen. Vad som sägs om en arbetsgivare i denna lag ska såvitt avser fartyg också gälla en redare, även då fartygsarbete utförs av någon annan än den som är anställd av redaren. Med redare likställs i denna lag den som i redarens ställe utövar ett avgörande inflytande över fartygets drift.

Om skyldigheter i vissa avseenden för andra än arbetsgivare och arbetstagare finns bestämmelser i 3 och 5 kap.

Om befälhavarens skyldigheter vid fartygsarbete finns bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

I fråga om varor som är avsedda för konsumenter eller som kan antas komma att användas av konsumenter gäller också produktsäkerhetslagen (2004:451).

En bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare att göra information om kemiska ämnen och beredningar tillgänglig finns i artikel 35 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 7 93/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/ EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG. (Lag 2008)

## 2 a §

Bestämmelserna i 2 kap. 1 § första stycket, 2 och 3 §§ samt 3 kap. 4 § andra stycket gäller utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. I övrigt gäller lagens bestämmelser utländska fartyg endast i den mån regeringen föreskriver det. (Lag 2003)

### *Kommentar*

Arbetsmiljölagen omfattar alla anställda i privat och offentligt tjänst, anställda i arbetsgivarens hushåll, praktikanter och lärlingar samt elever i skolan från och med sexårsverksamheten. Dessutom likställs de som genomgår utbildning eller är arbetskyldiga under vård i anstalt samt värnpliktiga och andra som har totalförsvarspflicht med arbetstagare. Arbetsmiljölagen gäller även i vissa fall utanför förhållandet arbetsgivare och arbetstagare till exempel ensamföretagare.

Om en egenföretagare är arbetstagare eller inte handlar bland annat om självständigheten i uppdraget. När egenföretagaren huvudsaklig är beroende av en uppdragsgivare och underordnad dennes arbetsledning är hon/han troligen arbetstagare. Är arbetsgivaren en juridisk person är alla anställda i verksamheten arbetstagare, det vill säga även högsta chefen och den som arbetar i sitt eget aktiebolag.

Arbetsmiljölagen gäller ombord på fartyg, även utanför svenska farvatten. Transportstyrelsen har tillsynen till sjöss och Arbetsmiljöverket sköter tillsynen av landbaserat fartygsarbete. De grundläggande arbetsmiljöreglerna gäller även för utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium.

### 3 § Vissa grupper

Vid tillämpning av 2–4 och 7–9 kap. ska med arbetstagare likställas 1. den som genomgår utbildning, 2. den som under vård i anstalt utför anvisat arbete, 3. den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och annan som fullgör i lag föreskriven tjänstgöring eller som deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret.

De som avses i första stycket 1 och 2 ska likställas med arbetstagare även vid tillämpning av 5 kap. 1 och 3 §§. I fråga om dem som genomgår utbildning finns dessutom särskilda bestämmelser i 6 kap. 6 a, 8, 15, 17 och 18 §§, 7 kap. 13 och 14 §§ samt 9 kap. 3 §. I fall som avses i första och andra styckena ska det som i lagen sägs om arbetsgivare gälla den som driver den verksamhet i vilken arbetet utförs. (Lag 2009)

### 4 § Grupper nämnda i andra lagar

För deltagare i arbetsmarknadspolitiska program är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program. För deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 4 kap. 6 § socialtjänstlagen (2001:453).

För dem som Migrationsverket ger sysselsättning enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande med flera är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 5 § lagen om mottagande av asylsökande med flera. Att denna lag i vissa fall, utöver vad som framgår av 2 § första stycket andra meningen, gäller även utomlands framgår av 1 a och 2 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. (Lag 2008)

### 5 § Totalförsvaret

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag. (Lag 1991)

## Kapitel 2. Arbetsmiljöns beskaffenhet

### *Kommentar*

I detta kapitel drar riksdagen upp ramarna för förhållanden i arbetsmiljön. Här ges allmänna riktlinjer som behöver kompletteras med tillämpningsföreskrifter och kollektivavtal. Regeringen och myndigheter, främst Arbetsmiljöverket i samråd med arbetsmarknadens parter, formulerar mer detaljerade föreskrifter. Riksdagen lämnar ett stort spelrum för myndigheter och arbetsmarknadens parter att anpassa föreskrifter till den tekniska och sociala utvecklingen.

### **1 § God arbetsmiljö**

Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav.

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. (Lag 2003)

### *Kommentar*

Att uppnå en god arbetsmiljö är mer än att skydda mot olycka och sjukdom i arbetet. I kapitel 2 förtydligas att god arbetsmiljö innebär att arbetet ska ha ett rikt innehåll och ge arbetstillfredsställelse, gemenskap, självbestämmande, ansvar och personlig utveckling.

God arbetsmiljö innebär att arbetet och dess innehåll ska formas utifrån var och ens förutsättningar så att alla kan må bra och utvecklas i arbetet. För att nå dit ska arbetstagaren vara delaktig. Med arbetets natur menas arbetets sociala, kognitiva och fysiska förutsättningar. Sociala faktorer omfattar bland annat hur arbetet är organiserat, kontakter med människor och verksamhetens mål. Kognition handlar om våra sinnen och tänkandet, till exempel att vara uppmärksam eller att hålla reda på flera saker samtidigt. Fysiska förutsättningar är till exempel ett materials egenskaper samt ett rums utformning och klimat.

Arbetsledningens förmåga att samverka med arbetstagarna och att planera och leda arbete är avgörande för hur teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas. Arbetsmiljön på den enskilda arbetsplatsen blir den som arbetsgivare och arbetstagare förmår hävda utifrån sina intressen. Här har den fackliga organisationen en uppgift bland annat i att teckna kollektivavtal om arbetsmiljöfrågor.

Arbetsledningen ska även förhindra kränkande särbehandling, mobbning och sexuella trakasserier. Även bristande jämställdhet är ett arbetsmiljöproblem som även kan hanteras av diskrimineringslagen.

Arbetsmiljöverket avgör om arbetsmiljön är tillräckligt bra och de har möjlighet att ingripa mot bland annat brisande riskanalyser och bristande kunskaper. Arbetsmiljöverket kan inte ingripa när det gäller brister i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Formerna för samverkan regleras i kapitel 6 och bör regleras i kollektivavtal.

Variation ska eftersträvas i arbetet och tydligare regler om detta finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, bland annat i den om belastningsergonomi. Bestämmelsen om personlig och yrkesmässig utveckling och självbestämmande är nyckeln till att arbetet ska kunna upplevas som en meningsfylld och berikande del av tillvaron.

## **2 § Planering av arbetet**

Arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö.

### ***Kommentar***

Redan när ändringar eller något nytt planeras i arbetet ska hänsyn tas till arbetsmiljön, bland annat hur arbetstakt och rapportering/kontroll av arbetstagaren inverkar på arbetsbelastning och självständighet. Det kan till exempel

gälla arbetsmetoder, arbetsinnehåll, arbetsorganisation, IT-system, arbetslokaler eller maskiner. Även akuta åtgärder som reparationer ska planeras. Skyddsombudet har rätt att delta i planeringen och de arbetstagare som ska utföra arbetet (3 kap. 4§) har samma rätt. En riskbedömning ska alltid göras och funna risker ska kunna hanteras.

### **3 § Arbetslokaler**

Arbetslokal skall vara så utformad och inredd att den är lämplig från arbetsmiljösynpunkt.

#### *Kommentar*

Det är kommunens byggnadsnämnd som bedömer byggnaders lämplighet som arbetslokaler. Men även Arbetsmiljöverket har den möjligheten, se 7 kap. 8 §. Enligt 5 § plan- och bygglagen ska den kommunala byggnadsnämnden inhämta skyddsombudens yttrande innan bygglov godkänns. Det finns också bestämmelser som rör arbetsmiljön i Boverkets nybyggnadsregler (BFS 1993: 57). I 11 § arbetsmiljöförordningen anges att arbetsgivaren ska underrätta skyddsombudet om beslut rörande bygglov. Skyddsombuden ska vara med redan från början när lokalerna planeras. Se även 3 kap. 13 §.

Ibland finns arbetslokaler som byggts för helt andra ändamål eller byggdes när kraven på arbetsmiljön var annorlunda. Det kan till exempel innebära svåra lyft, smala trappor, dålig belysning och dålig ventilation. Även dessa lokaler ska uppfylla arbetsmiljölagens bestämmelser.

### **4 § Arbetshygieniska förhållanden**

De arbetshygieniska förhållandena när det gäller luft, ljud, ljus, vibrationer och liknande skall vara tillfredsställande. Betyggande skyddsåtgärder skall vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande. (Lag 2003)

#### *Kommentar*

Hur luft, ljud, ljus, vibrationer och liknande ska vara på arbetsplatsen regleras i föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

### **5 § Tekniska anordningar**

Maskiner, redskap och andra tekniska anordningar skall vara så beskaf-

fade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall.

### ***Kommentar***

Med teknisk anordning menas alla arrangemang och utformningar i arbetsmiljön inklusive skyddsutrustning, till exempel tekniska hjälpmedel och värmeelement och andra konstruktioner som bygger på ljus-, ljud-, strålning- och värme. Även personalbod anses vara en teknisk anordning. Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrifter med detaljerade krav. Arbetsgivaren ska göra en riskbedömning innan en ny utrustning installeras. De som ska arbeta med den nya utrustningen ska instrueras om både risker och hur utrustningen används samt utbildas när det behövs. Många gånger behövs återkommande riskbedömningar eftersom rutiner ändras och utrustningen slits eller förändras.

Leverantörer har ett speciellt ansvar men det fritar inte arbetsgivaren från sitt ansvar. Tillverkaren eller importören ska CE-märka maskinen. Det innebär att de intygar att man följt säkerhetskraven i EUs direktiv. CE-märkningen är dock ingen kvalitetsmärkning. Om maskinen byggs om eller monteras samman med en annan maskin behövs en ny CE-märkning.

## **6 § Farliga ämnen**

Ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet.

### ***Kommentar***

Farligt ämne är kemiska och andra ämnen och produkter som kan vara hälsofarliga, till exempel mjöldamm och asbest. Hela tiden kommer nya ämnen som kan vara farliga eller bli farliga tillsammans med annat på arbetsplatsen. Farliga ämnen ska i första hand ersättas av ofarliga. Men ibland går det inte. Arbetsgivaren ska då se till att ämnena hanteras betryggande. Risker ska alltid bedömas när nya ämnen förs in på arbetsplatsen eller när metoder ändras.

## **7 § Personlig skyddsutrustning**

Kan betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall icke nås på annat sätt, skall personlig skyddsutrustning användas. Denna skall tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg. (Lag 2003)

### ***Kommentar***

I första hand ska arbetet ske så att personlig skyddsutrustning inte behövs. Som personlig skyddsutrustning räknas all utrustning och klädsel som fordras för att ett arbete ska kunna utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall, till exempel hjälmar, andningsskydd och hörselskydd. Arbetsgivaren får inte hänvisa till personlig skyddsutrustning för att slippa ta itu med arbetsmiljöproblem. Om skyddsutrustning är nödvändig ska arbetsgivaren stå för kostnaden. Vid fartygsarbete står redaren för kostnaden. Riskanalys används för att bestämma vilken skyddsutrustning som ska användas. Sedan måste hela kedjan fungera; information, inköp, individuell utprovning, användning, underhåll och skrotning av utrustningen.

Den anställda är skyldig att använda och vårda beordrad skyddsutrustning (se 3 kap. 4 §). Att vägra använda skyddsutrustning kan innebära risker även för arbetskamrater och kan vara saklig grund för uppsägning. Vid användning av betungande skyddsutrustning behöver arbetet oftast begränsas till en kortare del av arbetsdagen eller att det läggs in fler och längre uppehåll.

## **8 § Personalutrymmen, första hjälpen**

I den utsträckning som föranledes av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förhäring och vila samt första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

Fordon för personaltransport skall vara lämpat för ändamålet.

Om utrymmen, anordningar, åtgärder för hjälp och vård vid olycksfall eller sjukdom samt kost och vatten för ombordanställda på fartyg finns ytterligare bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

### ***Kommentar***

De anställda ska ha tillgång till personalutrymmen som främjar trivsel, vila och avkoppling. Vid planering av personalutrymmen ska skyddsombudet vara inkopplat på samma sätt som vid ombyggnad och planering av arbetslokaler (se Arbetsdomstolens avgörande AD 2007 nr 70). Det ska också finnas rutiner för städning och underhåll av alla personalutrymmen.

Personalutrymmen på ett gemensamt arbetsställe ska dimensioneras så att de räcker för all personal som sysselsätts regelbundet på arbetsstället. Ansvaret för detta innefattas i 3 kap. 12§. Vid entreprenad får respektive arbetsgivare se till att dennes anställda får personalutrymmen.



## 9 § Utformning av byggnader

Om konstruktion och utformning av byggnad är särskilt föreskrivet i plan- och bygglagen (1987:10) och med stöd därav meddelade föreskrifter. 1987

## 10 § Arbetstider

Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (2011) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Bestämmelser om arbetstiden och vilotiden vid fartygsarbete finns i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. Bestämmelser om arbetstiden vid visst vägtransportarbete finns i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §. (Lag 2005)

### *Kommentar*

Bestämmelserna i arbetstidslagen gäller raster, arbetspauser, nattvila, veckovila och övertid. Skyddsombudet har rätt att begära att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att säkerställa att man följer reglerna om uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Om inte arbetsgivaren följer reglerna kan skyddsombudet begära att Arbetsmiljöverket ska pröva frågan och eventuellt besluta om krav mot arbetsgivaren.

Bestämmelser om ledighet för amning finns i lagen om rätt till ledighet för vård av barn.

Arbetsmiljöverket ska kontrollera att arbetstidslagen följs där det inte finns kollektivavtal om arbetstiderna. Att kollektivavtalet följs bevakas av avtalsparterna själva. Om arbetstiderna kan skada hälsan, till exempel vid mycket långa arbetspass eller omfattande övertid, kan Arbetsmiljöverket ingripa med stöd av 2 kap. 1 § stycke 4 arbetsmiljölagen, även om det finns kollektivavtal.

Arbetstider för minderåriga är tvingande och går inte att ändra på i kollektivavtal.

## Kapitel 3. Allmänna skyldigheter

### *Kommentar*

Kapitel 3 talar om vem som har ansvaret för att uppfylla kraven i kapitel 2.

### **1 §**

Bestämmelserna i detta kapitel skall tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt 2 kap. (Lag 1994)

### **1 a § Skyldighet att samverka**

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. (Lag 1994)

### *Kommentar*

Samverkan bygger på ett ömsesidigt erkännande och respekt för varandras skilda intressen. Arbetsgivare och arbetstagare har skyldighet att lyssna på varandra och tillsammans hitta en lösning. Arbetsgivaren ska aktivt verka för en löpande samverkan med arbetstagarna/skyddsombudet och i skyddskommittén.

### **2 § Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl. (Lag 2002)

### *Kommentar*

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. I ett aktiebolag, ideella organisationer och kooperativ ligger ansvaret på vd eller motsvarande. I en politiskt styrd verksamhet ligger det högsta ansvaret hos de förtroendevalda i nämnder och styrelser. I en statlig myndighet eller förvaltning ligger ansvaret på generaldirektör, förvaltningschef eller liknande. Arbetsgivare som hyr in personal

har även ansvar för deras säkerhet och hälsa. När det finns flera arbetsgivare på samma arbetsplats ska en av dem ansvara för att samordna de olika verksamheterna så att de inte ger upphov till olyckor eller ohälsa hos varandra.

Den som är högst ansvarig kan delegera uppgifter till andra, till exempel en driftchef. Det ska dock finnas ett behov av att delegera. Den högst ansvarige har fortfarande kvar ansvaret att kontrollera att rätt person fått ansvaret och att uppgifterna verkligen sköts. Den som får uppgifterna ska ha tillräcklig förmåga och kompetens samt befogenheter att besluta om åtgärder för att upprätthålla arbetsmiljölagen. Den fackliga organisationen bör begära skriftligt på hur delegeringen av arbetsmiljöuppgifterna ser ut.

När lagen talar om kända risker så handlar det om av samhället kända risker. En arbetsgivare som inte kan hantera riskerna i sin verksamhet sätter arbetstagarnas liv, hälsa och välbefinnande på spel. Arbetsmiljöverket kan ställa högre krav på en ny anläggning än på en befintlig där det finns mindre möjligheter till förändringar. Detta ska dock inte innebära att kraven sänks på grund av arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar.

Olyckor är inte något som bara händer. Bakom en olycka finns ofta en kedja av omständigheter. Det kan starta med illa utformade lokaler, bristande underhåll, dålig planering med tidsbrist som följd, undermåliga konstruktioner, fel kompetens, öppen hantering av pengar, etcetera.

Ensamarbete betonas särskilt i paragrafen och ska alltid riskbedömas. LOs uppfattning är att vissa ensamarbeten kan accepteras, till exempel chaufför. Annat ensamarbete accepteras enbart vid goda förhållanden och farligt ensamarbete accepteras inte alls. Skyddsombudet har utökade befogenheter att stoppa ett riskfyllt ensamarbete, se 6 kap. 7 §.

## **2 a § Systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering**

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas. Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och

rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom. (Lag 2003)

### ***Kommentar***

Alla arbetsgivare ska ha rutiner för att upptäcka, riskbedöma, åtgärda och följa upp brister i arbetsmiljön, både i det dagliga arbetet och inför förändringar. Hur detta ska gå till beskrivs i arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddsombudet är arbetstagarnas representant i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Lämpligt är att ha ett kollektivavtal som beskriver formerna för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Ett kollektivavtal kan omfatta att arbetsgivaren:

- fortlöpande ska undersöka och riskbedöma arbetsmiljön samt utreda konsekvenser inför förändringar,
- samråda med skyddsombudet och arbetstagarna om riskbedömningar och konsekvensutredningar,
- tillsammans med skyddsombudet planlägga och följa upp åtgärder,
- på begäran av skyddsombudet utreda och vidta nödvändiga åtgärder,
- varje år skriftligt sammanställa ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud,
- svara för att de anställda har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker och hur dessa ska undvikas.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsanpassning och rehabilitering, både enligt arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken (tidigare lagen om allmän försäkring). I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att ha en organisation för rehabilitering. Målet är att den anställde ska behålla sin anställning och återgå i ordinarie arbete eller annat arbete på företaget. Först när arbetsgivarens resurser är uttömda ska samhället ta över ansvaret från arbetsgivaren. Rehabiliteringen ska sättas in så tidigt som möjligt. Helst inom 60 dagar från första sjukskrivningsdagen.

## **2 b § Kemikalietillsyn**

Regeringen får meddela föreskrifter i frågor som faller under Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar om att 2 a § första och andra styckena ska gälla även i fråga om att följa Europaparlamentets och rådets förordning

(EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG. (Lag 2010).

### ***Kommentar***

Enbart regeringen får meddela föreskrifter där Arbetsmiljöverket ges ett större ansvar för tillsyn över att EUs förordning om kemikalierregistrering följs. Orsaken är att fler myndigheter är inblandade såsom Kemikalieinspektionen, länsstyrelser och kommunerna.

## **2 c § Företagshälsovård**

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. 1999

### ***Kommentar***

Arbetsgivaren behöver en viss kompetens för att kunna leda och fördela arbete så att arbetsmiljölagen uppfylls. Därför ska arbetsgivaren enligt lagen ha företagshälsovård. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 12 § ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker. Trots denna lagregel tillhandahåller många arbetsgivare inte den företagshälsovård som behövs.

Företagshälsovården ska vara en partsgemensam resurs och omfatta alla anställda samt erbjuda stöd åt både arbetsgivaren och de anställda. Även den enskilde arbetstagaren behöver företagshälsovård, bland annat för att få råd om hur de egna arbetsförhållandena bör ändras för att man ska trivas och förbli frisk. Arbetstagarna ska med förtroende kunna använda sig av företagshälsovården.

Frågor om företagshälsovård och liknande kompetens tas upp i skyddskommittén eller om sådan saknas tas frågan upp med skyddsombudet. Parterna ska i samverkan avgöra vilken företagshälsovård som ska anlitas, dess omfattning, innehåll och genomförande. Till grund för upphandling av företagshälsovård kan bland annat vara skyddsronder, sjukfrånvaro, avvikelserapporter från produktionen och mätningar av förhållanden i arbetsmiljön. Företagshälsovården ska arbeta strategiskt, långsiktigt och förebyggande. Inom de flesta verksamheter behöver företagshälsovården ha branschkompetens. Även rörande företagshälsovård är det lämpligt med ett kollektivavtal.

### **3 § Arbetsgivarens skyldighet mot varje arbetstagare**

Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. 2002

#### ***Kommentar***

Arbetsgivaren får enbart sätta en anställd med tillräcklig erfarenhet för att kunna på arbeta säkert på en arbetsuppgift och som inte känner sig otillräcklig inför arbetsuppgiften. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att den anställda har rätt kompetens och har uppfattat instruktionerna. Denna skyldighet gäller även inhyrd personal. Särskild omsorg behövs för personer med språksvårigheter och för minderåriga.

I flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter får arbetsgivaren ett stöd i vad som gäller om introduktion etcetera. Exempel är föreskrifter om truckar, kränkande särbehandling och våld och hot i arbetsmiljön.

Endast de som har tillräckliga instruktioner får vistas i områden där det

finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall, till exempel en byggarbetsplats.

Paragrafens andra stycke stryker under att arbetet ska utformas och organiseras utifrån den enskilde arbetstagarens förutsättningar. Detta kan ske dels genom att förändra hur själva arbetsuppgiften ska genomföras, dels genom att anpassa arbetsmiljön eller att organisera arbetet annorlunda. En möjlighet är också att hitta andra arbetsuppgifter inom verksamheten (se Arbetsdomstolens avgörande AD 2002 nr 32).

Föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering säger mycket lite om arbetsgivarens åtgärder för att anpassa arbetet efter individens förmåga. Arbetsgivarens ansvar är dock rätt långtgående eftersom arbetstagaren är skyddad mot uppsägning av lagen om anställningsskydd. Regler för arbetsanpassning för funktionsnedsatta finns även i diskrimineringslagen (2008.567). Det kan innebära att arbetsgivaren måste anpassa arbetsplatsen till en anställd funktionsnedsatt som söker ett ledigt arbete inom företaget.

#### **4 § Arbetstagarnas ansvar**

Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas.

#### ***Kommentar***

Den anställda är skyldig att uppmärksamma risker, följa föreskrifter och använda de skydd som ska användas. En anställd som inte använder beordrad skyddsutrustning kan bli uppsagd. Den anställda ska också vara aktsam så att ohälsa och olycksfall undviks. Om den anställda anser att något är farligt ska denne så fort som möjligt underrätta arbetsledningen.

Ingen anställd är skyldig att följa en arbetsledningsorder om denna utätter honom eller henne för omedelbar fara för liv eller hälsa. Den anställda

har i sådant fall rätt att avbryta sitt eget arbete. Detta gäller oavsett om faran uppstår för en själv eller för någon annan. Den anställda kan inte bli skadeståndsansvarig, få en varning eller bli uppsagd om uppfattning om risken haft viss berättighet. Det spelar ingen roll om det senare visade sig att det var fel att avbryta arbetet. Om arbetsledningen, trots att de blivit informerade om faran, kräver återgång i arbete ska arbetstagaren vända sig till sitt skyddsombud, som i sin tur kan stoppa arbetet. Arbetstagaren bör vända sig direkt till skyddsombudet när arbetsledningen inte inser allvaret i faran eller om arbetstagaren är rädd för repressalier.

### **5 § Arbetsgivares, egen- och familjeföretagares ansvar för eget arbete**

I fråga om arbete som arbetsgivare själv utför skall denna lag och med stöd därav meddelade föreskrifter iakttagas i tillämpliga delar. Detsamma gäller när två eller flera för gemensam räkning yrkesmässigt driver verksamhet utan att ha arbetstagare anställd, dock ej om verksamheten bedrivs endast av medlemmar av samma familj.

Den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd är skyldig att följa vad i denna lag och med stöd av den har föreskrivits i fråga om teknisk anordning och ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt beträffande gemensamt arbetsställe.

Av 4 kap. 10 § framgår att föreskrifter får meddelas om skyldigheter även i andra avseenden. 1994

#### ***Kommentar***

Arbetsgivare som själv utför arbete ska följa arbetsmiljölagens regler i kapitel 2, förutom regler om arbetstid, samverkan och de som bara gäller för arbetstagare, till exempel personalrum. Detta gäller även när två eller flera personer tillsammans har ett handelsbolag, aktiebolag eller i en ekonomisk förening utan anställda, förutom familjemedlemmar. Ensamföretagare och rena familjeföretag ska följa reglerna för tekniska anordningar och ämnen som kan orsaka ohälsa eller olycksfall. Reglerna om minderåriga i kapitel 5 gäller dock för allt yrkesmässigt arbete, även reglerna om samordningsansvar vid byggarbete.

Med familjemedlem menas make, sambo, föräldrar, barn och barnbarn och även mer avlägsna släktingar om de tillhör samma hushåll. När det finns



ett reglerat anställningsförhållande mellan familjemedlemmarna gäller dock lagen fullt ut.

## **6 § Samordningsansvar vid bygg- och anläggningsarbete**

Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska

1. under varje skede av planeringen och projekteringen se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet,
2. utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet med de uppgifter som anges i 7 a §, och
3. utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för utförande av arbetet med de uppgifter som anges i 7 b och 7 f §§.

Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete kan utse sig själv eller någon annan till byggarbetsmiljösamordnare. Om någon annan har utsetts befrias dock inte den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete från ansvar för sådana arbetsuppgifter som anges i första stycket 2 eller 3. 2008

### ***Kommentar***

På ett arbetsställe där flera arbetsgivare eller enskilda företag är verksamma måste arbetet för en god arbetsmiljö samordnas. Ett sådant gemensamt arbetsställe kan vara fast eller tillfälligt och verksamheten kan pågå samtidigt eller att de är där vid olika tidpunkter men ändå påverkar varandra. Ett av företagen där ska utses till att samordna så att de olika verksamheterna inte skapar risker för varandra. De övriga ska följa anvisningarna från den som samordnar arbetsmiljöfrågorna. Varje arbetsgivare är givetvis ansvarig för sina anställda.

Vid projekteringen av en byggnad/anläggning avgörs delar av arbetsmiljön för dem som ska bygga och också för dem som senare ska arbeta i anläggningen. Därför har byggherren (beställaren) ett ansvar för att arbetsmiljön i anläggningen blir bra och för samordningen under byggskedet.

Byggherren ska utse en byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering (BAS P) och en för utförandet av arbetet (BAS U). Byggherren har dock fortfarande ansvaret för att det som samordnarna ska göra verkligen blir gjort. Observera att i 7c § anges att byggherren emellertid kan överlåta sitt ansvar på en uppdragstagare.

Byggherren ska se till att en arbetsmiljöplan upprättas och att en förhandsanmälan skickas till Arbetsmiljöverket innan bygget startar (se AFS om Byggnads och anläggningsarbete).

### **7 § Ansvar för arkitekter, konstruktörer och andra medverkande**

Under varje skede av planeringen och projekteringen av ett byggnads- eller anläggningsarbete ska arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar, inom ramen för sina uppdrag, se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet. 2008

#### ***Kommentar***

När den som ska bygga om eller bygga nytt med egna anställda har de anställdas skyddsombud rätt att vara med under projekteringen. I övriga fall ger lagen inte någon rätt till dem som ska arbeta i den färdiga byggnaden att delta i projekteringen. De olika aktörerna vid byggnads- och anläggningsarbete, arkitekter med flera har samma ansvar som byggherren och ska själva se till att arbetsmiljön är bra under själva byggandet och även blir bra i den framtida anläggningen. Som stöd finns bland annat ett antal föreskrifter från Arbetsmiljöverket, till exempel Arbetsplatsens utformning och Belastningsergonomi.

### **7 a § Skyldighet för byggarbetsmiljösamordnaren vid planering och projektering**

Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 2 har utsetts för planering och projektering av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler som under varje skede av planeringen och projekteringen ska följas i fråga om såväl byggskedet som brukandet av byggnaden eller anläggningen. Det gäller särskilt då frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana arbetsmoment beräknas. Byggarbetsmiljösamordnaren ska beakta en sådan arbetsmiljöplan och annan dokumentation som avses i 4 kap. 8 § andra stycket 1–3. 2008

### **7 b § Skyldighet för byggarbetsmiljösamordnaren då arbete utförs**

Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 3 har utsetts för utförande av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska se till

att samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsstället och utföra de uppgifter som framgår av 7 e § 2–5, samt

1. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler när tekniska eller organisatoriska frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana moment beräknas,
2. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler för att säkerställa att den eller de som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar dessa regler på ett systematiskt sätt samt följer en arbetsmiljöplan,
3. samordna åtgärder för att kontrollera att byggnads- eller anläggningsarbetet med avseende på arbetsmiljön utförs på ett korrekt sätt,
4. vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att endast behöriga personer ges tillträde till arbetsstället, och
5. organisera de uppgifter som enligt 7 g § ankommer på dem som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe. 2008

#### **7 c § Ställföreträdare för byggherren**

Det som sägs i 6 § och i föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 8 § om den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbete ska i stället gälla en av denne anlita uppdragstagare i den mån

1. uppdragstagaren har fått i uppdrag att självständigt ansvara för planering och projektering eller arbetets utförande, och
2. det skriftligen har avtalats att de uppgifter som avses i 6 § och i de anslutande föreskrifterna ska åvila uppdragstagaren vid utförandet av uppdraget.

Om konsumenttjänstlagen (1985:716) ska tillämpas på uppdrag enligt första stycket 1, ska det som sägs i 6 § och i föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 8 § gälla för uppdragstagaren vid arbetets utförande. Det gäller dock inte om det skriftligen har avtalats att det som sägs i 6 § och i de anslutande föreskrifterna i stället ska gälla för den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet. 2008

#### ***Kommentar***

För att byggherren (beställaren) ska kunna överlåta sitt ansvar krävs att en ställföreträdare (uppdragstagare) självständigt ansvarar för byggherrens upp-

gifter. Enbart en ställföreträdare åt gången kan utses. Det ska också finnas ett skriftligt avtal om uppdragstagarens övertagande av det ansvar som gäller enligt arbetsmiljölagen.

När en privatperson vill bygga om, bygga till, reparera med mera och anlitar ett byggföretag så får byggföretaget automatiskt arbetsmiljöansvaret. Orsaken är att en privatperson sällan kan ta arbetsmiljöansvaret. Ett byggföretag kan dock inte sätta i system att låta köpare av till exempel villor vara byggherrar.

### **7 d § Samordningsansvar på andra arbetsställen än byggen**

Om ett fast driftsställe är gemensamt arbetsställe för flera verksamheter, är den som råder över arbetsstället ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor. Om ett fartyg är gemensamt arbetsställe för flera verksamheter är redaren ansvarig för samordningen. Har ett fartyg tagits in på ett varv i Sverige är dock den som svarar för varvsdriften ansvarig för samordningen. Ansvaret för samordning av skyddsåtgärder som föranleds av att ett fartyg är under lastning eller lossning i en svensk hamn åvilar den arbetsgivare som har ansvaret för detta arbete.

Ansvaret för samordningen enligt första stycket kan överlåtas till någon som bedriver verksamhet på arbetsstället eller, i fråga om lastning eller lossning av ett fartyg i svensk hamn, på hamnen eller redaren. I fråga om annat gemensamt arbetsställe än som avses i första stycket kan de som bedriver verksamhet där komma överens om att en av dem ska vara ansvarig för samordningen. Det gäller inte för arbetsställen för byggnads- eller anläggningsarbete. 2008

#### ***Kommentar***

Alla som bedriver verksamhet på ett driftsställe har ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö genom att samråda och samordna sina verksamheter. På ett fast driftsställe ligger samordningsansvaret i första hand på den som kan bestämma om underhåll, ombyggnad, ventilation etcetera. Detta ansvar kan överlåtas till någon annan som har verksamhet på driftstället. Samordning innebär att se till att de olika företagen inte skapar risker för varandra samt att se till att gemensamma delar av anläggningen är säkra mot olyckor och ohälsa, se även 7 e §.

På ett fast driftsställe ligger samordningsansvaret i första hand på den

som kan bestämma om underhåll, ombyggnad, ventilation etcetera. Detta ansvar för samordningen kan överlåtas till någon annan som har verksamhet på driftstället. Samordning innebär att se till att de olika företagen inte skapar risker för varandra samt att se till att gemensamma delar av anläggningen är säkra mot olyckor och ohälsa, se även 7 e §.

På tillfälliga arbetsställen som inte är bygg- eller anläggningsarbeten krävs ingen samordningsansvarig. Inte heller på rörliga arbetsställen (till exempel skogsavverkning) och fasta driftställen som ingen av de närvarande företagen råder över. Däremot måste företagen på dessa arbetsställen samråda med varandra enligt 7 g §.

### **7 e § Den samordningsansvariges arbetsuppgifter**

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska se till att

1. arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samordnas på det gemensamma arbetsstället,
2. arbete tidsplaneras på det sätt som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall till följd av att olika verksamheter pågår på arbetsstället,
3. allmänna skyddsanordningar inrättas och underhålls och allmänna skyddsregler för arbetsstället utfärdas,
4. ansvaret för de speciella skyddsanordningar som kan behövas för ett visst eller för vissa arbeten klargörs, och
5. personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i behövlig omfattning. 2008

#### ***Kommentar***

Denna paragraf gäller även byggarbetsmiljösamordnare. Samordnaren ska organisera skyddsarbetet med rutiner för möten, gemensam information, regler, gemensamma skyddsronder, tidsplanering, uppföljning, klargöra ansvar mellan olika företag, etcetera. Samordnaren ansvarar också för gemensamma anordningar som trafikleder, utrymningsvägar, brandsläckare och samordnar frågor gentemot upplåtaren av lokaler.

I flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns mer i detalj beskrivet vad samordnaren ska göra, se bland annat Arbetsplatsens utformning och Belastningsergonomi.

### **7 f § Samordning mellan byggnadsarbeten och andra arbetsställen**

Om ett byggnads- eller anläggningsarbete utgör gemensamt arbetsställe med annan verksamhet som avses i 7 d §, tillämpas 6–7 c §§ i fråga om byggnads eller anläggningsarbetet samt 7 d och 7 e §§ i fråga om den övriga verksamheten.

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska i syfte att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden se till att samråd kommer till stånd med den som har utsetts till bygg- arbetsmiljösamordnare enligt 6 §. 2008

#### ***Kommentar***

Byggherren/byggarbetsmiljösamordnaren ansvarar för samordningen av arbetsmiljöfrågorna avseende byggnads- och anläggningsarbete. Den som råder över det fasta driftsstället ansvarar för samordningen i övrigt.

Den som är ansvarig för samordning av arbetsmiljöfrågor på ett fast driftställe ska se till att samråd kommer till stånd med den som utsetts till bygg- arbetsmiljösamordnare. Det kan vara lämpligt att byggherren (beställaren) utser BAS P för projekteringen och entreprenören som ska utföra byggarbetet till BAS U. Även om byggnadsarbetet sker med egen personal ska BAS U utses.

Alla som arbetar på det fasta driftstället, både lokal personal och andra, ska följa både samordnarens och byggsamordnarens anvisningar.

### **7 g § Skyldighet att samverka på gemensamt arbetsställe**

De som samtidigt, eller i tidsmässig anslutning till varandra, bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe, ska samråda och gemensamt verka för att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden. Var och en av dem ska se till att den egna verksamheten och anordningarna på det gemensamma arbetsstället inte medför att någon som arbetar där utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall.

De som bedriver verksamhet eller arbetar på det gemensamma arbetsstället ska följa anvisningar från en byggarbetsmiljösamordnare i fråga om byggnads- eller anläggningsarbete och från den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor i övriga fall. 2008

#### ***Kommentar***

Även när det inte finns en samordningsansvarig ska de som är verksamma på

ett gemensamt arbetsställe samarbeta så de inte utsätter varandra för risker. Det kan till exempel gälla att städa efter sig eller att informera om risker för den som kommer senare.

### **7 h § Ansvar för tillverkare av monteringsfärdigas hus**

Den som tillverkar monteringsfärdiga byggnader eller anläggningar ska se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas vid projekteringen när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet samt se till att olika delar av projekteringen samordnas. 2008

### **8 § Tillverkare och leverantörers ansvar för tekniska anordningar**

Den som tillverkar, importerar, överlåter eller upplåter en maskin, ett redskap, skyddsutrustning eller annan teknisk anordning ska se till att anordningen erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall, när den släpps ut på marknaden, avlämnas för att tas i bruk eller ställs ut till försäljning.

En teknisk anordning som inte uppfyller kraven i första stycket får visas på mässor, utställningar eller liknande om det tydligt anges att kraven inte är uppfyllda och att anordningen inte får släppas ut på marknaden eller avlämnas för att tas i bruk förrän den uppfyller kraven. Sätts anordningen i funktion ska tillräckliga säkerhetsåtgärder vidtas mot olycksfall.

Anvisningar för anordningens montering, installation, användning och skötsel samt övriga uppgifter om anordningen som är av betydelse för att förebygga ohälsa och olycksfall (produktinformation) ska medfölja vid avlämnandet genom tydlig märkning, i form av handlingar eller på annat sätt. Information av särskild betydelse för arbetsmiljön ska lämnas vid marknadsföring av anordningen. 2008

#### ***Kommentar***

Enbart utrustning som kan användas på ett säkert sätt får användas. Därför ska tillverkare, importörer med flera förvissa sig om att de tekniska anordningar som de tillverkar och överlåtar inte är farliga. Information och bruksanvisning ska finnas på ett begripligt språk och handla om den aktuella tekniska anordningen.

Bestämmelserna fritar inte arbetsgivaren från skyldigheten att kontrollera

att maskinen, redskapet etc som köps in verkligen är säkert, och inte heller från att utbilda och informera.

### **9 § Tillverkares och leverantörers ansvar för farliga ämnen**

Den som tillverkar, importerar eller överlåter ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, skall vidta de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt.

Vad som sägs i 8 § tredje stycket om produktinformation och information vid marknadsföring skall gälla även i fråga om ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. 2002

### **10 § Leverantörers ansvar för förpackningar**

Den som överlåter eller upplåter en förpackad produkt skall se till att förpackningen inte innebär risk för ohälsa eller olycksfall. 1991

#### *Kommentar*

Leverantören av en produkt är ansvarig för att inte heller förpackningen kan skada eller bidra till ohälsa. Det innebär till exempel att ett kärl innehållande ett farligt ämne inte ska gå sönder vid normal hantering. Andra exempel är att förpackningen inte får vara hal eller ha vassa kanter.

### **11 § Installatörers ansvar**

Den som installerar en teknisk anordning skall se till att behövliga skyddsanordningar sätts upp och att i övrigt erforderliga skyddsåtgärder vidtas. 1991

#### *Kommentar*

Den som installerar en teknisk anordning har ett särskilt ansvar, men beställaren ska ta initiativ till att samordna skyddsansvaren, se tidigare delar av paragraf 7.

### **12 § Rådighetsansvar och ansvar för inhyrd personal**

Den som råder över ett arbetsställe skall se till att det på arbetsstället finns sådana fasta anordningar att den som arbetar där utan att vara arbetstagare i förhållande till honom inte utsätts för risk för ohälsa el-



ler olycksfall. Han skall även se till att andra anordningar som finns på arbetsstället kan användas utan sådan risk.

Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. 1994

### ***Kommentar***

Där arbetstagare använder anordningar som deras egen arbetsgivare inte kan bestämma över lägger lagen ett ansvar på den som bestämmer (råder) över dessa anordningar. Det kan röra sig om för trånga transportvägar, högt buller, dålig belysning, risk för våld, med mera för till exempel personal som levererar varor eller entreprenörsanställda som utför arbete på arbetsstället. Den anställdes egna arbetsgivare ska dock förvissa sig om att arbetsmiljön är godtagbar även när den anställda utför arbete på andra arbetsgivares arbetsplats.

Andra stycket handlar om att inhyraren av personal ska vidta samma skyddsåtgärder som skulle ha tagits mot egen personal. Ansvaret omfattar inte långsiktiga åtgärder som rehabilitering.

## **13 § Lokalupplåtares ansvar**

I 7 kap. 8 § föreskrivs om skyddsansvar i vissa fall för den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme. 1994

### ***Kommentar***

Paragrafens syfte är att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att vända sig till hyresvärden genom att förbjuda fortsatt uthyrning om miljön är så dålig. Den möjlighet ska dock användas först när man prövat möjligheten att komma till rätta med missförhållanden genom krav mot den som har skyddsansvaret. Hyresvärden har då att välja mellan att förbättra miljön eller säga upp hyresgästen.

## Kapitel 4. Bemyndiganden

### *Kommentar*

Kapitel 4 talar om vilka olika slag av föreskrifter som regeringen har rätt att utfärda och vilken sanktion dessa ska ha. Paragraferna 1–8 anger områden för direkt straffbelagda föreskrifter. Beskrivningen av det som är direkt straffbelagt ska vara så tydliga att Arbetsmiljöverkets inspektör på plats ska kunna avgöra om det kan vara ett brott. Föreskrifter utfärdade efter paragraferna 1, 2 och 3 samt 8 första stycket kan förses med sanktionsavgift i stället för ett direkt straff. Föreskrifter utfärdade enligt 10 § kräver först att Arbetsmiljöverket utfärdar ett föreläggande eller förbud innan någon kan straffas. I bilaga 5 sammanfattas de påföljder som gäller vid överträdelser av arbetsmiljölagen.

I kapitel 4 anges också att regeringen kan överlåta till en myndighet att utfärda föreskrifter till arbetsmiljölagen. Genom arbetsmiljöförordningen 18 § har regeringen delegerat till Arbetsmiljöverket att utfärda föreskrifter.

### **1 § Produktkontroll**

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får, i fråga om tekniska anordningar eller ämnen som kan orsaka ohälsa eller olycksfall, meddela föreskrifter om

1. villkor för tillverkning, användning samt märkning eller annan produktinformation,
2. provning eller kontroll av att föreskrivna krav eller villkor är uppfyllda, och
3. förbud mot eller särskilda villkor för eller annan begränsning av utsläppande på marknaden. 2008

### **2 § Krav på tillstånd, godkännande, m.m.**

Om det behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet får regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva att tillstånd, godkännande eller annat bevis om överensstämmelse med gällande krav fordras

1. innan arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar får användas, och
2. innan tekniska anordningar eller ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får släppas ut på marknaden, användas eller avlämnas för att tas i bruk. 2002

### 3 § Förteckningar

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får föreskriva

1. att på arbetsställen skall föras en förteckning över där befintliga tekniska anordningar av vissa slag eller vissa ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
2. att arbetsgivare skall föra register över arbetstagare som utsätts för exposition som kan medföra ohälsa med uppgift om arbetet och expositionen samt att arbetsgivare skall till läkare överlämna uppgifter ur registret.

Föreskrifter om undersökning av skyddsförhållandena i ett visst slag av verksamhet och om installation av tekniska anordningar får meddelas i samma ordning.

Arbetstagare skall ges tillfälle att på begäran ta del av de uppgifter i register enligt första stycket 2. som berör honom eller henne. 2000

#### *Kommentar*

Arbetstagarna har rätt att få reda på vad som står om dem i de register som förs enligt denna paragraf. Även skyddsombudet har rätt att ta del av och informerar om innehållet i dessa register, vilket följer av 6 kap. 6 §.

### 4 § Användningsförbud

Om det är av särskild betydelse från skyddssynpunkt kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva förbud att använda arbetsprocesser, arbetsmetoder eller tekniska anordningar eller ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. 2000

### 5 § Läkareundersökning

Om ett arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva om skyldighet att föranstalta om läkarundersökning eller vaccinering eller annan förebyggande behandling mot smitta av dem som sysselsätts eller skall sysselsättas i arbetet.

Föreskrift kan också meddelas om förbud att till arbetet anlita den som vid läkarundersökning har företett sjuklighet eller svaghet som gör honom särskilt mottaglig för en sådan risk. 2000

### ***Kommentar***

Arbetsgivaren ska svara för att det finns nödvändiga resurser för övervakning av de anställdas förhållanden, ur säkerhets-, hälso- och anpassnings-synpunkt. Det innebär bland annat att arbetsgivaren är skyldig att utföra föreskrivna hälsokontroller samt att de anställda ska vaccineras eller få annat skydd mot smitta. Arbetstagarna ska kunna få detta på betald arbetstid.

Alla medborgare är enligt regeringsformen skyddad mot påtvingade kroppsliga ingrepp och ingen kan därför tvingas att bli läkarundersökt eller skydds vaccinerad.

Om någon vägrar att bli läkarundersökt eller vaccinerad så får den personen utföra andra arbetsuppgifter.

## **6 § Särskilda riskgrupper**

Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddela föreskrift om förbud mot att arbetet utförs av arbetstagare, som tillhör en sådan grupp, eller föreskriva att särskilda villkor skall gälla när arbetet utförs av sådana arbetstagare. 2000

### ***Kommentar***

Arbetsmiljöverket kan till exempel utfärda förbud att placera allergiker, gravida eller äldre på ett visst arbete. Det kan också vara föreskrifter om att särskilda villkor ska vara uppfyllda för en viss riskgrupp, till exempel att läkare ska undersöka arbetstagare som ska utföra ett visst arbete.

## **7 § Register över läkarundersökningar**

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva att register skall föras vid läkarundersökning som har föreskrivits med stöd av 5 eller 6 § med uppgifter om de undersökta namn och om undersökningsresultat. 2000

## **8 § Göra anmälan, lämna uppgifter, spara handlingar**

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om

- i. förhandsanmälan
  - a. när det gäller skyldighet för den som låter utföra ett byggnads- el-

ler anläggningsarbete att se till att en sådan anmälan lämnas till tillsynsmyndigheten, och

- b. i övrigt, samt
2. skyldighet att i övrigt göra anmälan eller lämna uppgifter till tillsynsmyndigheten eller att förvara handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får vidare meddela föreskrifter om

1. att den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska se till att
  - a. det upprättas en arbetsmiljöplan,
  - b. det utarbetas en till projektets art avpassad dokumentation som ska beaktas vid efterföljande arbeten, och
  - c. arbetsmiljöplanen och dokumentationen anpassas med hänsyn till hur arbetet fortskrider och de eventuella förändringar som ägt rum,
2. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 a § ska upprätta eller låta upprätta en arbetsmiljöplan och utarbeta en sådan dokumentation som avses i 1,
3. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 b § ska se till att det genomförs nödvändiga anpassningar av en arbetsmiljöplan och sådan dokumentation som avses i 1, och 4. skyldighet att i övrigt upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt. 2008

### ***Kommentar***

Skyldigheten att spara handlingar regleras i 3 § arbetsmiljöförordningen. Regeln i 13 § arbetsmiljöförordningen att skyddsombud ska spara handlingar i minst två år är dock inte belagd med straff.

## **9 § Skyldighet för läkare att anmäla**

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan meddela föreskrifter i fråga om skyldighet för läkare att hos tillsynsmyndighet göra anmälan om sjukdom, som kan ha samband med arbete, och att lämna tillsynsmyndighet upplysningar och biträde. 2000

### **10 § Arbetsmiljöns beskaffenhet och allmänna skyldigheter**

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får meddela de ytterligare föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter i fråga om arbetsmiljön som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

I samma ordning får meddelas föreskrifter om att den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd skall följa vad i denna lag och med stöd av den har föreskrivits om skyldigheter i andra avseenden än som framgår av 3 kap. 5 § andra stycket. 2000

#### ***Kommentar***

De flesta av Arbetsmiljöverkets föreskrifter grundas på denna bestämmelse och är inte direkt straffbelagda. Arbetsmiljöverket måste först ha utfärdat ett föreläggande eller ett förbud, som sedan inte följs, innan vite eller straff kan bli aktuellt. Den som får ett föreläggande riktat mot sig får en viss tid på sig att vidta en föreskriven åtgärd.

Föreskrifter utfärdade enligt 10 § beskriver hur arbetsmiljön ska vara utifrån arbetsmiljölagens andra kapitel. Eftersom det sällan går att beskriva allt nödvändigt om arbetsmiljön i en föreskrift preciserar Arbetsmiljöverket föreskrifterna i kommentarer och praxis samt slutligen vid inspektion på arbetsplatsen. Fackföreningen kan ge sin tolkning av föreskrifterna vid skydds- rond, Arbetsmiljöverkets inspektion och när det görs riskbedömning på arbetsplatsen.

## Kapitel 5. Minderåriga

### 1 § Tillämpning

Med minderårig avses i denna lag den som icke har fyllt aderton år.

#### *Kommentar*

Lagstiftning mot barnarbete har funnits i Sverige sedan 1881. FNs konvention om barnets (till 18 år) rättigheter (1989-11-20) är en av de viktigaste konventionerna.

### 2 § Minimiålder och undantag

En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderårige fyller sexton år och inte heller innan den minderårige har fullgjort sin skolplikt.

Utän hinder av första stycket får en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får meddela föreskrifter om undantag från första stycket för anlitande av en minderårig som inte har fyllt tretton år. Sådant undantag får endast avse mycket lätt arbete av sådant slag att speciella och betydande tillämpningsproblem skulle uppstå, om inte undantag meddelades.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter i fråga om arbete som avses i andra och tredje styckena. Särskilda bestämmelser om minimiålder för fartygsarbete finns i sjömanslagen (1973:282) och fartygssäkerhetslagen (2003:364).

2003

#### *Kommentar*

Den som inte fyllt 18 år är minderårig. Minderårig får ta anställning först under det kalenderår hon/han fyller 16 år och skolplikten är uppfylld. Den som har fyllt 13 år får emellertid ha ett lättare arbete vid sidan om skolarbete och under ferierna. Arbetet får inte störa skolarbetet eller hindra de ungas utveckling.

Äldre ungdoms (16–18 år) skolgång ska inte heller störas av för mycket arbete, eftersom examen från gymnasiet krävs av de flesta arbetsgivare. Ar-

betsmiljöverket har gett ut särskilda föreskrifter om ungdomars arbete som bland annat reglerar hälsoundersökning och arbetstider. Arbetsgivare som bryter mot dessa bestämmelser kan dömas till böter.

### **3 § Förbud mot farliga arbeten**

En minderårig får inte anlitas till eller utföra arbete på sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan meddela föreskrifter om villkor för eller förbud mot att en minderårig anlitas till eller utför arbete som medför påtaglig risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling. 2000

### **4 § Register över läkarundersökningar**

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva att vid läkarundersökning, som har föreskrivits med stöd av 2 § fjärde stycket eller 3 § andra stycket, skall föras register med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet. 2000

### **5 § Föreskrifter om arbetstid**

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till eller utför arbete. 2000

#### ***Kommentar***

För minderåriga gäller inte arbetstidslagen. I stället kan Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning. Det går inte heller att sluta kollektivavtal om andra arbetstider för minderåriga. Arbetsmiljöverket kan dock ge dispenser.



## Kapitel 6. Samverkan arbetsgivare och arbetstagare

### 1 § Organiserad samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet.

#### *Kommentar*

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. Skyddsombud och anställda har laglig rätt till medverkan och inflytande i arbetet för att nå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har skyldighet se till att skyddsombudet kan använda sig av sina rättigheter.

Skyddsombudet är de anställdas fackliga representanter i frågor som rör arbetsmiljön. Den anställde ska först vända sig till arbetsledningen och i andra hand till skyddsombudet när det är problem med arbetsmiljön. Skyddsombudet tar i sin tur upp problemet med arbetsgivaren. På större arbetsplatser tar skyddsombudet upp olösta arbetsmiljöfrågor i skyddskommittén. Skyddsombudet ska ha den utbildning och få den information om förhållandena på arbetsplatsen som behövs för att kunna bilda sig en uppfattning om arbetsmiljön.

För att kunna driva frågor behöver skyddsombudet stå oberoende gentemot arbetsgivaren. Den fackliga organisationens uppgift är att skydda skyddsombudet mot repressalier, utbilda, informera, ge stöd och råd samt stå för kontinuiteten i det fackliga arbetet för en god arbetsmiljö.

### 2 § Val av skyddsombud

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsom-

bud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

### ***Kommentar***

Där det finns minst fem arbetstagare ska det utses skyddsombud. Även på mindre arbetsställen ska det utses skyddsombud när det finns en risk för olycksfall och ohälsa. Exempel kan vara när verksamheten är geografiskt spridd eller när en mindre grupp bedriver en särskild verksamhet. Skyddsombuden utses vanligtvis för en treårsperiod.

Uttrycket ”brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren” innebär att facket även under ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd har rätt att utse skyddsombud. Den som utses ska arbeta på samma arbetsställe och ha samma arbetsgivare som dem som ska representeras (gäller inte regionala skyddsombud). Den som utses till ersättare för skyddsombudet har samma rätt till utbildning, ledighet för uppdraget etcetera som den ordinarie.

Enbart när facket skriftligen avsäger sig möjligheten att utse skyddsombud kan arbetstagarna utse ett skyddsombud. Ett skyddsombud som inte utses av fackföreningen omfattas inte av förtroendemannalagen och kan inte få hjälp av fackföreningen. Det finns ingen rätt för oorganiserade eller organiserade utan kollektivavtal att utse ett eget skyddsombud vid sidan om skyddsombud utsett av den fackliga organisationen.

Ett arbetsställe kan delas in i skyddsområden. Indelningen i skyddsområden görs utifrån arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållanden (se arbetsmiljöförordningen 6 §). Ett skyddsområde kan vara geografiskt eller omfatta en särskild verksamhet. Indelningen bör göras i samverkan med arbetsgivaren, men fackföreningen avgör om man inte kommer överens. Vid tvekan om indelning i skyddsområden kan man samråda med Arbetsmiljöverket.

För varje skyddsområde utses ett skyddsombud och en ersättare. Olika avtalsbärande fackföreningar kan utse var sitt skyddsombud inom samma skyddsområde, eller ha ett gemensamt skyddsombud. De olika fackföreningarna behöver inte godkänna varandras val men de bör skriftligen komma överens om hur skyddsområdet fördelas. Arbetsledare och chefer rekommenderas att ha ett eget skyddsombud.

Om arbetsgivare och fack inte är överens om antalet skyddsombud kan fackföreningen lägga ett tolkningsföretråde om förtroendemannens rätt till viss betald tid för fackligt uppdrag. Detta kan sedan avgöras i Arbetsdomstolen. Fackföreningen kan även hävda att skyddsombudet hindras att fullgöra sin uppgift, enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen.

Om det saknas skyddskommitté på arbetsstället har den fackliga organisationen rätt att utse ett regionalt skyddsombud om de har en medlem på arbetsstället. Den rätten gäller även om det finns ett lokalt skyddsombud.

För att få status som skyddsombud ska fackföreningen enligt 6 kap. 14 § underrätta arbetsgivaren om vem som är vald till skyddsombud och för vilket skyddsområde. Detta ska ske skriftligt för att vid en eventuell tvist kunna visa vem som blivit utsedd till skyddsombud. Den fackliga organisationen och skyddsombudet ska spara en kopia på denna underrättelse.

Det finns inte någon definition av arbetsställe i arbetsmiljölagen. I de flesta fall är arbetsstället en lokalt sammanhållen produktionsenhet. Eftersom både skyddsombud och skyddskommitté är knutna till arbetsstället bör parterna komma överens om arbetsställets omfattning. Detta gäller särskilt för tillfälliga, mobila och geografiskt spridda arbetsställena. Om parterna inte kommer överens kan Arbetsmiljöverket ge ett råd.

Det är enbart ett korrekt utsett skyddsombud som kan begära ett ingripande av Arbetsmiljöverket, som då kontrollerar att skyddsombudet är utsett enligt arbetsmiljölagen samt agerar inom sitt skyddsområde.

### **3 § Huvudskyddsombud**

Finns vid arbetsställe mer än ett skyddsombud, skall ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

#### ***Kommentar***

De som utsett skyddsombuden utser ett av skyddsombuden till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgift är att samordna men inte leda de övriga skyddsombuden samt att företräda arbetstagarnas gemensamma intresse gentemot företaget och utåt. Det är till exempel huvudskyddsombudet som har rätt att överklaga Arbetsmiljöverkets beslut.

Den fackliga organisationen bör fastställa huvudskyddsombudets arbetsuppgifter.

Där det finns flera fackliga organisationer med flera skyddsombud kan varje organisation utse var sitt huvudskyddsombud.

#### **4 § Skyddsombudets roll och uppgifter**

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Skyddsombud på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter.

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §.

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

#### ***Kommentar***

Skyddsombudet företräder alla oavsett om och hur arbetstagaren är organiserad. Där skyddsombudet representerar anställda tillhörande en annan fackförening och ett annat kollektivavtalsområde ska dessa anställda och deras fackliga organisation informeras.

Skyddsombudet ska verka för att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, delta i planering och begära att arbetsgivaren vidtar de åtgärder som ombudet anser nödvändiga. Där det inte finns skyddskommitté ska skyddsombudet även bevaka att arbetsgivaren bedriver en verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering.

Skyddsombudet ansvarar aldrig för arbetsmiljön. Det gör arbetsgivaren och övriga skyddsansvariga enligt 3 kap. arbetsmiljölagen. Den påföljd som kan drabba ett skyddsombud är att fräntas uppdraget av dem som valt skyddsombudet.

Skyddsombudet har rätt att delta i varje del av planeringen som är av be-

tydelse för arbetsmiljön. Det kan vara om- eller nybyggnation, anskaffande av nya maskiner, nya kemikalier, ändrad arbetsorganisation eller arbetsmetod. Skyddsombuden har även rätt att underrättas om förändringar som kan påverka arbetsmiljön. Om skyddsombudet hindras att delta i planeringen eller det systematiska arbetsmiljöarbetet kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd (se Arbetsdomstolens avgörande AD 1980 nr 4 och AD 2007 nr 70). En fråga som behandlats inom arbetsmiljöverksamheten utesluter inte att arbetsgivaren måste ta initiativ till förhandling enligt medbestämmandelagen (Arbetsdomstolens dom AD 1980 nr 63).

Arbetsmiljölagen preciserar inte vad som menas med att skyddsombuden ska ha erforderlig utbildning. Enligt riksdagens förarbeten till lagen förutsätts dock att skyddsombudet får en för uppgiften väl anpassad och tillräckligt omfattande utbildning för sin uppgift (proposition 1973:130). Utbildning av skyddsombud kan bestå av grundutbildning, vidareutbildning (funktionsutbildning) och fortbildning.

Ett skyddsombud som utsetts av en facklig organisation har rätt till lön och andra anställningsförmåner från arbetsgivaren under utbildningstiden. Detta följer av kopplingen till förtroendemannalagen.

Lagen förutsätter att produktionen står för de direkta kostnaderna för utbildningen. Detta framgår dels av lagens förarbeten, dels av EUs ramdirektiv 89/391/EEG artikel 12. Om arbetsgivaren vägrar bekosta den utbildning som behövs för uppdraget kan facket hävda att arbetsgivaren hindrar skyddsombudet att fullgöra sin uppgift.

Utbildningen kan ske både utan och tillsammans med arbetsgivaren. Parterna bör avtala om omfattningen av grundutbildning och vidareutbildning. Fackets erfarenhet är att det behövs minst 40 timmars grundutbildning för skyddsombuden.

## **5 § Ledighet för uppdraget**

Skyddsombud, som avses i 2 § andra stycket, har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet bibehåller ombudet sina anställningsförmåner.

### ***Kommentar***

Skyddsombudet har rätt till betald ledighet för att utföra sitt uppdrag. Om parterna inte kan enas om omfattning och förläggning av skyddsombudets

arbete har facket som utsett skyddsombudet rätt till tolkningsföreträde enligt 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen och 9 § förtroendemannalagen. Det innebär att arbetsgivaren måste följa organisationens mening. Tolkningsföreträdet läggs under skadeståndsansvar men skyddsombudet kan inte bli skadeståndsansvarig om han eller hon följer tolkningsföreträdet. Vid akuta faror avgör skyddsombuden själva omfattningen av skyddsarbetet.

Ett regionalt skyddsombud har enligt 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen rätt till erforderlig ledighet av sin arbetsgivare för att utföra sitt uppdrag på andra arbetsställen. Omfattningen av ledigheten följer 6 § förtroendemannalagen.

## **6 § Ta del av handlingar**

Skyddsombud har rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

### ***Kommentar***

Arbetsgivaren ska på eget initiativ underrätta skyddsombudet om förändringar av betydelse för arbetsmiljön och tillhandahålla de handlingar och upplysningar som behövs. I det ligger också att informationen presenteras på ett för skyddsombuden begripligt sätt (se Arbetsdomstolens avgörande AD 1980 nr 4). Om skyddsombudet inte får denna information ska reglerna i 6 kap. 10 § om hindrande av skyddsombudet användas. Inom offentlig sektor gäller arbetsgivarens informationsskyldighet oavsett om uppgifterna är skyddade enligt offentlighet och sekretesslagen. Ett skyddsombud inom offentlig sektor som får ta del av sekretessbelagda handlingar är bunden av sekretessen.

## **6 a § Begäran om åtgärd eller undersökning**

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning ska göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet.

På framställning ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud

enligt 7 kap. 7 § ska meddelas. Sådan framställning av ett skyddsombud på fartyg ska i stället lämnas till Transportstyrelsen, som ska pröva om föreläggande eller förbud enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) ska meddelas.

Där skyddskommitté finns, kan skyddsombud direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga. Ett skyddsombuds begäran enligt första stycket får även avse skyddsåtgärder som behövs för att arbetsgivaren på det arbetsställe där skyddsombudet är verksamt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft enligt 3 kap. 12 §.

Det som i första och andra styckena sägs om skyddsombud ska också gälla för studerandeskyddsombud som avses i 17 §.

### ***Kommentar***

Skyddsombudet har rätt att begära att arbetsgivaren rättar till brister i arbetsmiljön och kan få råd om detta av sitt huvdskyddsombud, regionala skyddsombud eller av fackklubben. Första steget är ett samtal med närmaste arbetsgivarrepresentant om problemet. Blir det då inget resultat ska skyddsombudet lämna över en skriftlig begäran om åtgärd och hänvisa till denna 6.6 a paragraf. Skyddsombudet ska få en skriftlig bekräftelse direkt på att arbetsgivaren tagit emot en begäran om åtgärder. Skyddsombudet bör i sin skrivelse ange när arbetsgivare senast måste lämna besked om åtgärder. Om arbetsgivaren inte gör detta eller inte vidtar nödvändiga åtgärder kan skyddsombudet begära att Arbetsmiljöverket ska ingripa. Denna rätt har även studerandeskyddsombud.

Skyddsombudet kan vända sig direkt till Arbetsmiljöverket för att få råd, utan att först försöka nå arbetsgivaren. Men Arbetsmiljöverket fattar då inget formellt beslut i frågan.

Skyddsombudet på arbetsstället kan begära åtgärder av sin egen arbetsgivare även för utomstående personal enligt 3 kap. 12 §. Skyddsombudet kan ta upp alla typer av arbetsmiljöproblem när det gäller inhyrd personal, men enbart det som rör fasta anordningar på arbetsstället när det gäller entreprenöranställda. Berörda fackförbund bör ha en överenskommelse om vad som gäller när skyddsombudet på arbetsstället företräder inhyrd personal från ett annat förbund.

Arbetsmiljöverket gör inget åt en ”6. 6 a” på frågor om att skyddsombudet hindrats att göra sina uppgifter, till exempel inte fått ut nödvändiga handling-

ar. I sådant fall ska fackföreningen påkalla tvisteförhandling om att skyddsombudet hindrats i sitt uppdrag enligt 6 kap. 10 §.

### **7 § Stoppa farligt arbete**

Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse inte genast uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, kan skyddsombudet bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket.

Om det är påkallat från skyddssynpunkt och rättelse inte genast kan uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren kan skyddsombudet i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande avbryta arbete som en arbetstagare utför ensam.

Överträds en tillsynsmyndighets förbud, som har vunnit laga kraft eller som på grund av förordnande enligt 9 kap. 5 § ska gälla omedelbart, kan skyddsombudet avbryta sådant arbete som avses med förbudet.

Ett skyddsombuds åtgärder enligt första – tredje styckena får även avse arbete som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet (2010-01-01).

För skada till följd av någon åtgärd som avses i denna paragraf är ett skyddsombud fritt från ersättningsskyldighet.

Bestämmelser om rätten för ett skyddsombud att avbryta arbete på fartyg och om verkan av en sådan åtgärd finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

### ***Kommentar***

Lokala och regionala skyddsombud, men inte studerandeskyddsombud, har rätt att tillfälligt stoppa ett farligt arbete. Skyddsombudet kan även stoppa arbete för inhyrd personal, men inte för personal hos entreprenörer.

Stoppet används när man inte hinner vänta på chefen eller när chefen inte håller med om att faran är akut (se Arbetsdomstolens avgörande AD 2008 nr 77). Med ett farligt arbete menas livsfara, akut risk för kroppsskada eller mycket stor risk för allvarlig sjukdom. Avgörande är om någon kan räddas genom stoppet, eller om det går att vänta till arbetsledningen eller Arbetsmiljöverket hinner ta ställning. Skyddsombudet kan även stoppa ett arbete som Arbetsmiljöverket förbjudit, förutsatt att förbudet vunnit laga kraft eller ska gälla omedelbart.



Eftersom ensamarbete är särskilt riskfyllt kan skyddsombudet stoppa ensamarbete eller hindra att det ensätts igång när det gäller till exempel våld, hot och andra mycket psykiskt påfrestande situationer samt olyckor.

Det är skyddsombudet som stoppat arbetet som vid en eventuell tvist måste visa att det var ett stopp. Därför ska stoppet vara så tydligt att alla berörda verkligen förstår att detta arbete är stoppat. (se Arbetsdomstolens avgörande AD 2000 nr 92 och AD 2002 98). Omedelbart efter stoppet ska skyddsombudet delge arbetsgivaren stoppet skriftligt och ta ett kvitto på detta.

Det är förbjudet för arbetsgivaren eller en anställd att häva stoppet på eget initiativ (hindrande av skyddsombud, se 10 §). (se Arbetsdomstolens avgörande AD 1979 nr 165). Om arbetsledningen inte håller med om att arbetet ska avbrytas är det arbetsledningens uppgift att kontakta Arbetsmiljöverket. Tills Arbetsmiljöverkets inspektör är på plats gäller skyddsombudets uppfattning. Skyddsombudet kan själv häva stoppet innan Arbetsmiljöverket tagit ställning.

Skyddsombudet blir inte skadeståndsskyldigt om Arbetsmiljöverkets inspektör upphäver stoppet. Om stoppet haft något fog ska arbetskamraterna inte ha något löneavdrag för den tid arbetet legat nere. Om det däremot inte fanns fog för stoppet kan det bli löneavdrag (se Arbetsdomstolens avgörande AD 1979 nr 164 och 165).

Skyddsombudet har ingen skyldighet att överta ledningen och avbryta ett farligt arbete, och kan därmed inte heller ställas till svars för om ett farligt arbete inte avbrutits.

## **8 § Tillsättande av skyddskommitté**

Vid ett arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna.

Vid ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Studerandeskyddsombuden bestämmer själva vilka av dem som ska ingå i skyddskommittén.

Bestämmelser om hur en skyddskommitté på fartyg ska tillsättas finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

### ***Kommentar***

Omfattningen av det arbetsställe som skyddskommittén är knutet till ska vara tydlig beskrivet. När omfattningen av ett arbetsställe är otydligt, till exempel med många små enheter på flera orter, bör det finnas ett kollektivavtal om hur denna skyddskommitté ska arbeta. För att vara en skyddskommitté ska den kunna överblicka hela verksamheten och fungera enligt arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen. Det är fullt möjligt att ha flera skyddskommittéer för olika skyddsområden om arbetsstället är mycket stort eller har skilda verksamheter, till exempel i en kommun. Det är också möjligt att ha en central skyddskommitté. Dess befogenheter ska helst regleras i ett kollektivavtal.

De anställdas representanter i skyddskommittén utses på samma sätt och har samma skydd som skyddsombuden. Minst ett skyddsombud ska ingå (se även arbetsmiljöförordningen 8 §). Det finns ingen lagregel om mandattid för ledamöter i skyddskommittén.

Eftersom arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen överlappar varandra bör även en facklig representant med förhandlingsmandat och någon från företagsledningen ingå i skyddskommittén.

## **9 § Skyddskommitténs uppgifter**

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén skall behandlas frågor om

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

### ***Kommentar***

Skyddskommittén har en central ställning i det lokala arbetet för en god arbetsmiljö men tar inte över arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ansvarar för planering och genomförande och skyddskommitténs roll är att vara pådrivande, delta i planering och att övervaka att arbetet genomförs. Angående arbetsanpassning och rehabilitering är skyddskommitténs roll att beskriva hur detta arbete ska genomföras och hur företagshälsovården och annan expertis ska kopplas in.

I 8, 8 a och 9 §§ arbetsmiljöförordningen beskrivs mer om skyddskommitténs arbetssätt. Uppfylls inte dessa är det ingen skyddskommitté. Skyddskommittén ligger vid sidan av linjeorganisationen och ger bland annat underlag till MBL-förhandlingen. Arbetsgivaren kan gå med på att vissa av kommitténs beslut ska vara bindande.

Om parterna i skyddskommittén inte är eniga kan frågan överlämnas till Arbetsmiljöverket, om någon ledamot begär det (9 § arbetsmiljöförordningen).

## **9 a §**

Genom kollektivavtal får bestämmas att en skyddskommitté enligt 8 § utgörs av ett organ med annan benämning, även om organet också behandlar andra frågor än dem som nämns i 9 §. Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

### ***Kommentar***

Den fackliga organisationen avgör om de vill ha ett gemensamt samverkansorgan för arbetsmiljöfrågor och andra frågor. Finns redan ett sådant ska man sluta kollektivavtal om att detta organ även är en skyddskommitté. Därmed måste detta organ uppfylla villkoren i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen för att vara en skyddskommitté.

## **10 § Skydd av skyddsombudet**

Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter.

Om ett skyddsombud företräder en arbetstagare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta skyddsombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag.

Skyddsombud får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget upphör skall arbetstagaren vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rätt om han ej hade haft uppdraget.

### ***Kommentar***

Reglerna i 10 § säkrar att skyddsombuden kan genomföra sitt uppdrag utan hinder från såväl arbetsgivare, arbetstagare eller företrädare för andra fackliga organisationer. De ska inte heller drabbas av nackdelar för att de är skyddsombud. Det gäller också utyras skyddsombud som har samma rätt att besöka arbetsplatsen som det lokala skyddsombudet.

Arbetsgivaren ska aktivt verka för att underlätta skyddsombudens uppdrag.

Bestämmelsen gäller även för regionala skyddsombud (se Arbetsdomstolens avgörande AD 1977 nr 86 och AD 2002 nr 9).

Arbetsmiljöverket har inte befogenhet att ingripa vid brott mot reglerna i 6 kap. Skyddsombudet ska i stället vända sig till sin fackliga organisation som kan begära en tvisteförhandling om skadestånd enligt bestämmelserna i 6 kap. 11–13 §§ arbetsmiljölagen. Ett skyddsombud som inte är utsett av den avtalsbärande fackliga organisationen får driva tvisten själv.

Arbetsgivaren får inte heller försämma skyddsombudets anställnings- och arbetsförhållanden på grund av att denne är skyddsombud. Samma skydd gäller även efter att uppdraget upphört.

## **11 § Skadestånd**

Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot 10 § skall han ersätta uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

### ***Kommentar***

Skadeståndet ska inte enbart ersätta den ekonomiska förlusten som skyddsombudet eller ledamoten i skyddskommittén haft utan också det obehag

som trakasserierna inneburit. Skadeståndet ska betalas till det drabbade ombudet. Fackföreningen kan också få skadestånd, men då enligt förtroendemannalagen.

## **12 § Tidsgränser för skadestånd eller löneförmån**

Den som vill fordra skadestånd enligt 11 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket skall tillämpas på motsvarande sätt ifråga om anspråk på anställningsförmåner enligt 5 §.

Iakttages ej vad som föreskrives i första eller andra stycket, är rätten till talan förlorad.

För skyddsombud på fartyg gäller fartygssäkerhetslagen (2003:364) i stället för vad som anges i denna paragraf.

### ***Kommentar***

Här finns två tidsgränser. För att inte förlora rätten att föra talan i domstol så ska motparten underrättas inom fyra månader efter att skadan inträffade eller lönen skulle ha betalats ut. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med förhandlingsordning hanteras tvisten oftast i en tvisteförhandling. Ofta löser sig då tvisten.

Den andra tidsgränsen gäller att väcka talan i domstol. Lokal och central tvisteförhandling måste först avslutas, sedan har facket fyra månader på sig att väcka talan. Om skyddsombudet eller ledamoten i skyddskommittén inte är med i en kollektivavtalsbunden facklig organisation måste talan i domstol väckas inom åtta månader från det att skadan uppkom.

## **13 § Rättegång**

Mål om tillämpning av 10 och 11 §§ handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I fråga om talan mot arbetsstagare eller, i fall som avses i 10 § andra stycket, mot den som råder över ett arbetsställe gäller dock vad som är föreskrivet om rättegång i allmänhet.

### ***Kommentar***

När det finns kollektivavtal mellan facket och arbetsgivaren tas tvisten upp i Arbetsdomstolen efter tvisteförhandlingar. När det inte finns kollektivavtal eller om skyddsombudet själv har väckt talan är tingsrätten första instans, vars dom kan överklagas till Arbetsdomstolen. Detsamma gäller om den som råder över arbetsstället enligt 10 § andra stycket vägrat en annan arbetsgivar- res skyddsombud tillträde, till exempel från ett bemanningsföretag.

## **14 § Underrättelse om val**

I förhållande till arbetsgivare vinner 4–7 och 10–13 §§ tillämpning när den organisation eller de arbetstagare, som har utsett skyddsombudet, har underrättat arbetsgivaren om valet eller, om arbetsgivaren icke har kunnat nås, sänt underrättelse om valet till arbetsstället.

### ***Kommentar***

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas av fackklubben eller motsvarande om vem som blivit vald till skyddsombud och ledamot i skyddskommittén. Annars gäller inte deras befogenheter. Är skyddsombudet utsedd av arbetstagarna så svarar de för att arbetsgivaren underrättas. Om det inte går att nå arbetsgivaren går det att skicka ett meddelande till arbetsstället. Facket måste dock kunna bevisa att de har skickat ett sådant meddelande, om arbetsgivaren skulle neka. Därför ska underrättelsen ske skriftligen. 10 § arbetsmiljöförordningen beskriver närmare vad arbetsgivaren ska underrättas om efter ett val av skyddsombud.

## **15 § Skydd av skyddskommittéledamot och studerandeskyddsombud**

Det som sägs i 5 §, 10 § första och tredje styckena samt 11–14 §§ ska tillämpas på motsvarande sätt på en ledamot av en skyddskommitté som inte är studerandeskyddsombud.

För studerandeskyddsombud ska 10 § första och andra styckena, 11, 12 och 14 §§ tillämpas på motsvarande sätt. För mål om tillämpning av 10 och 11 §§ som rör studerandeskyddsombud gäller det som är föreskrivet om rättegång i allmänhet.

## **16 § Förtroendemannalagens tillämpning**

Beträffande skyddsombud och ledamot av skyddskommitté, vilka har utsetts av organisation som avses i 2 § andra eller tredje stycket, äger

även lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen tillämpning.

Har skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté på fartyg utsetts av de ombordanställda, tillämpas lagen som om han eller hon var utsedd av sin lokala arbetstagarorganisation. Det som sägs i denna paragraf gäller dock inte i den mån ombuds eller ledamots rättigheter enligt detta kapitel eller enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) därigenom skulle inskränkas.

### ***Kommentar***

Paragrafen anger att förtroendemannalagen gäller när skyddsombud och ledamöter i skyddskommittén är fackliga representanter, det vill säga utsedda av den fackliga organisation som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren.

Förtroendemannalagen innebär bland annat att det inte går att omplacera ett skyddsombud hur som helst, att skyddsombudet har viss rätt till ledighet med lön för sitt uppdrag och sin utbildning samt rätt att disponera lokaler på arbetsplatsen.

## **17 § Elevskyddsombud och studerandeskyddsombud**

De som genomgår utbildning ska av huvudmannen för utbildningen ges tillfälle att medverka i arbetsmiljöarbetet på arbetsstället, om det är rimligt med hänsyn till utbildningens art och utbildningsperiodens längd.

Omfattningen och utformningen av elevernas deltagande i skolans arbetsmiljöarbete ska anpassas efter deras ålder, mognad och förutsättningar i övrigt när det gäller

1. elever i förskoleklass och i lägre årskurs än årskurs 7 i grundskolan, specialskolan och i motsvarande utbildningar samt i sameskolan,
2. elever i den obligatoriska särskolan, gymnasiesärskolan och motsvarande utbildningar, och
3. elever i vuxenutbildning för utvecklingsstörda.

Elever i grundskolans årskurs 7–9, specialskolans årskurs 7–10 och gymnasieskolan samt motsvarande utbildningar företräds i arbetsmiljöarbetet av elevskyddsombud. De som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än vuxenutbildning för utvecklings-

störda företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år.

### **18 § Val och rättigheter för elev- och studerandeskyddsombud**

Elevskyddsombuden utses av eleverna och studerandeskyddsombuden av de studerande. Huvudmannen för utbildningen ska se till att elevskyddsombuden och studerandeskyddsombuden får den utbildning och den ledighet som behövs för uppdraget.

Elevskyddsombuden och studerandeskyddsombuden har rätt till den information som behövs för uppdraget. För elevskyddsombuden gäller dock rätten till information inte sådana uppgifter som är föremål för tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § första stycket. I fråga om uppgifter som är föremål för sekretess i det allmännas verksamhet gäller offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).



## Kapitel 7. Tillsyn

### 1 § Tillsynsmyndighet

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att denna lag och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen följs.

Med undantag för 13 § gäller detta kapitel inte fartygsarbete. Bestämmelser om tillsyn vid fartygsarbete och inskränkningar i rätten att använda fartyg finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

#### *Kommentar*

Arbetsmiljöverkets kontroll av arbetsmiljön har gått från att granska riskfyllda detaljer till att kontrollera om verksamheten arbetar systematiskt för att ha en god arbetsmiljö. Inspektionens inriktning anges i 15 § arbetsmiljöförordningen där det bland annat anges att det eftersträvas en helhetsbedömning av arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverkets inspektörer kontrollerar vid sitt besök om en verksamhet följer arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Antalet inspektörer, deras kunskaper, agerande och möjlighet till påföljder är avgörande för respekten för arbetsmiljölagen.

### 2 § Tillsyn över säkerhetsdatablad för kemikalier

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt detta kapitel över att bestämmelsen i artikel 35 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG följs.

#### *Kommentar*

Arbetsmiljöverket har tillsyn över att arbetsgivaren har säkerhetsdatablad och annan säkerhetsinformation för kemikalier tillgängliga för arbetstagarna.

### 3 § Rätta att få upplysningar och begära undersökning

Tillsynsmyndighet har rätt att efter anfordran erhålla de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsyn enligt denna lag.

#### **4 § Lämna upplysning om leverantör och entreprenör**

Den som i sin verksamhet använder en viss produkt eller har uppdragit åt annan att utföra ett visst arbete är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna upplysning om vem som har levererat produkten eller utför arbetet. Den som har överlåtit eller upplåtit en teknisk anordning eller överlåtit ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna tillgängliga upplysningar om till vilka produkten har överlåtit eller upplåtits.

##### *Kommentar*

Denna regel ger Arbetsmiljöverket möjlighet att finna och ingripa mot till exempel en underentreprenör som har en bristande arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket ska också kunna få upplysningar av en leverantör om vem som har köpt en maskin eller ett ämne som visat sig vara farligt. Detta gäller dock inte om försäljningen har skett över disk.

#### **5 § Arbetsmiljöverkets rätt till tillträde**

För tillsyn enligt denna lag har tillsynsmyndighet tillträde till arbetsställe och får där göra undersökningar och taga prov. För uttaget prov utgår ej ersättning. Det åligger polismyndighet att lämna den handräddning som behövs för utövande av tillsyn enligt denna lag.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva skyldighet att ersätta tillsynsmyndighet sådana kostnader för provtagning och undersökning av prov som har varit skäligen påkallade.

##### *Kommentar*

Arbetsgivaren är under straffansvar skyldig att ge tillsynsmyndigheten tillträde till arbetsstället. I 22 § arbetsmiljöförordningen regleras kostnader för provtagning.

#### **6 § Samordningsansvarig och byggarbetsmiljösamordnare**

Om det på ett gemensamt arbetsställe som avses i 3 kap. 7 d § tredje stycket inte finns någon som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor, får Arbetsmiljöverket besluta att någon av dem som bedriver verksamhet där ska ha sådant ansvar.

När det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket besluta att ansva-

ret för samordningen av arbetsmiljöfrågor i fall som avses i 3 kap. 7 d § ska flyttas över till någon av dem som bedriver verksamhet på det gemensamma arbetsstället.

I fråga om ansvaret för arbetsmiljöfrågor vid byggnads- eller anläggningsarbete enligt 3 kap. 6 § får Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl i beslut flytta över detta ansvar

1. från en uppdragstagare till den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet i fall som avses i 3 kap. 7 c §, eller
2. från den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet till en uppdragstagare i den mån det finns ett sådant uppdrag som avses i 3 kap. 7 c § första stycket 1.

### **7 § Föreläggande och förbud**

Arbetsmiljöverket får gentemot den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 2–12 §§, 5 kap. 3 § första stycket eller 6 § i detta kapitel meddela de förelägganden eller förbud som behövs

1. för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas, och
2. för att artikel 35 i förordning (EG) nr 1907/2006 ska följas.

I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut vite. Om någon inte följer ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket besluta att rättelse ska ske på dennes bekostnad.

Om ett föreläggande har meddelats beträffande någon åtgärd till vilken det krävs bygglov, rivningslov eller marklov enligt plan- och bygglagen (1987:10) men sådant lov inte beviljas, upphör föreläggandet att gälla såvitt avser åtgärden.

#### ***Kommentar***

Arbetsmiljöverket är skyldigt att ingripa om de anser att arbetsmiljön inte är tillfredsställande. Om den ansvarige inte följer anvisningen så har Arbetsmiljöverket vissa tvångsmedel.

- Arbetsmiljöverket skickar oftast först ut ett inspektionsmeddelande med uppmaning om åtgärder inom en bestämd tid.
- Om ingen åtgärd vidtas meddelar Arbetsmiljöverket ett föreläggande om en åtgärd inom en viss tid eller i farliga situationer ett förbud, oftast med

vite. Vite är en summa pengar som bestäms av Arbetsmiljöverket och ska sättas så högt att det inte lönar sig att betala vitet. Till skillnad mot straff så kan vitet riktas mot en juridisk person.

- Föreläggande eller förbud utan vite används främst när det bedöms att företaget inte kommer att betala. I stället kan den ansvarige dömas till böter eller fängelse.
- Om ingen åtgärd sker nu heller begär Arbetsmiljöverket ett vitesutdömande av förvaltningsrätten. Arbetsgivaren kan överklaga Arbetsmiljöverkets vitesbeslut. Det är ovanligt att rätten avslår en sådan begäran. Om arbetsgivaren inte betalar vitet lämnas ärendet till kronofogden.
- Om den ansvarige fortsätter att bryta mot föreläggandet kan Arbetsmiljöverket skicka ett nytt föreläggande med ett förhöjt vite.

Ett sällan använt alternativ är att Arbetsmiljöverket beordrar åtgärder för att lösa problemet på arbetsgivarens bekostnad.

Observera att sista stycket i 7 § inte gäller förbud.

## 8 § Upplåta lokal

Om det finns något missförhållande i skyddshänseende beträffande en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord som har upplåtits för arbete eller som personalutrymme, kan Arbetsmiljöverket meddela förbud enligt 7 § mot en sådan upplåtelse till dess angiven åtgärd har vidtagits med lokalen, markområdet eller utrymmet.

Arbetsmiljöverket kan gentemot den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme, meddela förelägganden enligt 7 § om undersökning av skyddsförhållandena på platsen.

### *Kommentar*

8 § kompletterar 7 § och gäller dem som hyr ut lokaler och andra utrymmen. En arbetsgivare som är hyresgäst eller entreprenör kan inte ändra i utrymmen utan uthyrarens samtycke. Om dessa två parter inte kommer överens kan Arbetsmiljöverket förbjuda uthyraren att hyra ut lokalen och samtidigt förelägga arbetsgivaren om vad som bör rättas till. Uthyraren måste då antingen åtgärda problemen eller säga upp hyresgästen.

## 9 §

(Paragrafen upphörde att gälla den 1 januari 2001 enligt 2000:764.)

## 10 § Säkra förbud

För att säkerställa förbud enligt 7 eller 8 § kan tillsynsmyndighet meddela beslut om försegling eller annan avstängning av anläggning, utrymme eller anordning. Sådant beslut verkställs genom myndighetens försorg.

### *Kommentar*

Arbetsmiljöverket kan besluta att sätta en farlig maskin ur drift eller att stänga ett utrymme där det finns farliga ämnen, när de bedömer att arbetsgivaren inte kommer att följa förbudet. Skyddsombudet kan begära detta av Arbetsmiljöverket. Om Arbetsmiljöverket beslutar att inte sätta maskinen ur drift kan skyddsombudet överklaga beslutet till förvaltningsrätten.

## 11 § Lämna varningsinformation, återkalla produkt

Den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 8–10 §§ får åläggas att lämna varningsinformation eller att återkalla en produkt. Innehållet i ett sådant åläggande ska motsvara vad som anges 14–18 §§ produktsäkerhetslagen (2004:451).

Vad som där sägs om tillverkare ska dock i stället avse den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 8–10 §§. Åläggandet ska förenas med vite om det inte av särskilda skäl är obehövligt.

## 12 § Avgifter

Regeringen kan föreskriva att särskilda avgifter skall tagas ut i ärende enligt denna lag.

### *Kommentar*

Se 22 § arbetsmiljöförordningen.

## 13 § Tystnadsplikt för skyddsombud m.fl.

Den som har utsetts till skyddsombud, studerandeskyddsombud eller ledamot i en skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon under uppdraget har fått veta

om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, en enskilds personliga förhållanden eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av en sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han eller hon trots tystnadsplikten enligt första stycket lämna uppgift vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör.

Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för denne.

I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

### ***Kommentar***

Denna paragraf gäller tystnadsplikt inom privat sektor. I det allmännas verksamhet gäller offentlighets- och sekretesslagen. Skyddsombudet har rätt att diskutera tystnadspliktig information med den lokala fackliga styrelsen och med förbundets experter på området samt med Arbetsmiljöverket. Vid en sådan diskussion ska det klart framgå att ingen får föra informationen vidare. Personliga uppgifter får dock enbart diskuteras med de nämnda grupperna om personen i fråga har gett sitt tillstånd.

Brott mot tystnadsplikten kan innebära böter eller fängelse i högst ett år.

## **14 § Arbetsmiljöverkets skyldighet att informera**

Tillsynsmyndighet ska till skyddsombud och studerandeskyddsombud lämna var sin kopia av de skriftliga meddelanden i arbetsmiljöfrågor som lämnas till ett arbetsställe.

### ***Kommentar***

Arbetsmiljöverket ska ge skyddsombudet kopior på inspektionsmeddelande, förelägganden och förbud och allt annat som Arbetsmiljöverket ger arbetsgivaren rörande arbetsmiljön. Denna skyldighet gäller även om informationen är hemlig.

## Kapitel 8. Påföljder

### *Kommentar*

Arbetsgivare som bryter mot regler inom arbetsmiljöns område kan drabbas av påföljder som följer av kollektivavtal eller av lag. Brott mot kollektivavtal kan ge skadestånd, till exempel när arbetsledningen sker i strid med lag och goda seder. Kapitel 8 beskriver påföljder vid överträdelse av arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. I bilaga 5 sammanfattas de påföljder som gäller vid överträdelse av arbetsmiljölagen.

Brott mot bestämmelser i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter handlar oftast om att arbetsgivaren inte vidtagit nödvändiga åtgärder. Arbetsmiljölagens syfte är att få arbetsgivaren att vidta åtgärder som ger en god arbetsmiljö.

När någon har råkat ut för en kroppsskada, sjukdom, dödsfall eller utsatts för livsfara eller risk för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom kan den ansvarige dömas för brott enligt 3 kap. 10 § brottsbalken.

Vid brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken krävs utredning och dokumentation. Dessutom är det viktigt att hålla reda på tidsgränser för överklagande och preskription.

### **1 § Brott mot föreläggande eller förbud**

Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7–9 §§. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

### *Kommentar*

Vite drabbar företaget, se kommentar till 7 kap. 8 §.

När föreläggande eller förbud inte är förenat med vite kan den skyddsansvarige dömas till böter eller fängelse. Arbetsmiljöverket gör då en åtalsanmälan till åklagaren som väcker talan vid tingsrätten.

För att domstolen ska kunna straffa en person måste åklagaren visa att någon medvetet eller av oaktsamhet har brutit mot bestämmelserna. Åklagaren måste också ta reda på vem som bär skyddsansvaret. Utgångspunkt är att den högsta ledningen har skyddsansvaret. Uppgifter kan dock delegeras, till exempel till produktionschefen. För att den högst ansvarige ska kunna befria sig från sitt straffansvar krävs att delegationen är tydlig och följande:

- a. Det ska finnas ett behov av delegation, det vill säga verksamheten ska vara så stor eller så spridd att en person inte kan överblicka den.
- b. Den som får en delegerad uppgift ska själv kunna ta de beslut som krävs för att lagen ska följas samt ha de kunskaper och den erfarenhet som krävs.

Åklagaren kan även välja företagsbot i stället för att åtala en person. Företagsbot drabbar näringsidkaren. Åklagaren behöver då endast utreda att ett brott har begåtts inom näringsidkarens verksamhet, inte vem som begått brottet. Den lägsta företagsboten är 5 000 kronor och den högsta tio miljoner kronor. Åklagarna kan skriva ut ett strafföreläggande om företagsboten är högst 500 000 kronor. Det innebär att åklagaren skickar över ett inbetalningskort till näringsidkaren. Om näringsidkaren inte godkänner strafföreläggandet och betalar blir det rättegång.

## **2 § Brott mot direkt straffbelagda regler**

Till böter döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. anlitar en minderårig i strid mot 5 kap. 2 § första stycket eller mot föreskrifter som meddelats med stöd av 5 kap. 2 § tredje eller fjärde stycket,
2. bryter mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 1–8 §§ eller 5 kap. 3 § andra stycket, 4 eller 5 §,
3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar, handlingar eller prov eller begärt undersökningar enligt 7 kap. 3 eller 4 §,
4. utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk.

Till ansvar enligt denna bestämmelse skall inte dömas om det för överträdelsen har utfärdats föreskrift om sanktionsavgift enligt 5 §.

### ***Kommentar***

Här anges de få regler som är så tydliga att de är direkt straffbelagda. Den som bryter mot dem kan åtalas direkt och straffet är böter. Det innebär att Arbetsmiljöverket gör en åtalsanmälan till åklagaren som väcker talan vid tingsrätten. Även här har åklagaren en möjlighet att använda företagsbot. Om det finns en sanktionsavgift kopplad till brott mot en regel går det inte att även döma till böter.



### 3 § Brott mot tystnadsplikt

Om ansvar för den som överträder 7 kap. 13 § finns bestämmelser i 20 kap. 3 § brottsbalken.

#### *Kommentar*

Avsiktligt brott mot tystnadsplikt kan ge böter eller fängelse. Sker det av slarv blir straffet böter. I bagatellartade fall utdöms inte straff.

### 4 § Förverkande

Har vid brott som avses i detta kapitel en anordning eller ett ämne använts i strid mot förbud enligt 4 kap. 4 § eller 7 kap. 7 §, skall förverkande ske av egendomen eller dess värde, om det inte är uppenbart oskäligt.

### 5 § Sanktionsavgift

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får föreskriva att en särskild avgift skall betalas om överträdelse har skett av en föreskrift som har meddelats med stöd av ett bemyndigande i något avseende som anges i 4 kap. 1–3 eller 8 § första stycket. Avgiften skall betalas även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

En sådan föreskrift skall ange hur avgiften beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet skall kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften skall vara lägst 1 000 och högst 100 000 kronor.

#### *Kommentar*

Sanktionsavgift är ett alternativ till straff (böter eller fängelse) och kan direkt drabba den som bryter mot en regel. Det krävs inte att överträdelsen har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Arbetsmiljöverket kan skicka ett avgiftsföreläggande enligt 8 kap. 9 § och ett inbetalningskort till den fysiska eller juridiska personen som har brutit mot regeln. Godtas föreläggandet gäller det som en laga kraft vunnit dom. Om det inte godtas kan Arbetsmiljöverket ansöka om att förvaltningsrätten dömer ut sanktionsavgiften.

I föreskriften ska det stå exakt hur avgiften räknas ut. År 2010 fanns tre föreskrifter med sanktionsavgift; AFS 2005:3 Trycksatta anordningar, AFS 2006:1 Asbest, AFS 2006:8 Provning med över- eller undertryck.

## **6 § Jämkning av sanktionsavgift**

Avgiften skall påföras den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde. Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra avgiften enligt angiven beräkningsgrund. Avgiften tillfaller staten.

## **7 § Utdömande av sanktionsavgift**

Frågor om påförande av avgift prövas av länsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kamarrätten. (Från den 15 februari 2010 ska prövningen göras av förvaltningsrätten i stället för länsrätten. Lag 2009:788.)

## **8 § Preskription av förseelse**

Avgift får påföras bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde. Ett beslut varigenom någon påförs avgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften skall lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar med mera. Vid indrivning får verkställighet enligt utskökningsbalken ske.

## **9 § Avgiftsföreläggande**

Frågor om påförande av avgift får prövas av Arbetsmiljöverket genom avgiftsföreläggande.

Avgiftsföreläggande innebär att den som antas ha gjort sig skyldig till en överträdelse föreläggs avgiften till godkännande omedelbart eller inom viss tid. Har föreläggandet godkänts, gäller det som domstols lagkraftvunna avgörande varigenom avgift påförts. Ett godkännande som sker sedan den i föreläggandet utsatta tiden har gått ut är dock utan verkan.

## **10 § Preskription av sanktionsavgiften**

En påförd avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.

## Kapitel 9. Överklagande

### 1 §

(Paragrafen upphört SFS 2000:764.)

### 2 § Prövningsinstanser

Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

#### *Kommentar*

Endast skriftliga beslut kan överklagas. Överklagan måste ske skriftligen och lämnas inom tre veckor från det att man fick del av beslutet.

### 3 § Skyddsombuds rätt att överklaga

För att ta till vara arbetstagarnas intressen i ärenden enligt denna lag får överklagande enligt 2 § göras av ett huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av ett annat skyddsombud.

Om det inte finns något skyddsombud, får överklagande göras av en arbetstagarorganisation i den mån saken rör medlemmarnas intressen. Om talan avser annat än fartygsarbete krävs att organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

För att ta till vara de studerandes intressen i ärenden enligt denna lag får överklagande också göras av ett studerandeskyddsombud.

#### *Kommentar*

Eftersom arbetstagarna berörs av Arbetsmiljöverkets beslut har skyddsombudet rätt att överklaga beslutet. Finns det inget skyddsombud kan även facket överklaga beslutet under förutsättning att de tidigare har yttrat sig i ärendet och att saken rör medlemmarnas intressen.

Om Arbetsmiljöverket inte ställer några krav på arbetsgivare finns inget beslut att överklaga. Då kan skyddsombudet enligt 6 kap. 6 a § begära att Arbetsmiljöverket tar ställning i en fråga. Om då Arbetsmiljöverket beslutar att inte utfärda ett föreläggande eller förbud kan skyddsombudet överklaga beslutet till förvaltningsdomstolen. Även ett hävande av ett skyddsombudsstopp kan överklagas.

#### **4 § Rådfråga regeringen**

I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse, innan verket meddelar beslut i ärendet.

#### **5 § Beslut som ska gälla omedelbart**

En tillsynsmyndighet får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

#### ***Kommentar***

Normalt gäller ett beslut från det att det vunnit laga kraft. För att hindra att arbetsgivaren förhalar ett beslut kan Arbetsmiljöverket emellertid bestämma att beslutet ska genomföras direkt. Arbetsgivaren kan fortfarande överklaga det, men måste genast vidta lämpliga åtgärder.

# Övergångsbestämmelser

## *Kommentar*

Av övergångsbestämmelserna framgår bland annat att de föreskrifter, som Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) har utfärdat med stöd av arbetarskyddslagen, fortfarande ska gälla tills nya föreskrifter hinner utfärdas.

## **1977:1160**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1978 då arbetarskyddslagen (1949:1) och skogsföreläggningsslagen (1963:246) skall upphöra att gälla. – – –

Vid ikraftträdandet gällande föreskrift, råd eller anvisning, som har meddelats med stöd av 45 § andra eller tredje stycket eller 74 § andra stycket arbetarskyddslagen äger fortsatt giltighet inom sitt tidigare tillämpningsområde och skall vid tillämpningen av arbetsmiljölagen anses ha meddelats enligt denna.

Vad som sägs i andra stycket skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om föreskrift, råd eller anvisning, som där nämns men som avses träda i kraft den 1 juli 1978 eller senare.

Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till eller avses eljest däri föreskrift, som har ersatts genom bestämmelse i arbetsmiljölagen, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

# Arbetsmiljöverkets kommentarer till arbetsmiljölagen

## Kapitel 1: Lagens syfte

Arbetsmiljölagen inleds med en paragraf om lagens syfte (1 §). Den tar upp de grundtankar, som bär upp lagen. Dessa är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen tar således inte bara sikte på att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll. Strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.

### Tillämpningsområdet

Lagen omfattar allt arbete (2 §). Det spelar ingen roll om det är fabriksarbete, utomhusarbete, jordbruksarbete, kontorsarbete eller något annat slag av arbete. Det har inte heller någon betydelse om arbetet utförs i privat eller offentlig verksamhet. Lagen gäller framför allt när någon arbetstagare är anställd hos en arbetsgivare. Men den gäller delvis även för dem som arbetar för gemensam räkning samt för ensamföretagare och familjeföretag (se 3 kap. 5 § och 5 kap. 2–3 §§).

En arbetsgivare kan vara en juridisk eller fysisk person. Juridiska personer är till exempel aktiebolag, handelsbolag, föreningar, stiftelser, kommuner och landsting. Om arbetsgivaren är en juridisk person anses alla anställda som arbetstagare. Detta gäller även chefer och arbetsledande personal, till exempel vd i ett aktiebolag eller förvaltningschefen i en kommun.

Den som är anställd i ett eget aktiebolag räknas också som en anställd arbetstagare. Vem som äger aktierna spelar ingen roll. Detta är ju något som kan variera från dag till dag. Även staten är en juridisk person och utgör ett eget rättssubjekt. Den företräds dock alltid av någon av de statliga myndigheterna eller verken. Om en statlig verksamhet drivs i bolagsform följer den däremot samma regler som andra aktiebolag.

Arbetsmiljölagen reglerar inte förhållandet mellan den som bestäl-

ler ett arbete och en självständig entreprenör. Här är det entreprenören som har arbetsmiljöansvaret mot sina anställda. Han måste se till att kontraktet med beställaren ger tillräckliga möjligheter till en god arbetsmiljö. Något arbetsmiljöansvar för beställare finns inte.

Det finns dock situationer där en entreprenör kan anses som arbetstagare hos en beställare. Sedan lång tid finns det en arbetsrättslig praxis som innebär att man ibland utsträcker arbetsgivarbegreppet till att omfatta även dem som anlitar så kallade beroende uppdragstagare. Dessa betraktas då som arbetstagare. Exempel på detta är vissa skogsarbetare som i praktiken är helt beroende av beställaren. Även frisörer som är helt beroende av en salongsinnehavare har ansetts som arbetstagare. Situationer av detta slag måste alltid bedömas från fall till fall.

Under normala fredsförhållanden gäller arbetsmiljölagen också inom totalförsvaret. Undantag görs bara beträffande skyddsombudens rätt att avbryta övningar (14 § arbetsmiljöförordningen).

### **Information om kemiska ämnen**

Arbetsmiljölagen har anpassats till EUs kemikalielagstiftning Reach (2 §). Artikel 35 i kemikalieregistreringsförordningen (det svenska namnet på Reach) innebär att arbetstagare och deras representanter har rätt att få information om kemiska ämnen och beredningar som de använder i arbetet eller kan exponeras för.

### **Fartygsarbete**

I juli 2003 utvidgades tillämpningsområdet så att även fartygsarbete, som tidigare varit undantaget, kom att omfattas. Det betyder att även de som arbetar på fartyg ska följa arbetsmiljölagens bestämmelser. Tidigare fanns bara vissa arbetsmiljöbestämmelser i fartygssäkerhetslagen. Flera bestämmelser i arbetsmiljölagen har anpassats till att lagen nu också gäller till sjöss. Fortfarande finns i lagen en skillnad mellan landbaserat arbete och fartygsarbete när det gäller tillsynen. Det är Transportstyrelsen som har tillsynen ombord på fartygen (med viss hjälp av Arbetsmiljöverket).

En ny paragraf, 2 a §, infördes i lagen i samband med att fartygsarbete kom att omfattas. Den nya bestämmelsen innebär att de grundläggande arbetsmiljöreglerna i 2 kap. 1 § första stycket, 2 och 3 §§ även gäller för utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. Utöver detta har reger-

ingen i arbetsmiljöförordningens 1 § bestämt att 2 kap. 4–6 §§, 7 § första stycket första meningen och 3 kap. 6 och 7 §§ i arbetsmiljölagen också ska gälla för utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. Det betyder att utländska fartyg som befinner sig på svenskt vatten och i svenska hamnar ska ha en tillfredsställande arbetsmiljö som den beskrivs i andra kapitlet i arbetsmiljölagen. De ska också följa de regler i lagen som rör samordning, till exempel vid arbete med lastning och lossning.

### **Elever, värnpliktiga med flera**

Alla som genomgår utbildning likställs med arbetstagare (3 § punkt 1). Arbetsmiljölagen gäller alltså för dem. Reglerna om skyddsombud och skyddskommittéer samt vissa regler om åldersgränser, arbetstid och register vid läkarundersökning gäller dock inte. I stället finns särskilda föreskrifter om elevskyddsombud i 6 kap. 17–18 §§. Elever vid alla typer av skolor omfattas således i huvudsak av arbetsmiljölagen från och med förskoleklasserna. Lagen gäller allt praktiskt och teoretiskt arbete som eleverna utför. Vid vissa fritidsaktiviteter med moment av utbildning, till exempel ridskolor eller musikskolor, omfattas dock bara yrkesinriktad utbildning.

Samma regler gäller för elever på universitet, högskolor och annan yrkesinriktad utbildning. Utanför lagen faller däremot barntillsyn samt kurser av övervägande hobbykaraktär. För blandformer av barntillsyn och undervisning gäller lagen, med ovan nämnda undantag, för undervisningsdelen. De som har arbetskyldighet under vård i anstalt likställs med arbetstagare på samma sätt som elever (3 § punkt 2). Detta gäller alla former av obligatoriskt arbete. Hit kan även studier räknas men inte ren terapiverksamhet eller annan frivillig verksamhet.

Detsamma gäller för värnpliktiga och andra som har totalförsvarsplikt eller civil tjänsteplikt (3 § punkt 3). Här finns dock en skillnad i förhållande till elever och de som vårdas i anstalt. Bestämmelserna i 5 kap. 1 och 3 §§ om förbud mot vissa farliga arbeten före 18 års ålder gäller nämligen för elever och de som är intagna i anstalt men inte för värnpliktiga och motsvarande. Det bör observeras att lagen inte gäller förhållandena vid förläggning i kaserner. Dessa räknas som bostäder och faller därför utanför arbetsmiljölagen. Däremot gäller lagen om de värnpliktiga beordras till exempel att städa i kasernerna.



## Kapitel 2: Grundläggande bestämmelser

I detta kapitel anges de allmänna krav som ställs på arbetsförhållandena. Bestämmelserna är ganska allmänt hållna och använder i stor utsträckning obestämda begrepp som lämplig, tillfredsställande, betryggande och liknande. Detta hänger samman med att arbetsmiljölagen är en så kallad ramlag.

Enligt regeringsformen måste grundläggande bestämmelser om rättigheter och skyldigheter för medborgarna beslutas av riksdagen genom lag. Riksdagen kan sedan överlämna åt regeringen eller – efter regeringens bestämmande – åt någon myndighet att utfärda detaljbestämmelser. För detta krävs dock att riksdagen anger den ram inom vilken regeringen och myndigheten får ge föreskrifter. På arbetsmiljöområdet finns en väsentlig del av denna ram just i 2 kap. arbetsmiljölagen. För detta ändamål räcker det med rätt så allmänna bestämmelser. Huvudsaken är att ämnesområdet och de grundläggande kraven framgår tydligt. I övrigt lämnas stort spelrum för den tekniska och sociala utvecklingen samt för myndigheternas och arbetsmarknadsparternas bedömningar.

Avsikten är att man i de flesta fall inte ska använda lagens formuleringar direkt i det praktiska arbetsmiljöarbetet. Deras huvudsyfte är att dra upp ramarna för regeringens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I stället är det de mer detaljerade formuleringarna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som ska användas. Det finns dock situationer och ämnesområden där Arbetsmiljöverket inte har utfärdat några bestämmelser. I sådana fall får man falla tillbaka på de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen, som då måste tolkas så att de får en rimlig och praktisk tillämpning.

När Arbetsmiljöverket ställer ett krav i ett enskilt fall måste detta även i sådana fall vara tydligt och preciserat så att det klart framgår vad det är som krävs. När krav ställs är därför de allmänna formuleringarna i lagen inte lämpliga att använda. Man kan hänvisa till dem som ett stöd men själva kraven måste vara tydligare formulerade.

Kapitlet inleds med en viktig principdeklaration. Den innebär att arbetsmiljön måste sättas i relation till arbetets natur och till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (1 § första stycket). Bakom denna bestämmelse ligger bland annat det självklara förhållandet att förut-

sättningarna för arbetsmiljön varierar, beroende på vad det är för slags arbete och var det utförs. Det är ju givet att arbetsmiljön aldrig kan bli exakt densamma för en skogsarbetare, en kontorist, en sjuksköterska och en bussförare. Visserligen är kravet hela tiden att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till förutsättningarna. Detaljkraven kan ändå komma att variera i olika situationer. Ett tillägg har gjorts i första stycket om arbetsmiljön vid fartygsarbete där sjösäkerheten kan ställa speciella krav.

I paragrafen ligger också en påminnelse om att det finns för samhället viktiga verksamhetsfält där förutsättningarna för arbetsmiljön skiljer sig radikalt från andra områden. Man kan här peka på till exempel sådana verksamheter som brandbekämpning, försvar och polisverksamhet. Bestämmelsen innebär att man på sådana områden måste göra en intresseavvägning innan krav på arbetsmiljön ställs i ett enskilt fall. En sådan avvägning kan bland annat innebära att man tar hänsyn till de krav som riksdagen har ställt i andra lagar. De allmänna formuleringarna i arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter ger normalt utrymme för en avvägning, som innebär att både arbetsmiljölagen och andra berörda lagar kan följas samtidigt.

### **Anpassning till arbetstagarna**

Inom den grundläggande ramen ställs krav på att arbetet ska anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar (1 § andra stycket). Detta innebär att en allsidig bedömning ska göras av arbetsmiljön, som inbegriper även arbetets uppläggning, organisation och innehåll. Bedömningen måste ta hänsyn till att människor är olika och kan reagera olika på de arbetsmiljöer de arbetar i. Arbetsplatserna ska således utformas med tanke på vad som passar olika människor. Tekniska anordningar och kemiska produkter ska tillverkas och väljas med hänsyn till detta. Psykiska och sociala förutsättningar i arbetet ska beaktas. Enformighet, stress och isolering i arbetet ska undvikas genom att arbetsförhållandena anpassas till människorna. Det gäller här också frågor som välbefinnande och trivsel i arbetet. Målet är att arbetet ska kunna upplevas som en meningsfull och berikande del av tillvaron.

De anställdas möjligheter att arbeta självständigt och ta ett yrkesmässigt ansvar kan ha stor betydelse för arbetstillfredsställelsen. Själv-

ständighet och ansvar i arbetet ger också förutsättningar för att alla anställda ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. I lagen föreskrivs därför att arbetstagarna ska få möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation (1 § tredje stycket).

Arbetsgivaren ska eftersträva att lägga upp arbetet så att det underlättar kontakt med arbetskamraterna och ger sammanhang mellan arbetsuppgifterna. Löneformerna och arbetstidernas förläggning ska beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete medför särskilda risker för olämplig psykisk eller fysisk belastning och ska därför undvikas (1 § fjärde stycket). Tillsynsmyndigheten kan med stöd av arbetsmiljölagen ingripa mot till exempel ackordssystem eller arbetsscheman som är klart olämpliga från arbetsmiljösynpunkt.

### Hänsyn till arbetsmiljön redan i planeringen

Det är viktigt att arbetsmiljökraven beaktas på ett tidigt stadium. Det krävs därför att arbetet planläggs och ordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö (2 §). Redan vid planering av arbetslokaler och utrustning, teknik och arbetsmetoder ska således hänsyn tas till arbetsmiljösynpunkter. Man ska också sträva efter att ta hänsyn till hur arbetstakt och arbetssätt inverkar på självständighet och ansvar i arbetet.

### Olika arbetsmiljöfaktorer

Efter de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljön anges översiktligt kraven beträffande olika arbetsmiljöfaktorer (3–6 §§). Arbetslokalerna ska vara lämpliga från arbetsmiljösynpunkt. Luft-, ljud-, vibrations- och ljusförhållanden samt andra liknande arbetshygieniska förhållanden ska vara tillfredsställande. Allmänna regler ges också om betryggande skyddsåtgärder mot olycksfall och säkerheten hos tekniska anordningar samt om säker användning av ämnen som kan föranleda ohälsa och olycksfall.

I en särskild bestämmelse (7 §) slås den viktiga principen fast att personlig skyddsutrustning ska användas bara när betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte kan nås på annat sätt. När sådan utrustning behövs ska den tillhandahållas av arbetsgivaren respektive redaren. I detta ligger också att arbetsgivaren ska bekosta den. Det är dock vanligt att parterna genom kollektivavtal kommer överens om att arbets-

tagaren delvis ska bekosta utrustningen, mot att arbetsgivaren tillåter att den får användas även på fritiden. En sådan överenskommelse strider inte mot arbetsmiljölagen.

När personlig skyddsutrustning behövs är arbetstagarna enligt 3 kap. 4 § skyldiga att använda den. Av 3 kap. 2 § följer dessutom att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna använder den personliga skyddsutrustning som behövs. Detta betyder inte att arbetsgivaren kontinuerligt måste övervaka varje arbetstagare så att han eller hon inte tar av sig hjälmen eller skyddshandskarna. Däremot måste arbetsgivaren ha ett system för systematiska kontroller av att utrustningen används samt för ingripanden om den inte används.

#### **Personalutrymmen m.m.**

I 2 kap. 8 § finns krav på personalrum och första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom. Bestämmelsen är formulerad så att den bara gäller när det behövs med hänsyn till arbetets art och arbetstagarnas behov. Den ska därför inte tillämpas på sådana grupper som inte är arbetstagare och för vilka lagen bara gäller i tillämpliga delar (Jämför till exempel 3 kap. 5 §).

I fartygssäkerhetslagen (2003:364) finns ytterligare bestämmelser som rör olycksfall eller sjukdom samt kost och vatten för ombordanställda på fartyg.

#### **Hygieniska gränsvärden**

Hygieniska gränsvärden är ett värdefullt hjälpmedel i arbetet med arbetsmiljön. Gränsvärden kan fastställas för till exempel luftföroreningar. Man bestämmer då att det i den luft som en arbetande andas in under arbetet får finnas högst en viss genomsnittshalt av ett ämne under en arbetsdag eller kortare tid. Gränsvärden ska också kunna gälla temperatur, strålning, buller, vibrationer och så vidare. För buller och vibrationer finns även så kallade insatsvärden till vilka krav på insatser är knutna.

För att förankra systemet med gränsvärden i lagstiftningen anges i 18 § arbetsmiljöförordningen att Arbetsmiljöverket kan meddela gränsvärden för planering och kontroll av arbetsmiljön.

Avsikten med gränsvärden är att samma kravnivå ska gälla över hela landet. En arbetsgivare som klarar angivna insatsvärden eller gränsvärden ska därför normalt kunna lita på att några ytterligare skyddsåtgärder

inte behövs. Om allvariga hälsoproblem skulle uppkomma är det dock möjligt för tillsynsmyndigheten att ändå kräva åtgärder. Ibland kan det också finnas speciella bestämmelser som måste följas oavsett hur man ligger till i förhållande till insats- och gränsvärdena.

## Kapitel 3: Ansvar för arbetsmiljön

I detta kapitel anges vilka som har ett ansvar för arbetsmiljön. För var och en av dem anges hur långt ansvaret sträcker sig. Ansvarets omfattning varierar mellan olika ansvariga. Lagen fördelar dock inte ansvaret på enskilda fysiska personer. Den lägger i stället ansvaret på vissa rollinnehavare, eller med ett juridiskt ord ansvarssubjekt, inom arbetsmiljön. Exempel på sådana rollinnehavare är arbetsgivare, leverantörer, byggherrar, byggarbetsmiljösamordnare och de som råder över arbetsställe.

Rollinnehavarna är i de flesta fall inte fysiska personer utan till exempel bolag eller myndigheter. För att uppfylla sitt ansvar måste dessa normalt göra en fördelning inom sin organisation av de arbetsuppgifter som behöver utföras för att ansvaret ska uppfyllas. Om det blir aktuellt med straffansvar, är det däremot domstolarna som fördelar straffansvaret i efterhand. Detta kan bli aktuellt exempelvis om man misstänker att någon försummelse har orsakat en olycka eller om en straffbelagd bestämmelse inte har följts. Domstolarna hämtar då ofta ledning ur den interna arbetsfördelningen men kan gå ifrån den om den gjorts på fel sätt. Exempel på felaktig fördelning är att man delar ut arbetsuppgifter utan att samtidigt lämna med de befogenheter och resurser som behövs. Ett annat exempel är att man lämnar en arbetsuppgift till någon som inte är kompetent för den eller inte ger tillräcklig information och instruktion.

Kapitlet börjar med en hänvisning till 2 kap. Syftet med denna är att lyfta fram den intresseavvägning som måste göras i vissa fall (se kommentaren till 2 kap). Den pekar också på de hänsyn som vid tillämpningen kan behöva tas till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (2 kap. 1 § första stycket). För att inskräpa vikten av ett ömsesidigt ansvar fortsätter kapitlet sedan med en bestämmelse om att arbetsgivare och arbetstagare är skyldiga att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kap. 1 a §).

### Arbetsgivaren har huvudansvaret

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Denne ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet (2 § första stycket). Riskerna vid ensamarbete nämns särskilt (2 § andra stycket). I arbetsgivarens förebyggande

arbete ska en av utgångspunkterna vara att allt som är farligt ska ändras eller bytas ut så att risken tas bort. Detta betyder också att om det inte är möjligt att helt undanröja risken, så ska arbetsgivaren i stället vidta åtgärder för att minska den.

Arbetsgivaren har också ett ansvar för att det finns den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver (2 b §). Detta ansvar omfattar samtliga arbetsställen där det enligt bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt om verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering kan anses nödvändigt att företagshälsovård tillhandahålls. Bestämmelsen kan bli aktuell om det i den egna verksamheten inte finns tillgång till rätt kompetens, eller om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna är förenade med uppenbara risker och påfrestningar för de anställda. En definition av vad som avses med företagshälsovård samt grundläggande krav på hur företagshälsovården ska arbeta finns också i 2 b §.

Lagtexten formulerar kraven mot arbetsgivaren på ett direkt och undantagslöst sätt. Vid tillämpningen måste man dock ta hänsyn till hänvisningen i 3 kap. 1 §. Detta innebär att man måste beakta det som står i 2 kap. 1 § om arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen. Detta innebär att man alltid måste göra en övergripande bedömning av vilka krav som allmänt sett framstår som rimliga för det aktuella arbetet. En avvägning kan också behöva göras med hänsyn till andra allmänna värden eller behov. Den närmare innebörden av arbetsgivarens skyldigheter kan därför i praktiken variera beroende på situationen.

Kraven på arbetsplatsens utformning kan till exempel bli helt olika om det gäller kontorsarbete, fabriksarbete eller byggnadsarbete. Kraven på skydd mot olycksfall kan bli olika för en brandman och en verkstadsarbetare. Vidare kan kraven komma att förändras med tiden om den sociala eller tekniska utvecklingen eller nya forskningsresultat ger anledning till det.

Enligt 1 a § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om de åtgärder som behöver vidtas för att kravet på en god arbetsmiljö ska uppfyllas. Sådan samverkan sker normalt mellan arbetsledning och personal inom ramen för det löpande arbetet men kan också ske i skyddskommittén samt mellan arbetsledningen och skyddsombuden.

I lagens förarbeten behandlas frågan om det enskilda företagets eller den enskilda arbetsgivarens ekonomiska situation ska få påverka nivån

på arbetsmiljön. Svaret på den frågan är nej. Det framhålls att kraven på arbetsmiljön inte ska kunna sänkas för att en enskild arbetsgivare har svag ekonomi. Grundtanken är att kostnaderna för arbetsmiljön är en del av produktionskostnaderna och dessa kostnader måste alltid betalas.

Däremot är det alltid nödvändigt med en nyanserad bedömning av vad arbetsmiljölagen kräver. Insatserna för att förbättra arbetsmiljön får inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås. Man måste alltså alltid väga kostnaden för en arbetsmiljöåtgärd mot den förbättring i arbetsmiljön som kan åstadkommas och göra en bedömning av rimligheten i den tänkta åtgärden. Detta kan till exempel betyda att man avstår från en mycket dyr åtgärd som endast ger en marginell förbättring av arbetsmiljön. Det kan också innebära att högre krav kan ställas vid nyanläggning än vid pågående verksamhet.

När tillsynsmyndigheten ställer krav, kan den ibland också behöva ta särskilda hänsyn när den bestämmer den tid inom vilken åtgärder ska vidtas. Det kan exempelvis gälla ortens arbetsmarknadsläge, äldre arbetstagares möjlighet att byta arbete och liknande. Sådana hänsyn kan ibland leda till att en arbetsgivare får längre tid på sig än annars för att förbättra arbetsmiljön. Förutsättningen för detta är dock att de anställdas hälsa inte sätts på spel. Som nämnts ovan får man däremot inte ta hänsyn till det enskilda företagets ekonomiska situation vid sådana bedömningar. Det innebär inte heller att arbetsgivaren slipper vidta åtgärder, bara att tiden för genomförandet förlängs.

### **Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete**

I en särskild paragraf utvecklas arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten (2 a §). Grundtanken bakom denna bestämmelse är att arbetsgivaren måste se till att verksamheten i alla avseenden drivs så att han kan uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är skyldig att kartlägga risker och utreda ohälsa och olycksfall samt vidta de åtgärder som kartläggningen ger anledning till.

Arbetsgivaren måste därför bedriva ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete för att se till att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön blir tillfredsställande. Detta arbete ska vara inordnat i den övriga verksamheten. 2 a § är ett uttryck för att arbetsgivaren själv mäs-



te ta ansvar för arbetsmiljöverksamheten. I detta ingår också att följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredsställande sätt.

Paragrafen kräver vidare att arbetsmiljön dokumenteras i den utsträckning verksamheten kräver och att handlingsplaner upprättas. Dokumentation tjäna till att underlätta arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete samt arbetstagarnas och skyddsombudens deltagande i detta. Det krävs också att arbetsgivaren organiserar en verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering. Denna ska bidra till en snabb återgång i arbete för sjukskrivna arbetstagare samt en verkningsfull arbetsanpassning och rehabilitering för handikappade och långtidssjuka.

### **Kunskaper och anpassning av arbetet**

I kapitlet anges också den närmare innebörden av arbetsgivarens skyldigheter i fråga om instruktioner och andra former av information (3 § första stycket). Det betonas särskilt att arbetstagarna ska upplysas om riskerna i arbetet. Om arbetstagarna på arbetsstället kan befinna sig på platser med påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall, ska arbetsgivaren se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde dit. Sådana instruktioner måste anpassas till varje enskild arbetstagares individuella behov och förkunskaper.

Vidare slås det fast att arbetsgivaren är skyldig att ta hänsyn till den anställdes särskilda förutsättningar för arbetet, till exempel olika funktionsnedsättningar, ålder och yrkesvana (3 § andra stycket). Detta ska ske genom anpassning av arbetsförhållandena eller andra lämpliga åtgärder. Viktiga exempel på anpassningsåtgärder är förändring av arbetsprocesser, ombyggnad av utrustning och särskilda tekniska hjälpmedel. Andra anpassningsåtgärder kan vara särskild instruktion, information eller arbetsledning, speciella arbetstider eller annorlunda organisation av arbetet.

Det anges också att arbetet ska planläggas och anordnas med beaktande av att människors förutsättningar att utföra arbete är olika. Tanken är att inga onödiga hinder får uppstå när det gäller att sysselsätta människor med olika former av arbetshandikapp. Man måste också ta hänsyn till den naturliga variationen mellan människor när det gäller sådant som till exempel kroppsstorlek eller synförmåga.

### **Ansaret mot utomstående personer**

Arbetsgivarens ansvar enligt 2, 2 a och 3 §§ gäller endast de egna arbetstagarna. En arbetsgivare är därför inte skyldig att vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för personal i andra företag. Något ansvar finns således inte för exempelvis personalen hos andra företag med lokaler i närheten eller hos anlitade entreprenörer. Av andra bestämmelser i kapitlet, till exempel 7 g och 12 §§, följer dock ett visst ansvar för personal i sådana företag. På ett gemensamt arbetsställe är det exempelvis den samordningsansvarige som ska se till att skyddsåtgärderna på ett arbetsställe samordnas, se 7 d §. Särskilda regler gäller vid bygg- och anläggningsverksamhet, se avsnittet om byggnads- eller anläggningsarbeten i detta kapitel. Bestämmelserna i detta kapitel innebär inte heller något krav på åtgärder för att skydda allmänheten, exempelvis kunder, patienter, förbipasserande fotgängare eller lekande barn. Sådana krav kan ibland finnas i annan lagstiftning men faller utanför arbetsmiljölagen.

### **Arbetsmiljöansvar även för arbetstagarna**

Även de anställda åläggs ett arbetsmiljöansvar. De ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som behövs för en god arbetsmiljö. De ska följa gällande föreskrifter och använda skyddsanordningar. De ska också iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (4 § första stycket).

Ansaret för arbetstagare är alltså inte lika omfattande som arbetsgivarens ansvar.

Bestämmelsen innebär att tillsynsmyndigheten i enstaka fall kan rikta föreskrifter, förelägganden och förbud mot arbetstagare. Man får dock räkna med att detta normalt sker endast samtidigt med att motsvarande krav ställs mot arbetsgivaren.

I lagen anges att arbetstagare i akuta farosituationer snarast ska underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Den anställde är enligt en uttrycklig bestämmelse fri från att ersätta skador som kan uppstå om han eller hon i sådana fall avbryter arbetet i väntan på besked om det ska fortsättas (4 § andra stycket).

### **Företagares eget arbete**

Arbetsmiljölagen gäller i princip även i fråga om arbete som företagare

utför personligen. Det är viktigt att en arbetsgivare inte genom sitt arbete utgör en risk för de arbetstagare som arbetar i hans närhet. Han ska också utgöra ett gott exempel för de anställda. Den som är arbetsgivare ska därför enligt 5 § första stycket följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter i tillämpliga delar.

Uttrycket ”i tillämpliga delar” innebär att man inte behöver följa arbetsmiljölagen i alla delar. Exempel på föreskrifter som man inte behöver följa är bestämmelsen i 2 kap. 1 §, där det krävs att arbetstagaren ska få medverka i utformningen av arbetet.

Detsamma gäller kraven på instruktioner och arbetsanpassning i 3 kap. 3 §. Även här står det i paragraferna att skyldigheterna bara gäller i förhållande till arbetstagarna. Arbetsgivaren behöver således inte ordna personalrum eller ge instruktioner åt sig själv. Däremot får till exempel en lantbrukare inte ha en öppen traktor utan störtbåge som han kör själv medan den traktor som de anställda kör har hytt.

### **Yrkesmässig verksamhet för gemensam räkning**

Samma bestämmelser gäller för personer som tillsammans driver yrkesmässig verksamhet utan anställda men för gemensam räkning (5 § första stycket). En verksamhet brukar anses yrkesmässig om den har varaktighet, självständighet, viss regelbundenhet och vinstsyfte.

Även sådana personer är skyldiga att följa arbetsmiljölagen i tillämpliga delar. Exempel kan vara handelsbolag och ekonomiska föreningar. Så kallade personalkooperativ drivs ofta i form av en ekonomisk förening. Detsamma gäller då även för dem.

### **Ensam- och familjeföretag**

Särskilda regler gäller för företagare, som ensamma eller bara tillsammans med medlemmar av sin närmaste familj driver verksamhet utan att ha anställda. De måste följa sådana föreskrifter som handlar om maskiner och andra tekniska anordningar och om farliga ämnen, till exempel kemiska produkter (5 § andra stycket). Denna bestämmelse har i praxis tolkats så att den tar sikte på föreskrifter om skydd mot risker från tekniska anordningar och risker från farliga ämnen. Ensam- och familjeföretagare måste alltså följa alla bestämmelser som syftar till att skydda mot sådana risker. Så länge som det inte gäller byggnads- eller

anläggningsarbete behöver de däremot inte följa bestämmelser som syftar till att skydda mot risker från exempelvis fall och ras, våld och hot eller skadliga arbetsställningar och arbetsrörelser. För byggnads- eller anläggningsarbete gäller att ensam- och familjeföretag i princip ska följa arbetsmiljölagen i dess helhet och därtill hörande föreskrifter.

### **Ideell verksamhet**

En verksamhet kan ses som yrkesmässig om den har viss varaktighet och är av ekonomisk art, även om den inte är vinstinriktad. Att verksamheten avser att främja ett ideellt eller välgörande syfte hindrar alltså inte att den betraktas som näringsverksamhet. Gränsen mellan arbete i arbetsmiljölagens mening och ideellt arbete kan dock många gånger vara svår att dra. Lunchrestauranger, isbanor och museijärnvägar, som drivs av ideella föreningar, skulle kunna anses som yrkesmässig verksamhet om de har viss varaktighet och omfattning samt drivs ekonomiskt med avgifter från allmänheten. Däremot skulle användandet av mastkranar i båtklubbar och föreningsmedlemmar som tillfälligtvis uppför gemensamma majstånger, dansbanor, kyrkolokaler eller liknande falla utanför arbetsmiljölagen. Om ideella föreningar har anställd personal gäller dock arbetsmiljölagen.

### **Gemensamt arbetsställe**

Arbetsgivaransvaret räcker inte på arbetsställen där flera arbetsgivare eller andra företag driver verksamhet samtidigt eller i tidsmässig anslutning till varandra. På sådana gemensamma arbetsställen kan särskilda risker skapas genom att de olika verksamheterna påverkar varandra. Samtidigt kan arbetstagarna vara omedvetna om de risker som kommer från andra verksamheter än den egna. Därför krävs i 7 g § att alla som driver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe ska samråda och samarbeta för att åstadkomma säkra arbetsförhållanden.

Dessutom ska var och en av dem se till att deras verksamhet eller utrustning inte skapar risker för andra arbetsgivares personal som arbetar där. Detta kan bli aktuellt till exempel om ett städföretag eller transportföretag kommer in i en fabrik eller på ett kontor för att arbeta där.

Ett gemensamt arbetsställe uppkommer så snart mer än ett företag eller en arbetsgivare samtidigt driver verksamheter som inte är fysiskt

avskilda från varandra. Ett gemensamt arbetsställe kan också uppkomma när de som bedriver verksamhet gör det i tidsmässig anslutning till varandra, jämför också 7 b § punkt 5. Att arbetsgivare har lokaler nära varandra behöver dock inte i sig betyda att det blir ett gemensamt arbetsställe. Det normala är ju att de ändå är avskilda från varandra.

Ett exempel på detta kan vara två företag som har var sin särskilda lokal i samma hus. Det ena företaget sysslar med kontorsverksamhet och det andra tillverkar plastföremål och släpper ut luftföroreningar. Här är det inte något gemensamt arbetsställe. Enligt arbetsmiljölagen är plastföretaget därför skyldigt att vidta åtgärder bara om föroreningarna utgör en risk för företagets egna arbetstagare, vilket de förmodligen inte är om man ventilerar in dem till grannföretaget.

Arbetsgivaren för kontorsföretaget måste däremot skydda sin personal. Han måste därför hindra att föroreningarna kommer in i kontorslokalerna eller skydda personalen på annat sätt. Han får sedan ställa krav på plastföretaget eller hyresvärden med hjälp av till exempel fastighets-, hyres- eller hälsoskyddslagstiftningen. Dessa krav är dock ingenting som Arbetsmiljöverket har med att göra. Går inte problem att lösa på annat sätt, kan arbetsgivaren ytterst bli tvungen att flytta verksamheten till andra lokaler för att hindra att personalen skadas.

Om verksamheterna är mer inblandade i varandra, exempelvis om man delar på samma lokaler eller anordningar kan det hela dock bli att betrakta som ett gemensamt arbetsställe. Detsamma kan bli fallet till exempel om man har specialgjorda truckar som kör in och ut i båda företagens lokaler eller produktionsmaskiner som används gemensamt. En annan sådan situation är om lokalerna inte är åtskilda från varandra. Exempel på detta är vissa varuhus. Det blir dock inte ett gemensamt arbetsställe bara för att hela huset har gemensam ventilation, gemensam lastkaj eller gemensamma hissar i trappuppgången, utan det måste vara en tydligare integrering mellan företagen.

På de flesta gemensamma arbetsställen finns – utöver arbetsgivaransvaret – ett särskilt samordningsansvar. På byggarbetsplatser gäller särskilda regler för samordningsansvar, vilket just där inte alltid förutsätter ett gemensamt arbetsställe, se avsnittet bygg- eller anläggningsarbeten i detta kapitel. På fasta driftsställen vilar samordningsansvaret på det företag eller motsvarande som råder över arbetsstället.

När det gäller ett fartyg som är ett gemensamt arbetsställe är redaren samordningsansvarig och när ett fartyg ligger på varv är det varvsägaren som har samordningsansvaret. I samtliga fall kan ansvaret överlåtas till något annat företag eller någon annan arbetsgivare som driver verksamhet på det gemensamma arbetsstället, se 7 d §. När det gäller lastning och lossning av ett fartyg kan dock samordningsansvaret endast överlåtas på hamnen eller redaren. Den som har samordningsansvaret är ansvarig för all samordning på det gemensamma arbetsstället. Det är viktigt att komma ihåg att endast hela samordningsansvaret på hela det gemensamma arbetsstället kan överlåtas. Överlåts endast en del av ansvaret är denna överlåtelse inte giltig och följaktligen utan verkan. Ansvaret ligger då kvar på den som enligt 7 d § ska ha det i första hand. Arbetsmiljöverket kan också genom ett särskilt beslut bestämma vem som ska ha detta ansvar, jämför 7 kap. 6 §.

Det finns inte automatiskt något samordningsansvarigt företag på rörliga driftsställen, exempelvis inom skogsbruket. Även här kan man dock avtala om att något av företagen eller arbetsgivarna på arbetsstället ska ha samordningsansvaret. Vidare kan Arbetsmiljöverket också i detta fall bestämma vem som ska ha samordningsansvaret enligt 7 kap. 6 §.

I 7 e § anges vilka skyldigheter det samordningsansvariga företaget eller motsvarande har. Allmänt kan man säga att samordningsansvaret omfattar sådana risker som är en direkt följd just av att flera företag eller motsvarande arbetar samtidigt på ett arbetsställe. Däremot innebär detta ansvar inte att det samordningsansvariga företaget får ett övergripande ansvar för alla arbetsmiljöfrågor på arbetsstället. Sådana risker som enbart berör personalen inom ett av företagen är fortfarande helt och hållet en fråga mellan det företaget och deras anställda.

De som bedriver verksamhet eller arbetar på det gemensamma arbetsstället är skyldiga att följa det samordningsansvariga företagens anvisningar, se 7 g §. Det är viktigt att komma ihåg att det alltid är arbetsgivaren/företaget som har samordningsansvaret. Detta ansvar vilar alltså aldrig på någon enskild arbetstagare i verksamheten. En sådan utses vanligtvis att rent praktiskt sköta samordningsfrågorna, men själva samordningsansvaret vilar alltid, precis som arbetsmiljöansvaret, på arbetsgivaren.

Vid ombyggnad på ett befintligt driftsställe som är ett gemensamt

arbetsställe finns det parallella aktörer med samordnings- och skyddsansvar. Å ena sidan antingen byggherren samt byggarbetsmiljösamordnaren som ansvarar för byggnads- eller anläggningsarbetet i enlighet med 6–7 c §§. Å andra sidan samordningsansvarig för arbetsstället med ansvar för samordning enligt 7 d–e §§. Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska i syfte att åstadkomma tillfredställande skyddsförhållanden se till att samråd sker med den som utsetts till byggarbetsmiljösamordnare.

Vid ombyggnad av ett befintligt driftställe som inte i sig är gemensamt arbetsställe gäller det som sägs i 7 f § för hänsyn och samråd.

### **Byggnads- och anläggningsarbeten**

6 § redogör för uppgifter och ansvar som följer av arbetsmiljölagen för att låta utföra byggnads- eller anläggningsarbete. I arbetsmiljölagen används inte begreppet byggherre i lagtexten för att undvika sammanblandning med begreppet byggherre i plan- och bygglagen (1987:10). En viktig skillnad mellan lagstiftningarna är att den som bygger själv för egen räkning inte omfattas av arbetsmiljölagen medan den omfattas av plan- och bygglagstiftningens krav. För enkelhetens skull används dock begreppet byggherre i förarbetena till arbetsmiljölagen.

Byggherren svarar ensam för den inledande övergripande planeringen och projekteringen enligt 6 § 1 stycket punkt 1. Denna övergripande planering skiljer sig från sådan planering som normalt hör till arbetets utförande.

Byggherren ska utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för såväl planerings- och projekteringsstadiet som för utförandet. Byggarbetsmiljösamordnaren kan vara byggherren själv. Det finns inga formkrav för att utse någon till byggarbetsmiljösamordnare. Det måste däremot till ett aktivt ställningstagande från byggherren. En byggherre själv är alltså inte att anse som byggarbetsmiljösamordnare om han har varit passiv och inte utsett någon sådan.

En lämplig byggarbetsmiljösamordnare ska ha den utbildning, kompetens och erfarenhet som uppgiften kräver. Detta utvecklas i Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 1999:3. Kravet på utbildning träder i kraft 2010. Byggherren ska kunna styrka att byggarbetsmiljösamordnaren har den kompetens, erfarenhet och utbildning som krävs.

Ansvar för den som är samordningsansvarig på en byggarbetsplats omfattar fler uppgifter än de som följer av ett samordningsansvar på ett gemensamt arbetsställe med annan typ av verksamhet, jämför 7 b § punkt 2–3. I lagtexten anges att för de uppgifter för vilka byggarbetsmiljösamordnare ska utses ansvarar både byggarbetsmiljösamordnare och byggherre. Arbetsmiljöverket kan välja att rikta krav mot båda eller endera av dessa rollinnehavare allt efter vad som bedöms lämpligt.

Det samordningsansvar som åligger byggarbetsmiljösamordnarna och byggherrarna förminskar aldrig det långtgående arbetsgivaransvar som alltid åligger varje enskild entreprenör som bedriver verksamhet på en byggarbetsplats. Ansvar för byggarbetsmiljösamordnare såvitt gäller planering och projektering enligt 7 a § och utförandet enligt 7 b § gäller oavsett om byggarbetsplatsen utgör ett gemensamt arbetsställe. Det gäller alltså även då byggherren låter utföra arbete med endast egna anställda. För samordningsansvar enligt 7 e § punkt 2–5 ska vara tillämpliga krävs dock även vid bygg- och anläggningsarbeten att fråga är om ett gemensamt arbetsställe.

En självständig uppdragstagare kan överta byggherrens arbetsmiljörättsliga ansvar och uppgifter enligt 7 c §. Självständighetskravet är inte uppfyllt vid uppdragsavtal inom ramen för delad entreprenad eftersom uppdragstagaren då endast har ansvar för viss del av arbetet. Typiskt sett handlar det i stället om avtal om total- eller generalentreprenad. Finns ett sådant avtal kan byggherren och uppdragstagaren skriftligen avtala om att byggherrens uppgifter och ansvar enligt arbetsmiljölagen i de delar som motsvarar uppdragsavtalet ska gå över på uppdragstagaren. Avser uppdragsavtalet planering och projektering samt utförande, så kan avtals om att uppdragstagaren ska ta över byggherrens arbetsmiljöuppgifter i motsvarande delar, det vill säga hela ansvaret för de uppgifter som framgår av 3 kap. 6 § jämförd med 3 kap. 7 a, 7 b och 7 f §§ samt skyldigheter rörande förhandsanmälan, arbetsmiljöplan och annan dokumentation som det får meddelas krav om genom föreskrifter enligt 4 kap. 8 §.

Om uppdragsavtalet avser endast utförandet av arbetet kan byggherrens arbetsmiljöansvar överlåtas endast i de delar som motsvarar detta arbete, det vill säga ansvaret enligt 3 kap. 6 § jämförd med 3 kap. 7 b och 7 f §§ samt skyldigheter att anpassa arbetsmiljöplan och annan dokumentation som det får meddelas föreskrifter om med stöd av 4 kap. 8 §.



Om byggherren inte kan visa erforderliga avtal ligger ansvaret kvar enligt lagens huvudregler, det vill säga på byggherren. Arbetsmiljöverket får om det finns särskilda skäl flytta arbetsmiljöansvaret mellan byggherre och uppdragstagare i endera riktningen enligt 7 kap. 6 §. Det kan ske exempelvis då byggherren lagt sig i uppdragstagarens planering eller utförande så pass ingående att uppdragstagarens självständighet kan ifrågasättas.

Andra stycket av 7 c § innehåller en särregel för konsumentförhållanden. Om konsumenttjänstlagen (1985:716) är tillämplig på uppdragsavtalet går byggherrens arbetsmiljöansvar automatiskt över på uppdragstagaren om inte annat skriftligen har avtalats. I övrigt gäller samma krav som i kommersiella förhållanden till exempel att det inte får vara fråga om delad entreprenad.

### **Krav på tillverkare och leverantörer**

I lagen föreskrivs att den som tillverkar, importerar, säljer eller hyr ut en maskin eller annan teknisk utrustning ska se till att den erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall. Detta gäller både när den släpps ut på marknaden eller levereras liksom när den ställs ut för försäljning (8 §). Bestämmelsen gäller alla anordningar som kan användas yrkesmässigt. Den har däremot inte ansetts gälla för enstaka exemplar för vilka det står klart att de inte ska användas till yrkesmässig verksamhet, exempelvis maskiner i tvättstugor till bostadshus eller i bilverkstäder som upplåts till personalen för arbete på egna bilar efter arbetstid.

Kraven i 8 § gäller också vid leverans av begagnade maskiner. Även dessa ska alltså vara säkra när de säljs vidare eller hyrs ut. Ett särskilt skyddsansvar föreskrivs dessutom för den som installerar tekniska anordningar (11 §). Detta ansvar gäller både vid installation av nya och begagnade anordningar.

Det är tillåtet att visa en oskyddad anordning på mässor, utställningar eller liknande om det tydligt anges att den inte uppfyller gällande säkerhetskrav. Det ska också tydligt anges att den inte får säljas eller användas förrän den uppfyller kraven. En leverantör ska också i övrigt se till att den produktinformation som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall följer med vid leveransen. Det kan röra sig om till exempel monterings- och installationsanvisningar, bruksanvisning samt varningsskyltar (8 §).

Samma krav på produktinformation ställs på den som tillverkar, importerar eller överlåter ett farligt ämne. Vidare krävs att denne ska vidta de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt (9 §). Som farliga ämnen betecknas alla kemiska ämnen eller produkter som på grund av sina egenskaper och avsett användningsätt kan vara hälsofarliga eller medföra olycksfallsrisker i arbetslivet.

### **Ingripanden mot farliga produkter**

Om en produkt medför risker för arbetsmiljön kan Arbetsmiljöverket enligt 7 kap. 11 § ingripa mot leverantörer och försäljare av produkten. Arbetsmiljöverket kan i sådana fall ålägga dem att gå ut med varningar, till exempel genom annonser.

Arbetsmiljöverket kan också kräva att de återkallar produkten. Ålägganden av dessa slag förenas normalt med vite. Tillsynsmyndigheten kan också med stöd av 7 kap. 7 § förbjuda leverans av maskiner och andra tekniska anordningar där säkerheten inte är uppfylld. Om farliga maskiner säljs till exempel i butiker, av leverantörer, av skrothandlare eller på mässor kan Arbetsmiljöverket således förbjuda fortsatt försäljning om inte maskinerna byggs om eller repareras.

I 3 kap. 10 § finns ett särskilt ansvar för leverantörer i fråga om förpackningar som kan innebära risker. Det kan till exempel gälla problem med inplastade virkespaket som kan vara hala eller andra förpackningar som är vassa eller spetsiga, svåra att lyfta manuellt eller lätt går sönder.

### **Skyddsansvar för den som råder över ett arbetsställe**

Det blir mer och mer vanligt att arbetstagare tillfälligt arbetar på platser där det är någon annan arbetsgivare än deras egen som råder över arbetsförhållandena. Detta förekommer till exempel vid distribution och andra transporter, vid städning eller andra kortare entreprenadarbeten, vid besök för kontroll eller inspektion samt när flera verksamheter tillfälligt drivs i gemensamma utrymmen. I dessa fall är det viktigt att den som faktiskt bestämmer på arbetsstället också har ett tydligt ansvar för arbetstagare utifrån som kommer in där.

Ett sådant ansvar har tagits in i 3 kap. 12 § första stycket. Av naturliga skäl är det dock begränsat till fasta anordningar på arbetsstället. Som

exempel kan nämnas lastkajer, lyftanordningar, anordningar i transportvägar och tillhandahållna transporthjälpmedel.

Bestämmelsen innebär att Arbetsmiljöverket kan driva igenom förbättringar genom förelägganden mot det företag som driver verksamhet på arbetsstället. Detta gäller även om deras egna arbetstagare inte utsätts för risken. Kraven kan dock bara gälla sådana anordningar som företaget disponerar över. Ofta kan brister dessutom finnas i tillfartsvägar, trappor, pannrum eller liknande utrymmen, som inte ingår i något särskilt arbetsställe. Här får man i stället förbjuda den besökande personalens arbetsgivare att fortsätta med verksamheten där. Man kan också förbjuda fastighetsägaren att upplåta de uthyrda lokalerna för arbete så länge bristerna kvarstår.

### **Skyddsansvar för den som hyr in arbetskraft**

I 3 kap. 12 § andra stycket finns ett ansvar för den som hyr in arbetskraft. Ansvaret gäller när en arbetsgivare mot ersättning ställer arbetskraft, som är anställd hos honom, till en beställares förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet. Beställaren disponerar då över arbetskraften och utövar den direkta arbetsledningen. Uthyraren, som fortfarande är arbetsgivare, har visserligen arbetsgivaransvaret men detta räcker inte eftersom arbetsgivaren har svårt att påverka arbetsförhållandena. Han har också en skyldighet att ta reda på hurdan arbetsmiljön är på den plats dit han sänder sina arbetstagare. Men i praktiken kan detta vara svårt att göra på ett bra sätt.

För det arbete som utförs hos inhyraren, har denne därför fått ett ansvar som i stort motsvarar arbetsgivarens ansvar. Han ska således vidta samma skyddsåtgärder som han skulle ha vidtagit för anställd personal. Detta ansvar gäller oberoende av om uthyrningen sker för kortare eller längre tid. Däremot omfattar ansvaret inte långsiktiga åtgärder som rehabilitering. För dessa svarar arbetsgivaren ensam.

### **Skyddsansvar för vissa upplåtare**

Som förut nämnts har arbetsgivaren huvudansvaret för sina anställda. Som komplement finns ett ansvar för dem som hyr ut lokaler, markområden eller utrymmen under jord för att användas till arbete eller personalutrymme (13 §). Detta ansvar innebär dock endast att ett förbud

kan riktas mot fortsatt upplåtelse för samma typ av verksamhet så länge inte bristerna rättats till. Enligt domstolspraxis medför ett sådant förbud att uthyraren ytterst får en skyldighet att säga upp gällande upplåtelseavtal så att hyresförhållandet upphör den dag då förbudet träder i kraft om inte de krävda åtgärderna då har vidtagits.

Denna möjlighet är framför allt avsedd att användas i situationer där uthyraren hindrar hyresgästen att göra de förbättringar i arbetsmiljön som behövs. Men den kan också användas i det mycket vanliga fallet att uthyraren och hyresgästen är oense om vem som ska utföra eller betala åtgärderna.

Tillsynsmyndigheten utfärdar normalt ett upplåtelseförbud endast samtidigt med att krav också riktas mot arbetsgivaren. De markerar på detta sätt att de inte tar ställning till vem av dessa båda som ska utföra åtgärderna eller betala för dem. Ytterst får upplåtaren och hyresgästen föra betalningsfrågan till domstol om de inte kan komma överens på annat sätt.

Vissa krav kan dock riktas direkt mot en fastighetsägare eller en annan upplåtare. Detta gäller i de fall då man misstänker att det finns risker förenade med den upplåtna lokalen eller motsvarande och behöver få dessa misstankar utredda. Tillsynsmyndigheten kan då förelägga upplåtaren att göra en undersökning av skyddsförhållandena på platsen (7 kap. 8 § andra stycket).

## Kapitel 4: Arbetsmiljöverkets rätt att utfärda föreskrifter

Riksdagen har i 4 kap. arbetsmiljölagen gett regeringen omfattande befogenheter att utfärda föreskrifter om arbetsmiljön. Regeringen har sedan i arbetsmiljöförordningen lämnat dessa befogenheter vidare till Arbetsmiljöverket. Verket har genom åren utfärdat ett stort antal regler. För närvarande finns det i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) cirka 100 gällande föreskriftshäften och allmänna råd.

Allmänna råd kan inte formellt läggas till grund för krav från tillsynsmyndigheten. Krav kan däremot i ett enskilt fall ges samma lydelse som ett råd, men detta måste då ske med stöd av någon paragraf i arbetsmiljölagen. Förutsättningen för detta är att myndigheten funnit att formuleringen i rådet är lämplig som krav i just detta fall.

### Kontroll av tekniska anordningar och farliga ämnen

En viktig del i arbetsmiljöarbetet är kontrollen av tekniska anordningar och farliga ämnen. Arbetsmiljöverket har bemyndigande att föreskriva om krav på produktkontroll, produktinformation och användning när det gäller sådana anordningar och ämnen.

Arbetsmiljöverket kan även ingripa mot att sådana produkter släpps ut på marknaden.

Huvudbestämmelsen är AMLs 1 § i 4 kapitlet. I första punkten, läst tillsammans med 18 § AMF, ges Arbetsmiljöverket rätt att ställa upp villkor för en produkt i alla skeden som bestämmer produktens säkerhet och utformning. Villkoren kan gälla allt från konstruktion och tillverkning till marknadsföring och användning. Verket kan till exempel kräva sådana kvalitetssystem som behövs för att säkerställa att produkten ger tillräcklig säkerhet. Bemyndigandet ansluter till kraven i EUs produktdirektiv och gör det möjligt att anpassa de svenska föreskrifterna till dessa krav.

Enligt punkten 3 i 1 § kan föreskrifter meddelas som innebär förbud mot att släppa produkter med vissa tekniska egenskaper på marknaden. Föreskrifterna kan även ange villkor för att vissa produkter ska få släppas ut eller på annat sätt begränsa det första tillhandahållandet på marknaden. Sådana regler måste kunna utfärdas i Sverige för att vi ska leva upp till EUs krav på genomförande av vissa beslut som kommissionen kan

fatta med stöd av maskindirektivet. Genom sådana beslut kan kommissionen bestämma att medlemsstaterna ska förbjuda eller begränsa möjligheten att släppa ut vissa typer av särskilt farliga maskiner på marknaden.

Punkten 3 i 1 § innehåller också ett bemyndigande att meddela föreskrifter om märkning och annan produktinformation om maskiner och annan teknisk utrustning eller om farliga ämnen. Det kan gälla till exempel skyltar med hanteringsregler, varningstexter eller annan märkning. Det kan också gälla till exempel krav på redovisning av buller- eller vibrationsegenskaper hos en maskin i samband med marknadsföringen.

Med stöd av punkt 2 i 1 § kan meddelas alla föreskrifter om provning och kontroll som behövs för att ansluta till de former för provning och kontroll av produkter som gäller inom EU. Här kan det till exempel bli fråga om krav på provning genom särskilda så kallade anmälda organ.

För att särskilt riskabla arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar ska få användas kan Arbetsmiljöverket ställa upp krav på förhandstillstånd, förhandsgodkännande eller annat bevis om att de stämmer överens med gällande krav. Arbetsmiljöverket kan också bestämma att vissa maskiner eller andra tekniska anordningar eller farliga ämnen får levereras eller användas endast efter sådant tillstånd, godkännande eller bevis (2 §). Uttrycket bevis om överensstämmelse syftar till exempel på sådant som försäkran om överensstämmelse, typintyg eller andra intyg och certifikat från så kallade anmälda organ enligt EUs produktdirektiv.

### **Förteckning över maskiner och farliga ämnen**

Arbetsmiljöverket kan kräva att arbetsgivarna för förteckningar över maskiner och teknisk utrustning eller vissa kemiska produkter som används i en verksamhet (3 §). Arbetsmiljöverket kan också kräva undersökning av skyddsförhållandena i en viss typ av verksamhet. Det kan gälla till exempel mätning av buller eller luftföroreningar.

Verket får även föreskriva om hur installation av tekniska anordningar ska utföras.

### **Expositionsregister**

I en del EU-direktiv krävs att arbetsgivaren ska föra en förteckning över arbetstagare som har exponerats för vissa farliga ämnen. I förteckningen ska också finnas uppgifter om arbetets art och om expositionens om-

fattning. I arbetsmiljölagen har därför tagits in en bestämmelse som ger Arbetsmiljöverket rätt att föreskriva om sådana register (3 §).

### **Förbud**

Vissa slag av maskiner och annan teknisk utrustning, kemiska produkter, arbetsprocesser eller arbetsmetoder kan betyda så stora risker för de anställda att de över huvud taget inte bör få användas. Ett allmänt förbud mot att använda dem kan då utfärdas av Arbetsmiljöverket (4 §).

### **Läkarundersökningar m.m.**

Arbetsmiljölagen utgår från att arbetsgivaren tillhandahåller de resurser som behövs för en modern arbetsmiljökontroll och för övervakning av de anställdas förhållanden från säkerhets- och hälsosynpunkt. Arbetsgivaren har att se till att mätningar och provtagningar samt analys och utvärdering sker i tillräcklig omfattning. Arbetsgivaren har också ett allmänt ansvar att se till att hälsoövervakning och medicinska kontroller utförs när det behövs. I detta sammanhang kommer företagshälsovården in. Målet är att alla anställda ska ha tillgång till företagshälsovård.

Om ett visst slag av arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall kan Arbetsmiljöverket föreskriva skyldighet för arbetsgivaren att ordna läkarundersökning av de anställda. Sådana föreskrifter kan omfatta både undersökning före anställningen och regelbundna undersökningar under anställningstiden. Verket kan också föreskriva om vaccination eller andra typer av förebyggande behandlingar (5 §) samt om skyldighet att föra register över utförda läkarundersökningar.

I lagen har man valt att använda uttrycket "föranstalta om läkarundersökning". I detta anses ingå skyldighet att dels organisera läkarundersökningen, dels erbjuda de anställda att genomgå den, dels betala undersökningen och dels se till att endast de som genomgått undersökning sysselsätts med det riskabla arbetet.

### **Inga särbestämmelser för kvinnor**

Arbetsmiljölagen innehåller inte några särbestämmelser för kvinnor. Vissa grupper av yrkesverksamma kan emellertid vara särskilt mottagliga för risker i arbetsmiljön. Speciella risker kan till exempel finnas vid havandeskap. Arbetsmiljöverket kan därför utfärda förbud mot att

arbete utförs av vissa riskgrupper. Verket kan också föreskriva att andra särskilda villkor ska gälla vid arbetet, exempelvis att arbetsgivaren ordnar med läkarundersökning (6 §).

### **Anmälningsskyldighet för läkare**

I detta kapitel finns också ett bemyndigande för Arbetsmiljöverket att utfärda föreskrifter om skyldighet för läkare att till verket anmäla sjukdomsfall som kan ha samband med arbete (9 §).

### **Ytterligare föreskrifter om arbetsmiljön**

Kapitlet avslutas med ett allmänt bemyndigande för Arbetsmiljöverket att meddela ytterligare föreskrifter om arbetsmiljön och om skyldigheter i fråga om denna (10 §). Med stöd av detta bemyndigande kan verket meddela sådana föreskrifter som inte nämns i övriga paragrafer i kapitlet. Till skillnad mot andra föreskrifter, som meddelas med stöd av 4 kap, blir föreskrifter som stöds på detta bemyndigande inte direkt straffbelagda. Straff blir aktuellt först om någon bryter mot ett förbud eller ett föreläggande från Arbetsmiljöverket. I praktiken utfärdas de flesta av verkets föreskrifter med stöd av bemyndigandet i 10 §.

Paragrafen ger också verket möjlighet att på vissa områden bestämma att lagen och verkets föreskrifter ska gälla för ensam och familjeföretag i större utsträckning än som följer av 3 kap. 5 §. Detta hänger samman med att vissa EU-direktiv ställer större krav på sådana företag än vad som hittills gällt i Sverige. Ett motsvarande bemyndigande har tidigare utnyttjats i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om byggnadsarbete.



## Kapitel 5: Bestämmelser om minderåriga

Bestämmelser om minderårigas arbete har länge utgjort en viktig del av arbetsmiljölögstiftningen. I dagens svenska samhälle, med nioårig skolplikt och en starkt utbyggd gymnasieskola, har dessa bestämmelser dock inte samma betydelse som förr. I arbetsmiljölagen har skyddsreglerna utformats även med sikte på att inte hindra ungdomens kontakt med arbetslivet.

Den som är under 18 år är minderårig (1 §). En minderårig får börja arbeta först under det kalenderår då han eller hon fyller 16 år. Skolplikten ska också ha fullgjorts (2 §). Detta gäller både minderåriga som är anställda och de som är egna företagare eller arbetar i ett familjeföretag. Den som har fyllt 13 år får dock utföra lätt arbete som inte är skadligt för den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Arbetsmiljöverket kan ge ut föreskrifter med undantag från 13-årsgränsen. Men då ska det gälla mycket lätt arbete där det annars skulle bli stora tillämpningsproblem. Verket kan också utfärda föreskrifter om villkor för eller förbud mot att minderårig anlitas till arbete som medför påtagliga risker (3 §).

Vidare får Arbetsmiljöverket rätt att utfärda föreskrifter om läkarundersökning av minderåriga där en sådan kontroll behövs (2–3 §§).

Verket kan också utfärda föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga (5 §).

För fartygsarbete finns särskilda bestämmelser om minimiålder i sjömanslagen och fartygssäkerhetslagen som i stort sett liknar de som gäller i övrigt.

## Kapitel 6: Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

### Lokal samverkan om arbetsmiljön

Samarbete mellan arbetsgivare och anställda är en förutsättning för att man ska kunna skapa bra arbetsförhållanden. En av grundtankarna bakom arbetsmiljölagen är därför att tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet. Den grundläggande regeln om samverkan finns i 3 kap. 1 a §. I inledningen till lagens kapitel om samverkan (6 kap. 1 §) slås också fast att arbetsgivare och anställda ska bedriva en lämpligt organiserad arbetsmiljöverksamhet.

### Skyddsombud

På arbetsställen med minst fem arbetstagare ska finnas ett eller flera skyddsombud, som även kan kallas arbetsmiljöombud. Även på mindre arbetsställen ska skyddsombud utses om det behövs (2 §).

Skyddsombud utses i första hand av den eller de lokala fackliga organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Det finns inget krav på att de utser någon av sina egna medlemmar till skyddsombud men detta är vanligast.

Om det inte finns någon organisation som har eller brukar ha avtal kan arbetstagarna själva välja skyddsombud. Detta kan göras på ett möte eller på annat sätt till exempel genom skriftliga röstsedlar. Däremot kan en organisation som inte har och inte brukar ha kollektivavtal aldrig välja skyddsombud. Det finns inget som hindrar att en sådan organisation ordnar ett möte för valet men själva valet måste göras av arbetstagarna själva, inte av organisationen.

Om det finns flera fackliga organisationer med avtal på ett arbetsställe bestämmer de själva om de ska ha gemensamma skyddsombud eller välja var sina. Det förutsätts att alla skyddsombud samverkar i de frågor som påverkar arbetsmiljön oavsett hur de blivit utsedda.

Det förutsätts också att de tillvaratar alla arbetstagares intressen i arbetsmiljöfrågor oavsett hur arbetstagarna är organiserade. Till skyddsombud får bara väljas någon som arbetar hos samma arbetsgivare och på samma arbetsställe som de arbetstagare som ombudet ska företräda. Ett huvudskyddsombud med samordnade uppgifter ska utses vid arbetsställe som har fler än ett skyddsombud (3 §). Om det finns flera orga-

nisationer finns det inget som hindrar att de utser var sitt huvudskyddsombud.

Skyddsombuden ska i regel utses för en tid av tre år. De kan skiljas från sitt uppdrag endast genom beslut av den fackliga organisation eller de arbetstagare som har utsett ombuden (6 § arbetsmiljöförordningen). Ett skyddsombuds verksamhetsområde bestäms av den eller de som har valt ombudet. Det är dock alltid begränsat till arbetstagarna på det egna företaget. Ett skyddsombud har därför inte rätt att företräda arbetstagarna hos olika entreprenörer som arbetar på samma arbetsställe. I stället har skyddsombuden hos entreprenörerna rätt att komma in även på ett gemensamt arbetsställe, där en annan arbetsgivare råder för att hjälpa sina egna arbetskamrater (10 § andra stycket).

Elever från årskurs 7 företräds av elevskyddsombud och vuxenstuderande företräds av studerandeskyddsombud. Skyddsombud på fartyg utses efter regler i fartygssäkerhetslagen.

### **Regionala skyddsombud**

På små arbetsställen finns ett system med så kallade regionala skyddsombud. När det inte finns någon skyddskommitté kan den lokala fackliga avdelningen utse ett skyddsombud som inte arbetar på arbetsstället (2 § tredje stycket). Det är oftast fackföreningsfunktionärer som utses men behöver inte vara det. Regionala skyddsombud kan finnas parallellt med lokala skyddsombud och har samma befogenheter som dessa. Deras uppdrag omfattar vanligen många olika arbetsställen inom en bransch men det kan också vara begränsat till ett enda eller några få arbetsställen. Det är den organisation som väljer ombudet som bestämmer ombudets verksamhetsområde.

### **Skyddsombudens uppgifter**

Skyddsombuden företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor (4 §). De ska bland annat delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder och av ny arbetsorganisation. De ska också delta vid upprättandet av handlingsplaner samt vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete.

I lagen sägs vidare att skyddsombuden ska delta vid planering av användning av ämnen som kan vara farliga. Skyddsombudet har vidare

rätt att bli underrättad av arbetsgivaren om viktiga förändringar i arbetsmiljön. På fartyg ska skyddsombud även vaka över att bemanningen är i överensstämmelse med de särskilda bemanningsregler som finns i sjösäkerhetslagstiftningen.

Det är viktigt att komma ihåg att ett skyddsombud bara företräder arbetstagarna i det företag eller motsvarande hos vilken ombudet har utsetts. Ombudets befogenheter gäller däremot inte andra företag som arbetar på samma arbetsställe, till exempel entreprenörer. Arbetstagarna hos dessa företräds av sina skyddsombud.

### **Skyddsombudens befogenheter**

Skyddsombudens rättigheter gäller först från den dag då arbetsgivaren blivit underrättad om valet (14 §). Det är alltså viktigt att den fackförning eller de arbetstagare som valt ett skyddsombud inte glömmer att lämna en sådan underrättelse.

Arbetsmarknadens parter svarar gemensamt för att skyddsombuden får den utbildning som behövs (4 § fjärde stycket). Ombuden har också rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Under ledigheten får de behålla lön och andra anställningsförmåner från arbetsgivaren (5 §). Vidare har ett skyddsombud rätt att läsa de handlingar och få de upplysningar i övrigt som är av betydelse för uppdraget (6 §).

I akuta farosituationer, vid olyckshändelser eller liknande kan skyddsombudet själv avgöra tidpunkten för ingripande och tidsåtgången för sin insats. Tiden för det löpande skyddsarbete som ingår i skyddsombudsuppdraget bestäms däremot i första hand genom överenskommelse mellan de lokala parterna. Om arbetsgivaren vägrar ett skyddsombud tid för uppdraget kan detta mynna ut i en lönetvist som kan avgöras i domstol, vanligen Arbetsdomstolen.

Arbetsmiljöverket kan på begäran yttra sig om vilken tidsåtgång som är skälig men kan aldrig formellt avgöra den frågan.

### **Rätt att begära beslut från Arbetsmiljöverket**

Om ett skyddsombud anser att det finns en brist i arbetsmiljön kan ombudet begära åtgärder från arbetsgivaren. Skyddsombud kan begära åtgärder för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö både för anställda på arbetsstället och för utomstående, till exempel inhyrd, personal.

Arbetsgivaren ska då snabbt lämna ett besked i frågan. Om inget tillfredsställande besked kommer inom skälig tid kan ombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket måste fatta ett särskilt skriftligt beslut över en sådan begäran. Beslutet kan innebära att Arbetsmiljöverket utfärdar ett förbud eller föreläggande eller att Arbetsmiljöverket beslutar att inte ingripa. I båda fallen kan beslutet överklagas av den part som är missnöjd med det (6 a §).

Även studerandeskyddsombud kan begära åtgärder enligt 6 a §. Skyddsombud på fartyg får i stället vända sig till Transportstyrelsen som får fatta beslut om förbud eller föreläggande enligt fartygssäkerhetslagen.

### **Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet**

Om ett arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, kan ett skyddsombud avbryta arbetet (7 § första stycket). Däremot har elevskyddsombud inte en sådan rätt. De situationer som avses är fall då det är förenat med överhängande fara att låta arbetet fortsätta tills Arbetsmiljöverket hunnit ta ställning i frågan. Om det är nödvändigt från skyddssynpunkt, får skyddsombudet dessutom avbryta ett arbete som en anställd utför ensam även utan att faran är omedelbart överhängande (7 § andra stycket).

Det förutsätts i båda fallen att skyddsombudet inte genast kan få problemet löst genom att vända sig till arbetsgivaren eller dennes representant. Skyddsombudens stoppningsrätt kan användas för att skydda både anställda på arbetsstället och utomstående, till exempel inhyrd, personal.

Ett annat fall där ett skyddsombud har rätt att stoppa arbetet är om arbetsgivaren inte rättar sig efter ett förbud som har utfärdats av Arbetsmiljöverket. Det kan exempelvis röra sig om att en maskin eller ett ämne inte får användas. En förutsättning är dock i sådana fall att förbudet vunnit laga kraft eller att det finns ett särskilt beslut om att det ska gälla omedelbart (7 § tredje stycket).

Alla skyddsombud har rätt att avbryta arbetet inom sitt skyddsområde även om det skulle finnas något annat skyddsombud som har annan åsikt. Även ett regionalt skyddsombud kan därför avbryta ett arbete. Detta förutsätter dock att skyddskommitté inte finns, eftersom ett regionalt skyddsombud annars inte har någon behörighet på arbets-

stället. Den organisation som utsett det regionala ombudet måste också ha minst en medlem på arbetsstället.

Ett skyddsombudsstopp gäller tills Arbetsmiljöverket tagit ställning (7 § första och andra stycket). Arbetsmiljöverket tar dock inte av sig själv upp en sådan fråga till prövning. Om arbetsgivaren godkänner stoppet behövs ju ingen myndighetsprövning. En arbetsgivare, som vill ha ett skyddsombudsstopp prövat, måste därför vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om prövning. Arbetsmiljöverket kommer då snabbt att avgöra frågan.

Arbetsmiljöverkets avgörande kan mynna ut i ett beslut om ett omedelbart förbud mot det stoppade arbetet. Arbetsmiljöverket har då övertagit stoppet och det är förbjudet att fortsätta arbetet. Ett sådant förbud kan på vanligt sätt överklagas till länsrätten. Arbetsmiljöverket kan också komma fram till att det inte finns skäl att utfärda ett omedelbart förbud. Arbetsmiljöverket beslutar då om att inte meddela ett sådant förbud. Det betyder att skyddsombudsstoppet upphör och att arbetet kan fortsätta. Ett sådant beslut hindrar inte Arbetsmiljöverket från att senare återkomma med krav i ett inspektionsmeddelande eller om situationen skulle ändras, i ett förbud. Skyddsombudet kan också överklaga till länsrätten.

Ett överklagande hindrar dock inte att arbetet fortsätter till dess att Arbetsmiljöverket eventuellt förbjuder det.

För skyddsombud på fartyg gäller särskilda regler i fartygssäkerhetslagen om rätten att avbryta arbete ombord på fartyg.

### **Skadestånd**

Ett skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter (10 §). En arbetsgivare eller en arbetstagarare som bryter mot detta kan bli dömd att betala skadestånd (11 §).

Skadestånd kan bli aktuellt också i samband med exempelvis rätten att medverka vid planering, att få ta del av handlingar och att avbryta arbetet. Ett skyddsombud får inte heller ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag.

Arbetsdomstolen har i några fall prövat frågan om skyddsombudets arbetskamrater ska få lön för den tid som de inte arbetat på grund av ett skyddsombudsstopp. Domstolens beslut blev att lön ska betalas om

skyddsombudets åtgärd framstår som försvarlig när man bedömer den situation som förelåg vid tiden för stoppet. Om man däremot kommer fram till att det inte fanns fog för skyddsombudet att stoppa arbetet kan detta leda till att lön inte utbetalas.

Enligt 10 § andra stycket har ett skyddsombud rätt att komma in på ett arbetsställe även om ombudet inte företräder arbetstagarna hos den arbetsgivare som råder över arbetsstället. Förutsättningen är då att ombudet företräder några andra arbetstagare som utför arbete där. Det kan gälla till exempel arbetstagare som utför transporter till och från arbetsstället eller olika slags entreprenadarbeten. Rätten till skadestånd om någon hindrar skyddsombudet gäller även i dessa fall.

Särskilda regler i fartygssäkerhetslagen gäller för sjöfartens skyddsombud.

### **Skyddskommitté**

På arbetsställen med minst 50 anställda och på mindre arbetsställen där de anställda begär det ska finnas en skyddskommitté. Denna ska vara sammansatt av representanter för arbetsgivaren och de anställda (8 §).

De anställdas representanter utses i första hand av en lokal facklig organisation med avtal på samma sätt som skyddsombud. I skyddskommittén ska minst ett skyddsombud ingå. Där bör också finnas någon ledamot med företagsledande eller liknande ställning samt någon som är styrelseledamot i den lokala fackliga organisationen (8 § arbetsmiljöförordningen).

På arbetsställen där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén.

Särskilda regler finns i fartygssäkerhetslagen för hur man tillsätter en skyddskommitté på fartyg.

Skyddskommittén har uppgifter som ger den en central ställning inom den lokala skyddsverksamheten. I kommittén ska bland annat behandlas frågor om företagshälsovård, handlingsplaner och planering av arbetsmiljön samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön. Skyddskommittén ska även behandla arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället (9 §).

Utöver dessa uppgifter ska en skyddskommitté på fartyg även vaka över att fartyget är rätt bemannat. Det finns inget som hindrar att man

förutom skyddskommittén också tillsätter lokala skyddskommittéer eller andra typer av skyddsorgan. Detta befriar dock inte arbetsgivaren från skyldigheten att se till att frågor som tas upp i dessa organ även behandlas i skyddskommittén om de enligt lagen ska behandlas där.

Skyddskommittén är endast ett samrådsorgan. Lagen utgår från att den som har beslutsfunktion och har deltagit i ett beslut i skyddskommittén sedan också genomför beslutet. Om företrädarna för arbetsgivaren och arbetstagarna inte är eniga i skyddskommittén, ska frågan på begäran av ledamot hänskjutas till Arbetsmiljöverket (9 § arbetsmiljöförordningen). Om ett sådant hänskjutande görs, ska Arbetsmiljöverket avge ett yttrande i den mån frågan faller inom området för verkets befogenhet. Däremot har verket ingen skyldighet att fatta något formellt beslut.

Bestämmelserna om ledighet samt om skadestånd för den som hindrar ett skyddsombud gäller även ledamöter i skyddskommitté. I arbetsmiljöförordningen finns flera bestämmelser om det lokala arbetsmiljöarbetet, bland annat att regelbunden skydds rond bör äga rum.



## Kapitel 7: Tillsyn

Detta kapitel innehåller de grundläggande reglerna för myndighetstillsynen av arbetsmiljölagen. Tillsynsmyndighet är Arbetsmiljöverket. Tillsynen av fartygsarbete, både på civila fartyg och på örlogsfartyg, sköts dock av Transportstyrelsen. Närmare bestämmelser om tillsynen av fartyg finns i fartygssäkerhetslagen och av bestämmelserna i 7 kap. arbetsmiljölagen är det endast 13 § som gäller för fartygsarbete (1 §).

Arbetsmiljöverket leds av en generaldirektör och vid myndigheten finns ett insynsråd med ledamöter som är utsedda av regeringen. Arbetsmiljöverket samråder också kontinuerligt med arbetsmarknadens parter i frågor som rör verkets kärnverksamhet.

Arbetsmiljöverket har tre avdelningar för inspektionsverksamhet. Tillsammans består de av i tio distrikt över hela landet. I detta kapitel finns vidare regler om de tvångsmedel som Arbetsmiljöverket kan använda om någon skyddsansvarig, till exempel en arbetsgivare, bryter mot arbetsmiljölagen eller mot någon föreskrift som är utfärdad med stöd av lagen. Sådana föreskrifter kan finnas från regeringen och från Arbetsmiljöverket.

### Myndigheters befogenheter

I 7 kap. finns de grundläggande reglerna om vilka befogenheter som tillsynsmyndigheten har. Enligt 2 § är det Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn enligt artikel 35 i kemikalierregistreringsförordningen (Reach). Artikel 35 hänvisar i sin tur till artiklarna 31 och 32 som för det första reglerar när det krävs säkerhetsdatablad och för det andra reglerar vilken information som måste lämnas när det inte krävs säkerhetsdatablad.

Arbetsmiljöinspektörernas uppgift är att kontrollera att säkerhetsdatabladen finns tillgängliga och att arbetstagarna har fått information enligt artikel 32 om ämnen som det inte krävs säkerhetsdatablad för. En skillnad är det inte längre krävs säkerhetsdatablad för produkter som innehåller ämnen med enbart svenska gränsvärden. I stället ska information lämnas enligt artikel 32 i kemikalierregistreringsförordningen.

Enligt 3 § har myndigheten rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som den behöver för tillsynen. Den har också rätt att få ut prov och att få undersökningar gjorda. Enligt 5 § har myndigheten rätt

att komma in på alla arbetsställen samt att göra undersökningar och ta prov där utan att betala för detta. Om någon inte följer dessa bestämmelser kan Arbetsmiljöverket utfärda förelägganden mot dem. Ytterst kan verket begära handräddning av polis.

### Förbud och förelägganden

Om Arbetsmiljöverket vid sin tillsynsverksamhet eller på annat sätt får reda på att en arbetsgivare bryter mot lagen eller mot en föreskrift, som regeringen eller Arbetsmiljöverket utfärdat med stöd av lagen, ska verket se till att bristerna rättas till. I allmänhet får arbetsgivaren då ett inspektionsmeddelande med skriftliga krav på att göra detta inom en viss tid.

Om arbetsgivaren inte följer inspektionsmeddelandet kan Arbetsmiljöverket utfärda ett föreläggande att vidta viss åtgärd, till exempel att förbättra ventilationen. Arbetsmiljöverket kan också utfärda ett förbud, till exempel mot att använda en viss maskin eller en lokal eller driva viss verksamhet om inte maskinen förses med ett skydd, lokalen repareras eller andra angivna åtgärder inte vidtas (7 kap. 7 §). Den som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta. Arbetsmiljöverket kan också sätta ut ett vite, som kan dömas ut om föreläggandet eller förbudet inte följs. I sådana fall träder vitet in i stället för straff.

Förbud och förelägganden kan inte bara riktas mot arbetsgivaren. De kan riktas mot alla de rollinnehavare som är uppräknade i 3 kap. När det gäller fastighetsägare finns det dock en begränsning.

En fastighetsägare kan inte i den egenskapen föreläggas att vidta åtgärder i arbetsmiljön. Däremot kan en fastighetsägare förbjudas att i fortsättningen hyra ut eller på annat sätt upplåta vissa lokaler eller markområden för den aktuella typen av verksamhet till dess att vissa angivna brister har rättats till (8 §).

Ett sådant förbud gäller så länge inte de åtgärder som anges i beslutet har utförts. Det innebär däremot inte att fastighetsägaren är skyldig att utföra eller betala åtgärderna. Vem som har denna skyldighet beror på innehållet i hyresavtalet. Arbetsmiljöverket har ingen befogenhet att ta ställning i betalningsfrågan. Ibland kan det finnas anledning att misstänka att en arbetsgivare eller någon annan skyddsansvarig kommer att bryta mot ett förbud att använda till exempel en anläggning, en maskin eller en lokal som har fått ett användningsförbud. Då kan

Arbetsmiljöverket besluta att försegla denna. Myndigheten verkställer själv ett sådant förseglingsbeslut genom att plombera anläggningen, maskinen eller lokalen.

## Kapitel 8: Påföljder

### Straff och vite

Om en arbetsgivare eller någon annan skyddsansvarig inte följer ett föreläggande eller ett förbud kan detta leda till straff i form av böter eller fängelse (1 §). Straff kan dömas ut både om brottet har begåtts avsiktligt och om det har begåtts av vårdslöshet. Ett bolag, en myndighet eller någon annan juridisk person kan dock inte dömas till straff. I stället är det någon eller några representanter för den juridiska personen som åtalas och döms till böter eller fängelse.

När Arbetsmiljöverket har satt ut ett vite, kan i stället vitet dömas ut av domstol. Vitet träder då in i stället för straff, som inte blir aktuellt i denna situation. Till skillnad mot ett straff läggs ett vite normalt på den juridiska personen, till exempel ett bolag, en förening eller en kommun. Ofta rör det sig också om betydligt större belopp än domstolarna brukar döma ut när det gäller böter.

Efterlevnaden av ett förbud garanteras dessutom av att ett skyddsombud har rätt att stoppa ett arbete som sker i strid mot förbudet (6 kap. 7 § tredje stycket).

I lagen finns också bestämmelser om direkt straffpåföljd i en rad fall (8 kap. 2 §). Här behövs inte något föreläggande eller förbud från Arbetsmiljöverket för att straff ska kunna dömas ut. Arbetsmiljöverket kan således utfärda föreskrifter med direkt straffsanktion om till exempel:

- tillstånd för att en anläggning, en arbetsprocess eller en arbetsmetod ska få användas,
- godkännande eller annat bevis om att en produkt stämmer med gällande krav,
- provning, kontroll eller granskningsintyg för att en teknisk anordning eller ett farligt ämne ska få användas,
- särskilda villkor för användning av tekniska anordningar eller kemiska produkter,
- förbud mot användning av arbetsprocesser, arbetsmetoder, tekniska anordningar eller kemiska produkter,
- läkarundersökning av de anställda,
- märkning av tekniska anordningar eller kemiska produkter,

- anmälningar och andra uppgifter som ska lämnas till tillsynsmyndigheterna,
- register och förteckningar, som ska föras av arbetsgivare och andra skyddsansvariga,
- åldersgränser och arbetstidsregler för minderåriga.

Det är också straffbelagt att:

- lämna osanna uppgifter när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar, handlingar eller prov samt att
- ta bort en skyddsanordning utan giltigt skäl eller sätta den ur bruk.

En förutsättning för straff är i alla dessa fall att en överträdelse har skett medvetet eller av vårdslöshet. Straffet är böter. Det finns dessutom bestämmelser i brottsbalken som kan bli aktuella när en olycka eller en yrkessjukdom har inträffat till följd av missförhållanden i arbetsmiljön. Sådana missförhållanden kan leda till att en eller flera personer inom arbetsgivarens organisation döms för arbetsmiljöbrott. Även tillbud kan leda till straff om de berott på grov vårdslöshet.

### **Förverkande**

Om någon använder en maskin eller en kemisk produkt i strid mot ett förbud, kan maskinen eller den kemiska produkten i fråga förklaras förverkade (8 kap. 4 §). Det innebär att de tas ifrån den som använt dem. Alternativt kan värdet av maskinen eller produkten förklaras förverkat. Användaren får då betala detta belopp till staten.

### **Sanktionsavgifter**

Arbetsmiljöverket har rätt att införa sanktionsavgifter i stället för straff. Tanken är att sådana avgifter ska kunna införas på vissa avgränsade områden där de bedöms vara lämpliga. Det är då Arbetsmiljöverkets uppgift att i en föreskrift noggrant precisera tillämpningsområdet för avgiften. Avgiftens storlek får inte vara beroende av någon bedömning utan ska kunna räknas fram ur den försummelse som det gäller. Arbetsmiljöverket ska därför i föreskrifterna också ange exakt hur avgiften ska beräknas. Avgiften ska inte belasta någon enskild anställd utan läggs direkt på företaget eller motsvarande.

Det är länsrätten som på yrkande av Arbetsmiljöverket bestämmer om avgift ska tas ut. Arbetsmiljöverket kan dock utfärda avgiftsförelägganden, som sänds till företaget eller motsvarande. Om ett sådant föreläggande godkänns av behörig firmatecknare gäller det lika med domstols dom. Ärendet behöver då inte gå till länsrätten. Det kan i många fall bli komplicerat för Arbetsmiljöverket att fastställa lämpliga kriterier för hur avgiften ska räknas fram. Man får därför räkna med att det kan ta tid innan verket hinner utfärda någon större mängd föreskrifter om sanktionsavgifter. Hittills har bara en sådan föreskrift utfärdats. Den gäller slarv med besiktning av tryckkärl och andra tryckbärande anordningar. På områden där föreskrifter om sanktionsavgifter inte har utfärdats gäller straffbestämmelserna fortfarande.

## Kapitel 9: Överklagande

### Rätt att överklaga beslut

De flesta av Arbetsmiljöverkets beslut kan överklagas (2 §). Överklagandebestämmelserna har ändrats så att beslut av Arbetsmiljöverket, som fattats från och med den 1 juli 2008, alltid ska överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Besluten överklagas till den länsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats. Beroende på vid vilket distrikt (enhet) inom Arbetsmiljöverket beslutet fattats kommer överklaganden därför att kunna ske till tio länsrätter.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Överklagade beslut av Arbetsmiljöverket som fattats före den 1 juli 2008 prövas även fortsättningsvis av regeringen.

Den som är part i ett ärende har alltid rätt att överklaga. Även ett huvudskyddsombud kan överklaga ett ärende enligt arbetsmiljölagen (3 §). Om det inte finns något huvudskyddsombud, är det de lokala och regionala skyddsombuden på arbetsstället som har överklagningsrätten. Om skyddsombud saknas kan en facklig organisation överklaga om organisationen tidigare yttrat sig i ärendet.

Om Arbetsmiljöverket avser att utfärda en föreskrift av särskild betydelse från samhällsekonomisk eller annan synpunkt, kan verket underställa regeringen frågan (4 §). Det normala är att ett beslut inte börjar gälla förrän det vunnit laga kraft. Om det inte har gått tre veckor från beslutet eller om det överklagas behöver man därför i de flesta fall inte rätta sig efter det. Ibland är det dock viktigt att ett beslut av Arbetsmiljöverket genomförs omedelbart, utan att man väntar för att se om beslutet ska överklagas. Arbetsmiljöverket kan därför meddela ett särskilt förordnande om att dess beslut ska gälla omedelbart (5 §). Den som då vill att beslutet inte ska gälla förrän överklagandet har prövats, måste begära inhibition (uppskjuten verkställighet) hos regeringen eller den domstol som ska pröva överklagandet.

# Arbetsmiljöförordningen

## Arbetsmiljöförordningen

SFS 1977:1166, ändrad genom SFS 1980:429, 1980:686, 1980:852, 1981:288, 1982:902, 1982:1092, 1984:51, 1985:331, 1985:853, 1987:357, 1988:316, 1989:368, 1989:794, 1990:234, 1990:974, 1991:678, 1992:756, 1992:1136, 1993:953, 1994:580, 1994:673, 1995:146, 1995:482, 1995:821, 1995:1346, 1997:137, 1998:912, 2000:957, 2001:83, 2003:442, 2003:791, 2008:82, 2008:514, 2008:1214, 2008:1282 och 2009:1164.



# Arbetsmiljöverkets kommentarer till Arbetsmiljöförordningen

**1 §** Utöver de bestämmelser som anges i 1 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska 2 kap. 4–6 §§, 7 § första stycket första meningen samt 3 kap. 7 d–7 g §§ samma lag gälla utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium.

## Anmälan om arbetsskada m.m.

**2 §** Har olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbete föranlett dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare, skall arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket. Det samma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa.

Om anmälan om arbetsskada föreskrivs även i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

Föreskrifter om befälhavarens skyldighet att vid fartygsarbete rapportera vissa händelser finns i 6 kap. 14 § sjölagen (1994:1009).

**2 a §** Läkare skall till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdomar, som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt, samt lämna verket upplysningar och biträde.

## Förvaring av handlingar

**3 §** Skriftligt meddelande från Arbetsmiljöverket i skyddsfråga och intyg eller journal över kontroll, provning eller undersökning, som avses i 4 kap. 1–3 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), samt övriga handlingar som har samband därmed skall av arbetsgivare eller den, som yrkesmässigt driver verksamhet utan anställd, hållas tillgängliga under minst fem år räknat från den dag då handlingen utfärdades. Register som avses i 4 kap. 7 § och 5 kap. 4 § arbetsmiljölagen skall av arbetsgivare förvaras under minst tio år räknat från den dag då den sista anteckningen gjordes i registret. Register som avses i 4 kap. 3 § första stycket 2 skall av arbetsgivare förvaras under minst fyrtio år räknat från den dag då expositionen upphörde.

Om verksamheten överlättes, skall handlingar som avses i första styck-

et överlämnas till den nya innehavaren. Arbetsmiljöverket kan enligt 18 § första stycket 3 föreskriva om annan förvaringstid och om förvaringsplats.

#### **Gemensamt arbetsställe**

**4 §** Den som enligt 3 kap. 7 d § eller 7 kap. 6 § första eller andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) är ansvarig för samordning av skyddsåtgärder ska på det gemensamma arbetsstället sätta upp anslag med uppgift om detta.

#### **Tillgängliga författningar**

**5 §** Arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljölagen (1977:1160) och denna förordning finns tillgängliga för arbetstagarna. Detsamma gäller de författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och som avser arbetsgivarens verksamhet.

Bestämmelser om vilka författningar som skall finnas tillgängliga ombord på fartyg finns i 5 kap. 2 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438).

#### **Lokal skyddsverksamhet**

**6 §** Skyddsombud och ersättare för skyddsombud utses för en tid av tre år, om inte anställningsförhållandena eller omständigheterna i övrigt påkallar undantag. Till skyddsombud skall utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud skall äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Antalet skyddsombud bestämmes efter arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud, som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Vid arbetsställe med flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Där arbete bedrivs på skift, bör för skiftlag med flera arbetstagare skyddsombud finnas bland arbetstagarna på varje skift.

Skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation eller de arbetstagare som har utsett ombudet.

I fråga om skyddsombud på fartyg gäller 5 kap. 3 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf.

**6 a §** För varje årskurs 7–9 i grundskolan och 7–10 i specialskolan samt för varje nationellt och specialutformat program i gymnasieskolan ska två företrädare för eleverna utses att medverka i skolans arbetsmiljöarbete såsom elevskyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160). På individuella program i gymnasieskolan och på utbildningsområdet i övrigt bestäms antalet elevskyddsombud och studerandeskyddsombud med hänsyn till elevernas och de studerandes antal och arbetsförhållanden.

**7 §** Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skydds rond. Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska de ges möjlighet att delta vid skydds rond.

**8 §** Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestäms med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Av ledamöterna skall om möjligt en vara i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. I kommittén bör också ingå ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare. Vidare skall i kommittén ingå skyddsombud. Ordföranden och sekreterare i skyddskommitté utses av arbetsgivaren, om inte annat överenskommes.

I fråga om skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 6 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf.

**8 a §** En skyddskommitté bör sammanträda minst en gång var tredje månad. Vid skyddskommitténs sammanträden bör även företrädare för företagshälsovården vara närvarande.

Två av de elevskyddsombud som har utsetts enligt 6 kap. 18 § arbetsmiljölagen (1977:1160) får medverka vid skyddskommitténs sammanträden. Elevskyddsombuden har dock inte rätt att ensamma hindra övriga deltagare från att fatta beslut i skyddskommittén. Elevskyddsombuden inom varje skyddskommittéområde bestämmer själva vilket eller vilka ombud som ska företräda dem vid sammanträdet.

Av 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen framgår att studerandeskyddsombuden ingår som ledamöter i skyddskommittén.

**9 §** Om företrädare för arbetsgivare och arbetstagare eller studerandeskyddsombud inte kan ena sig om beslut i skyddskommittén, ska på be-

gäran av ledamot frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket, som har att pröva denna i den mån den faller inom området för verkets befogenhet.

I beslut av skyddskommitté bör anges den tid inom vilken beslutet ska vara verkställt.

**10 §** Uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts, ska snarast möjligt efter förrättat val skriftligen lämnas till arbetsgivaren av den organisation eller de arbetstagare som har förrättat valet. Om ett skyddsombud ersätts, ska anges vilken person det nya skyddsombudet ersätter.

Arbetsgivare ska på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté.

I fråga om skyddsombud eller skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 7 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf.

**11 §** Arbetsgivaren skall underrätta huvudskyddsombudet eller, om ett sådant ombud inte finns, annat skyddsombud om beslut i ett ärende om bygglov som avser en arbetslokal eller ett personalrum. Finns det inte något skyddsombud skall underrättelsen lämnas till den organisation som företräder arbetstagarna.

**12 §** Arbetsgivare skall underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet enligt förordningen (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd.

**13 §** Skyddsombud skall under minst två år behålla avskrift av skriftligt meddelande som ombudet fått av tillsynsmyndighet. Avgår skyddsombudet, skall avskriften överlämnas till efterträdaren.

På fartyg gäller 5 kap. 9 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) istället för denna paragraf.

**14 §** Vid övning som leds av Försvarmakten och vid sådan övning med kommunal organisation för räddningstjänst som avser verksamhet under höjd beredskap gäller inte 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

**14 a §** Kommer riket i krig skall bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas med beaktande även av totalförsvarets behov. Vidare får avsteg göras från bestämmelserna i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. Innan ett sådant avsteg görs skall arbetsgivaren om möjligt samråda med berört skyddsombud. Arbetsmiljöverket skall underrättas om avsteget så snart det kan ske.

Om riket kommer i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i gäller efter regeringens förordnande bestämmelserna i första stycket från den tidpunkt som regeringen bestämmer.

### Tillsyn

**15 §** Tillsynsmyndigheten ska genom åtgärder som avses i 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen ska en helhetsbedömning eftersträvas.

Tillsynsmyndigheten ska göra anmälan till Konsumentombudsmanen om den finner att det finns skäl för ingripande enligt marknadsföringslagen (2008:486) mot marknadsföring som riktas till arbetsgivare.

I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande ska gälla för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

I fråga om tillsyn på fartyg gäller bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364) och med stöd av lagen meddelade föreskrifter i stället för vad som sägs i denna förordning.

**16 §** Vid en förrättning på ett arbetsställe ska tillsynsmyndigheten eller ett besiktningsorgan, som verkställer kontroll enligt tillsynsmyndighetens föreskrift, kontakta skyddsombud som kan anträffas på arbetsstället.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska även något av dessa kontaktas.

**17 §** (Paragrafen upphörde att gälla den 1 juli 1995 enligt 1995:482.)

### Bemyndiganden

**18 §** Arbetsmiljöverket bemyndigas att

1. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 1–7 §§ samt 5 kap. 2 § tredje och fjärde styckena, 3 § andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen i andra fall än som avses i 1, 2 och 3 §§ denna förordning,
3. i fråga om handlingar, som avses i 3 § denna förordning, meddela föreskrifter om annan förvaringstid än där sägs och om förvaringsplats,
4. meddela föreskrifter om sanktionsavgifter enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen,
5. meddela närmare föreskrifter om läkares anmälningsskyldighet enligt 2 a §,
6. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen,
7. meddela ytterligare föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen.

För planering och kontroll av arbetsmiljön kan Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om gränsvärden. Föreskrifter som rör även annan myndighets verksamhetsområde meddelar Arbetsmiljöverket efter samråd med den myndigheten. Arbetsmiljöverket får även medge undantag från föreskrifter som verket har meddelat.

**18 a §** Föreskrifter om ledighet för att fullgöra uppdraget som elevskyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160) finns i

- 6 kap. grundskoleförordningen (1994:1194),
- 6 kap. gymnasieförordningen (1992:394),
- 7 kap. specialskoleförordningen (1995:401),
- 6 kap. särskoleförordningen (1995:206) samt
- 6 kap. förordningen (1994:741) om gymnasiesärskolan.

**18 b §** Statens skolverk, universitet och högskolor samt Myndigheten för yrkeshögskolan får för sina verksamhetsområden meddela föreskrifter för verkställigheten av 6 kap. 17 § och 18 § andra och tredje styckena arbetsmiljölagen (1977:1160).

## Ansvar m.m.

**19 §** Om ansvar vid överträdelse av 1–3 §§ eller föreskrift, som har meddelats med stöd av 18 § första stycket 1–3 denna förordning, föreskrivs i 8 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

I anslutning till föreskrift, som meddelas med stöd av 18 § första stycket 1–3, skall upplysas om att överträdelse kan medföra straffpåföljd. Detta gäller dock inte om det för överträdelsen har utfärdats föreskrift om sanktionsavgift enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

**20 §** Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) eller med stöd därav meddelade föreskrifter sänds till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller i mål om ansvar enligt 3 kap. 7–10 §§ brottsbalken, när målet rör arbetsgivares eller arbetstagares ansvar för att ha vållat skada eller ha framkallat fara för anställd.

**21 §** Vad som sägs i denna förordning om Arbetsmiljöverket skall i fråga om fartyg i stället gälla Transportstyrelsen med de undantag som följer av denna paragraf.

I frågor som avser skydd mot ohälsa och olycksfall på fartyg skall Transportstyrelsen i den omfattning som behövs samråda med Arbetsmiljöverket.

I fråga om fartyg som har tagits in på varv i Sverige meddelar Arbetsmiljöverket efter samråd med Transportstyrelsen de föreskrifter som behövs i fråga om samordning av skyddsåtgärder. Detsamma gäller i fråga om fartyg i svensk hamn som är gemensamt arbetsställe till följd av att fartyget är under lastning eller lossning.

Bestämmelserna i 2 § första stycket skall inte tillämpas på örlogsfartyg.

**22 §** Den vars verksamhet har varit föremål för tillsyn enligt 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160), skall ersätta tillsynsmyndigheterna för sådana kostnader för undersökning av prov som har varit skäligen påkallade.

För sådan granskning av maskiner, redskap, skyddsutrustningar eller andra tekniska anordningar, som utförs av Arbetsmiljöverket på uppdrag av den som avser att överlåta eller upplåta anordningen eller i övrigt för dennes räkning, betalas en avgift som bestäms av verket.

# Bilaga 1. Utdrag ur Plan- och bygglagen 9 kap. Byggnadsarbeten, tillsyn och kontroll

## 2 § Bygganmälan

Minst tre veckor innan arbetena påbörjas ska byggherren göra en anmälan till byggnadsnämnden (bygganmälan), om arbetena avser

1. uppförande eller tillbyggnad av en byggnad,
2. åtgärder som anges i 8 kap. 2 § första stycket,
3. sådana ändringar av en byggnad som berör konstruktionen av de bärande delarna eller som avsevärt påverkar dess planlösning,
4. installation eller väsentlig ändring av hissar, eldstäder, rökkanaler eller anordningar för ventilation i byggnader,
5. installation eller väsentlig ändring av anordningar för vattenförsörjning eller avlopp i byggnader eller inom tomter, eller
6. underhåll av sådan bebyggelse med särskilt bevarandevärde som omfattas av skyddsbestämmelser som utfärdats med stöd av 5 kap. 7 § första stycket 4 eller 16 § 4. Byggnadsarbetena får påbörjas tidigare än som anges i första stycket om byggnadsnämnden särskilt medger det.

Bygganmälan upphör att gälla om arbetena inte påbörjats inom två år från dagen för anmälan.

Rivning av byggnader eller delar av byggnader som inte är komplementbyggnader, sådana ekonomibygnader som avses i 8 kap. 1 § andra stycket eller sådana byggnader som avses i 8 kap. 10 § ska anmälas till byggnadsnämnden (rivningsanmälan).

Bestämmelserna i första–tredje styckena om när anmälan ska göras, när arbetena får påbörjas och när anmälan upphör att gälla ska tillämpas också i fråga om rivning. Lag (2009:651).

## 2 a § Farligt avfall

Om det kan antas att det i samband med byggnadsåtgärder som anges i 2 § första stycket 3–5 uppkommer rivningsmaterial som innehåller sådant farligt avfall för vilket det gäller särskilda bestämmelser, får byggnadsnämnden inom en vecka från det att anmälan kom in besluta att



byggnmälan skall kompletteras med en rivningsplan enligt 4 §. I sådana fall skall 12 § andra stycket tillämpas. Lag (1997:1198).

### **5 § Skyddsombudets yttrande**

Om byggnadsåtgärder som anges i 2 § första stycket 1–5 och som kräver byggnmälan avser arbetslokaler eller personalrum för verksamheter där arbetstagare skall utföra arbete för arbetsgivares räkning och det är känt för vilket slag av verksamhet utrymmena är avsedda, får byggnadsarbetena inte påbörjas förrän skyddsombud, skyddskommitté eller organisation som företräder arbetstagarna har fått tillfälle att yttra sig över åtgärderna.

Om byggnadsåtgärderna avser tillfälliga personalbostäder för sammanlagt minst tio boende, får byggnadsarbetena inte påbörjas förrän organisation som företräder arbetstagarna har fått tillfälle att yttra sig över åtgärderna. Lag (1994:852).

### **7 § Byggsamråd**

När en byggnmälan har kommit in skall byggnadsnämnden skyndsamt kalla till samråd (byggsamråd), om det inte är uppenbart obehövt. Till byggsamrådet skall byggherren, den som enligt 13 § anmälts som kvalitetsansvarig och andra som bestäms av nämnden kallas. Vid behov skall även Arbetsmiljöverket kallas. Om det krävs en sådan byggfelsförsäkring eller ett sådant färdigställandeskydd som avses i lagen (1993:320) om byggfelsförsäkring med mera, skall byggnadsnämnden bereda försäkringsgivaren respektive den som svarar för färdigställandeskyddet tillfälle att närvara vid samrådet.

Om byggnadsnämnden funnit byggsamråd obehövt, skall nämnden meddela byggherren detta utan oskäligt dröjsmål och samtidigt lämna sådana upplysningar som avses i 8 § tredje stycket.

Byggsamråd skall alltid hållas när en byggherre begär det. Lag (2004:551).

## Bilaga 2. Utdrag ur Brottsbalken 3 kap. Om brott mot liv och hälsa

**7 §** Den som av oaktsamhet orsakar annans död, döms för vållande till annans död till fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, till böter.

Är brottet grovt, döms till fängelse i lägst ett och högst sex år. Vid bedömning av om brottet är grovt ska särskilt beaktas

1. om gärningen har innefattat ett medvetet risktagande av allvarligt slag, eller
2. om gärningsmannen, när det krävts särskild uppmärksamhet eller skicklighet, har varit påverkad av alkohol eller något annat medel eller annars gjort sig skyldig till en försummelse av allvarligt slag. Lag (2010:370).

**8 §** Den som av oaktsamhet orsakar annan person sådan kroppsskada eller sjukdom som inte är ringa, döms för vållande till kroppsskada eller sjukdom till böter eller fängelse i högst sex månader.

Är brottet grovt, döms till fängelse i högst fyra år. Vid bedömning av om brottet är grovt skall särskilt beaktas

1. om gärningen har innefattat ett medvetet risktagande av allvarligt slag, eller
2. om gärningsmannen, när det krävts särskild uppmärksamhet eller skicklighet, har varit påverkad av alkohol eller något annat medel eller annars gjort sig skyldig till en försummelse av allvarligt slag. Lag (2001:348).

**9 §** Utsätter någon av grov oaktsamhet annan för livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom, döms för framkallande av fara för annan till böter eller fängelse i högst två år.

**10 §** Om brott, som i 7–9 §§ sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till straff som i nämnda lagrum sägs. Lag (1991:679).

## Bilaga 3. Entreprenad eller inhyrning?

Denna tabell är en hjälp för att fastställa om en arbetsgivare hyr ut arbetare eller åtar sig en entreprenad.

Entreprenad	Inhyrning
Ersättningen är en totalsumma.	Ersättningen är bestämd per tidsperiod.
Arbetet och dess slutresultat är beskrivet i avtalet som också anger när det ska vara klart. Entreprenören bestämmer inom denna ram när det skall utföras.	Uthyraren tillhandahåller arbetskraft på angivna tider, vanligen de som gäller inom inhyrarens verksamhet. Inhyraren bestämmer det arbete som ska utföras och när det skall vara klart.
Entreprenören har det ekonomiska ansvaret om arbetet blir misslyckat.	Uthyraren har det ekonomiska ansvaret om den uthyrda arbetskraften inte har utlovad kompetens, men har annars inget ansvar för arbetet.
Entreprenören står för arbetsledningen.	Inhyraren står för arbetsledningen.
Entreprenören bestämmer det antal personer som skall sätta in och kan öka eller minska arbetsstyrkan.	Om det inte finns tillräckligt med arbete måste inhyraren ändå betala för det antal personer som han har hyrt.
Entreprenören bestämmer vilka och hur många personer som skall utföra arbetet.	Inhyraren preciserar antalet personer som hyrs och antingen vilka eller vilken kompetens de ska ha.
Entreprenören kan efter egen önskan byta dem som utför arbetet.	Uthyraren kan inte disponera den uthyrda arbetskraften. Om personal skall bytas ut förutsätter detta en överenskommelse mellan ut – och inhyrarna.
Entreprenören tillhandahåller verktyg och material.	Inhyraren tillhandahåller verktyg och material.

## Bilaga 4. Vägledande domar

Dom nr 86/ 1977

***Skadestånd för kränkning av föreningsrätten, åsidosättande av förtroendemannalagen samt hindrande av skyddsombud***

Fråga huruvida arbetsgivare genom att vidta skilda åtgärder avseende en arbetstagare, som är utsedd till facklig förtroendemannan, har kränkt föreningsrätten och åsidosatt bestämmelser i förtroendemannalagen. Tillämpning av bestämmelsen i 42 § första stycket arbetarskyddslagen att skyddsombud inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Yrkande om allmänt skadestånd till facklig organisation på grund av att nämnda bestämmelse åsidosatts har lämnats utan bifall.

Dom nr 164/1979

***Avdrag på lön vid skyddsombudsstopp***

Vid tillverkningen i ett företag användes i vissa arbetsmoment olika sorters lim. Vid arbetstidens början klockan 07.00 den 15 december 1978 vägrade ett flertal anställda att arbeta med hänvisning till att användningen av limmen innebar fara för arbetarnas hälsa. Huvudskyddsombudet vid företaget beordrade på samma grund fortsatt avbrott i arbetet omkring klockan 07.30. Yrkesinspektionen tillkallades och beslutade att arbetet skulle återupptas vilket skedde klockan 10.40 samma dag. Tvist har uppkommit huruvida arbetarna har rätt till lön dels för tiden klockan 07.00–07.30 då arbetarna efter eget beslut inte utförde arbete, dels för tiden klockan 07.30–10.40 då arbetet var avbrutet på grund av beslut av huvudskyddsombudet. Bland annat uppkommer fråga om en regel i verkstadsavtalet om betalning vid driftsavbrott kan ge rätt till lön i förevarande fall. I domen tas upp vissa principiella frågeställningar rörande rätten till lön när avbrott i arbetet sker i enlighet med bestämmelse i arbetsmiljölagen.

**Dom nr 165/1979**

***Rätt till lön vid skyddsombudsstopp***

Skyddsombud som är utsedda av Svenska Hamnarbetareförbundet stoppade vid ett tillfälle pågående lastning av två fartyg i Göteborgs hamn med hänvisning till 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Stuveriarbetare som berördes av stoppen fick vidkännas löneavdrag under stopptiden. Tvist har uppstått huruvida arbetarna har rätt att utfå den innehållna lönen. Härutöver är tvistigt huruvida förmän vid Göteborgs Stuveri Aktiebolag hindrat skyddsombuden i deras verksamhet.

**Dom nr 4/1980**

***Ta del av handlingar inför projektering***

Fråga i visst fall huruvida arbetsgivare har fullgjort sina skyldigheter enligt 6 kap. 4 § första stycket i arbetsmiljölagen genom att bereda skyddsombudet tillfälle att granska programhandlingar och ritningar som utgjort underlag för projektering av en ny bilanläggning och genom att därvid lämna sådana upplysningar att handlingarna kunnat förstås av skyddsombudet. Vidare uppkommer frågor om skyddsombudet har hållits underrättat om förändringar i planeringen av anläggningen och om arbetsgivaren haft skyldighet att bereda skyddsombudet tillfälle att ta del av byggnadslovshandlingen utan särskild begäran.

**Dom nr 63/1980**

***Bolaget fanns skyldig att påkalla förhandling vid viktig förändring***

Ett bolag har en kemisk fabrik där matättika framställs. På fabriken tappningsavdelning tappas ättikan på flaskor. Arbetet sker vid ett löpande band och sysselsätter fyra arbetstagare. Bolaget genomförde vissa investeringar vid avdelningen utan att förhandla med den lokala arbetstagarorganisationen. Förändringarna innebar främst att viss del av arbetet automatiserades och att en del lyftmoment därigenom försvann. I målet uppkommer frågan om investeringarna ledde till en sådan viktigare förändring av arbetstagarnas arbetsförhållanden att investeringsbeslutet omfattades av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. I målet berörs även betydelsen av att åtgärden behandlats inom ramen för bolagets skyddsverksamhet.

**Dom nr 92/2000**

***Otydlighet vid skyddsombudsstopp***

Fråga om ett skyddsombud vid en kriminalvårdsanstalt har hindrats av arbetsgivaren från att fullgöra sina uppgifter. För bedömning av den frågan har varit avgörande om skyddsombudet med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160) har stoppat visst arbete.

**Dom nr 9/2002**

***Otydlighet vid skyddsombudsstopp***

En kyrklig samfällighet beslutade – mot bakgrund av svåra personalproblem som förelåg i en församling – att erbjuda församlingens personal att vara hemma med full lön i två veckor. Fråga om samfälligheten utslutit ett regionalt skyddsombud från den process som ledde fram till detta beslut på ett sådant sätt att skyddsombudet ska anses ha hindrats från att fullgöra sina uppgifter. Även fråga om det förekommit brott mot förtroendemannalagen och medbestämmandelagen.

**Dom nr 32/2002**

***56-årig brandman med hjärtsjukdom fick inte sägas upp – hade rätt till arbetsanpassning***

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en heltidsanställd brandman som inte klarat de tester som en brandman måste genomgå för att få utföra rök- och kemdykning. Arbetsdomstolen slog fast att bedömningen blir densamma som om arbetsgivaren från början hade haft hela orsaken till den nedsatta arbetsförmågan klar för sig. Uppsägningen underkändes.

**Dom nr 98/2002**

***Otydlighet vid skyddsombudsstopp***

På en fabrik som tillverkar säkerhetsutrustning till bilar inträffade en olycka, varvid en arbetstagare skadades. Tillverkningsarbetet på olycksplatsen upphörde omedelbart och arbetsgivaren vidtog vissa reparationsåtgärder, varefter arbetet återupptogs. Tvist har uppstått i fråga om arbetsgivaren i samband härmed har hindrat huvudskyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter. Avgörande för den frågan har varit huruvida det kan anses visat i målet att huvudskyddsombudet med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen avbrutit arbetet i fråga.

**Dom nr 70/2007**

***Trivsten gällde om ett företag i elinstallationsbranschen hade åsidosatt sin skyldighet enligt arbetsmiljölagen att låta ett skyddsombud delta vid planeringen av ändrade lokaler***

Arbetsdomstolen har besvarat frågan jakande och har funnit att arbetsgivaren hindrat skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter. Arbetsgivaren har ålagts att betala allmänt skadestånd till skyddsombudet och hans arbetstagarorganisation.

**Dom nr 77/2008**

***Skyddsombudsstopp upphävt av arbetsgivaren var befogat***

Ett skyddsombud beslöt att med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen stoppa ett elinstallationsarbete som enligt skyddsombudets uppfattning skulle innebära en omedelbar och allvarlig fara för en arbetstagares liv eller hälsa. Beslutet att stoppa arbetet fattades utan att skyddsombudet först försökte vända sig till arbetsgivaren för att få till stånd en rättelse trots att detta inte var omöjligt av tidsskäl. Arbetsgivaren beslöt senare under dagen, trots skyddsombudets ingripande och utan att avvakta ställningstagande från Arbetsmiljöverket, att arbetstagaren skulle utföra arbetet. Fråga om arbetsgivaren har hindrat skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter och därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot skyddsombudet.

**Regeringsbeslut 2002-03-27, N2000/9379/ARM**

Kräver att BUSSlink AB ska lägga in pauser för förarna.

**Regeringsbeslut 2001-12-06, N2000/4344/ARM**

Anger att arbete i utgångskassa inte får ske mer än två timmar i sträck. Mellan två pass i kassan ska finnas minst 15 minuters rast eller annat arbete.

**Regeringsbeslut 2002-05-02, N2001/11628/ARM**

Förbjuder Härnösands kommun att minska personal innan det är utrett hur personalen påverkas av ökad arbetsmängd och ändrade arbetsuppgifter.

**Regeringsbeslut 2002-09-05, N2001/683/ARM**

Förbjuder ensamarbete på bensinstation efter klockan 22.00, annat än genom nattlucka och med fjärrmanövrerat lås till entrén.

## Bilaga 5.

### Ansvar och påföljder enligt arbetsmiljölagen

Brott mot vad	Vems brott	Påföljd	Ansvar	Instans
Brottsbalken 3 kap. 10 §	Fysisk person	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföreläggande
	Närings- idkare	Företags- bot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreläggande/för- bud utan vite, AML 8 kap. 1 §	Fysisk person	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	
	Närings- idkare	Företags- bot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreläggande/för- bud med vite, AML 8 kap. 1 §	Fysisk eller juridisk person	Vite	Uppsåt, oaktsamhet	Förvaltningsrätt
Lag eller föreskrift utan sanktionsav- gift, AML 8 kap. 2 §	Fysisk person	Böter	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföreläggande
	Närings- idkare	Företags- bot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreskrift med sanktionsavgift, AML 4 kap. 1, 2, 3, 8 §§	Närings- idkare	Sank- tions- avgift	Strikt ansvar, krävs vare sig uppsåt eller oaktsamhet	Förvaltnings- rätt eller avgifts- föreläggande
Tystnadsplikt, AML 8 kap. 3 §	Fysisk per- son	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföreläggande
Anmäla arbets- skada, 2 § AMF	Fysisk per- son	Böter	Uppsåt, oaktsamhet	
	Näringsid- kare	Företags- bot	Inte gjort vad skäligen krävs	



## **Arbetsmiljölagen**

EN AV FACKFÖRENINGSRÖRELSENS viktigaste uppgifter är att få till en god arbetsmiljö för alla arbetstagare. Facket med dess skyddsombud ska arbeta offensivt, vara pådrivande och måste därför känna till den lagstiftning som finns på arbetsmiljöns område. Utöver lagen tillkommer de kollektivavtal inom olika branscher som tar upp arbetsmiljön. I den här skriften finns LOs kommentarer till arbetsmiljölagen.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

Anställningsskyddslagen

Arbetstidslagen

Diskrimineringslagen

Förtroendemannalagen

Semesterlagen

Studieledighetslagen

Vilken lag gäller?

**[www.lo.se](http://www.lo.se)**

ISBN 978-91-566-2641-8