



JOBDET OCH LAGARNA



När och mot vem kan RSO ställa arbetsmiljökrav?

– en vägledning från LO och LO-förbunden

Landsorganisationen i Sverige

Denna skrift är framtagen tillsammans med förbunden i LOs
RSO-grupp med Christina Järnstedt, LO, som ordförande.

© Landsorganisationen i Sverige 2017

Projektansvarig: Christina Järnstedt, LO

Text: Lars von Ehrenheim (juristkonsult, före detta ämnessakkunnig på Arbetsmarknads-
departementet) i samarbete med Bo Ericson, LO-TCO Rättsskydd AB

Omslagsfoto: Joacim Schwartz

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-566-3251-8

LO 17.11 3 000

Innehåll

Förord	7
1. Inom vilken ram kan RSO ställa arbetsmiljökrav?	8
Något om arbetsställen och skyddsområden	8
Vad är ett arbetsställe?	8
Rörlig verksamhet	9
”Egna” respektive ”främmande” arbetsställen	9
Tolkning av beslutet om att utse RSO	10
Krav på anmälan av RSO till arbetsgivare	11
Tillträdesrätt gäller endast om skyddskommitté saknas plus att det ska finnas minst en medlem på arbetsstället	13
Problemet med ”falska skyddskommittéer”	13
Kravet på minst en medlem	15
Hur tvister ska hanteras om RSO vägras tillträde	16
Om anställda, inhyrda/inlånade, tillfälligt arbetande samt utstationerade arbetstagare	17
Anställda samt inhyrda/inlånade	18
Andra tillfälligt arbetande på arbetsstället	18
Utstationerade	18
RSOs rättigheter	18

2. Användning av 6 kap 6a § AML	20
Första steget – diskussion med arbetsgivaren	20
Andra steget – formellt krav enligt 6.6a §	20
När kan 6.6a § användas?	21
a) Avseende arbetsmiljön för de arbetstagare som är <i>anställda</i> hos arbetsgivaren på arbetsstället	21
b) Avseende arbetsmiljön för <i>inhyrd</i> personal, till exempel från bemanningsföretag	24
c) Avseende <i>inlånad</i> personal	27
d) Avseende skyddet för personal som utför arbete på arbetsstället men inte är anställd, inhyrd eller inlånad av arbetsgivaren på arbetsstället	27
e) Avseende så kallad egenanställd personal	29
f) Delningsekonomi	30
3. Stoppningsrätten (6 kap 7 § AML)	32
I dessa fall kan stoppningsrätten användas	33
I dessa fall kan stoppningsrätten INTE användas	34

4. Fall då RSO inte kan ställa formella krav	35
4a) Arbetsgivare för inhyrd eller inlånad personal (alltså uthyraren respektive utlånaren)	35
4b) Arbetsgivare för personer som arbetar på arbetsstället utan att vara anställda, inhyrda eller inlånade (till exempel service, transport och andra entreprenörer)	36
4c) Företagare utan anställda enligt 3 kap 5 § AML som arbe- tar som utomstående entreprenörer på arbetsstället	36
4d) Om den "egna" arbetsgivaren utför arbete på platser som arbetsgivaren inte själv råder över	37
4e) Samordningsansvarig på annat arbetsställe än byggarbetsställe (3 kap 7d § AML)	37
4f) Byggherre (eller så kallad uppdragstagare som ersätter byggherren) enligt 3 kap 6 § och 3 kap 7c § AML	37
4g) Byggarbetsmiljösamordnare för planerings/projekte- ringsfas (BAS P) respektive för utförandefas (BAS U) enligt 3 kap 7a § och 3 kap 7b § AML	38
4h) Praktikanter med flera	38
5. Krav enligt arbetstidslagen (ATL)	39
Bilaga	40
Domar från EU-domstolen	40
Domar från Arbetsdomstolen (AD) och kammarrätt	41
Regeringsbeslut angående falsk skyddskommitté (2007- 6836)	43

Förord

ARBETSMARKNADEN HAR BLIVIT mer rörlig och arbetslivet har utvecklats. Nya former av anställningar och små företag har tillkommit. Ibland är det oklart vem som har arbetsmiljöansvar och som det regionala skyddsombudet kan rikta sina krav på åtgärder till. Syftet med det fackliga arbetsmiljöarbetet är att verka för att varje arbetstagare – oavsett storlek på arbetsplatsen – ska kunna arbeta tryggt och säkert med ett arbete som är utvecklande. Detta är en av LOs och LO-förbundens prioriterade uppgifter.

För att möta dessa utmaningar har LO och förbunden tagit fram denna vägledning, som kompletterar LOs och förbundensHandledning för regionala skyddsombud.

Vägledningen behandlar den juridiska grunden för de förbundsgemensamma frågorna om lag, avtal och tvist och vilket stöd som finns i lagstiftningen för olika situationer som kan uppkomma då ett regionalt skyddsombud ska verka på arbetsställen inom sitt verksamhetsområde. Målet är att stödja arbetsgivare och arbetstagare att få igång och upprätthålla ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Det är även viktigt att det regionala skyddsombudet och den eller de på avdelning/region/förbund som har förhandlingsmandat samverkar, eftersom vissa ärenden kan komma att behöva drivas till tvisteförhandling.

BERIT MÜLLERSTRÖM

LOs ANDRE VICE ORDFÖRANDE

TORBJÖRN JOHANSSON

LOs AVTALSSEKRETERARE

1. Inom vilken ram kan RSO ställa arbetsmiljökrav?

Något om arbetsställen och skyddsområden

Ett regionalt skyddsombud (RSO) är utsett för vissa arbetsställen av en avdelning eller motsvarande inom ett förbund, se 6 kap 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen (AML). Inom varje arbetsställe är RSOs skyddsområde ofta begränsat till anställda inom förbundets avtalsområde eller på annat sätt. RSO företräder alla arbetstagare inom skyddsområdet, även dem som inte är fackligt anslutna eller som tillhör en annan organisation.

Arbetsställen och skyddsområden ska kunna tolkas fram av avdelningens/förbundets beslut om att utse RSO. För tolkning av beslutet kan man ofta ha ledning av respektive LO-förbunds arbetsordning. Ibland utses ersättare för RSO, vilket innebär att flera RSO kan vara utsedda för samma arbetsställe.

Inom gränserna för det angivna skyddsområdet (ofta avtalsområdet) på arbetsstället har RSO tillträdesrätt och kan ställa krav med stöd av AML. RSO ska alltid om möjligt samråda med lokalt skyddsombud om det finns något sådant. Detta gäller även i de fall då det lokala skyddsombudet inte är utsedd av facket (det vill säga när det inte finns eller brukar finnas kollektivavtal). RSO har samma rätt att verka som ett lokalt skyddsombud på arbetsplatsen.

Vad är ett arbetsställe?

Arbetsstället är alltid begränsat till en viss arbetsgivares verksamhet eller till en del av en arbetsgivares verksamhet. Enligt 6 kap AML är arbetsstället ramen för det lokala skyddssamarbetet mel-

lan en arbetsgivare och de anställda hos arbetsgivaren. Arbetsstället är också ramen för RSOs verksamhet.

Arbetsstället kan vara en viss arbetsgivares verksamhet inom till exempel en fabriksanläggning, ett sjukhus eller ett varuhus. Arbetsstället kan också vara definierat som en och samma arbetsgivares butiker eller andra verksamhetsställen inom en viss ort eller ett visst geografiskt område. Det är verksamheten som begränsar arbetsstället, det spelar alltså ingen roll för RSOs befogenheter om arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler eller till exempel hos en kund eller hemifrån med dator.

Om en arbetsgivares verksamhet ska betraktas som ett arbetsställe eller vara uppdelat i flera arbetsställen kan bestämmas genom avtal mellan fack och arbetsgivare. Finns inte avtal kan arbetsställets omfattning bestämmas genom domstolsprövning. Utgångspunkten är då hur skyddsverksamheten inom arbetsgivarens verksamhet är organiserad (se till exempel Arbetsdomstolens dom AD 2012 nr 90).

Rörlig verksamhet

När det gäller verksamhet exempelvis inom transport, service eller byggbranschen kan arbetsstället vara definierat som en viss arbetsgivares verksamhet inom ett visst avgränsat geografiskt område eller vara begränsat på annat sätt. Till exempel kan en byggarbetsgivares verksamhet inom ett längre och mer omfattande byggprojekt (det vill säga en byggplats) ofta ses som ett eget arbetsställe. Beträffande begränsningen av arbetsställena hänvisas som redan nämnts till avdelningens/förbundets beslut om tillsättande av RSO samt till respektive LO-förbunds arbetsordning. Tveksamheter vid tolkningen bör tas upp med avdelningen/förbundet.

”Egna” respektive ”främmande” arbetsställen

På flera ställen i denna vägledning talas om ”egna” arbetsställen och ”främmande” arbetsställen. Med ett ”främmande” arbetsställe avses

då en plats där den som har rådigheten är en annan arbetsgivare än arbetsgivaren för de arbetstagare som RSO företräder. Det "egna" arbetsstället är det arbetsställe som RSO är utsedd för enligt avdelningens/förbundets beslut. Observera att RSO har mandat att företräda arbetstagarna från det "egna" arbetsstället oavsett var de arbetar.

Viktigt att minnas är att RSO enligt 6 kap 10 § AML har tillträdesrätt även till "främmande" arbetsställen där arbetstagare från det "egna" arbetsstället utför arbete.

Exempelvis kan det "egna" arbetsstället vara ett byggföretag och "det främmande" arbetsstället en butik där ett kortare renoveringsarbete utförs. Om det är ett mera långvarigt och omfattande ombyggnadsarbete så betraktas däremot ofta byggarbetsgivarens verksamhet på den aktuella byggplatsen som ett separat " eget" arbetsställe (se ovan). Ett annat exempel är att det egna arbetsstället är ett städföretag och det främmande arbetsstället till exempel är en butik där städning utförs. Arbetsställen där personal från bevakningsföretag utför arbete är ett annat exempel.

Ett RSO kan som "sitt eget" arbetsställe ha ett bemanningsföretag eller annat företag som hyr eller lånar ut arbetskraft. RSO har då enligt 6 kap 10 § AML tillträdesrätt till det arbetsställe där den uthyrda/utlånade personalen arbetar (som då blir "det främmande" arbetsstället). Om det finns ett annat RSO som är utsedd för det sistnämnde arbetsstället (och som alltså har det som "sitt eget" arbetsställe) bör de båda RSO samråda. Samråd med avdelning/förbund är lämpligt för att reda ut arbetsfördelningen.

Observera att det bara är gentemot "den egna" arbetsgivaren som RSO kan ställa krav med stöd av 6 kap 6a § AML eller använda stoppningsrätten enligt 6 kap 7 § AML (se vidare nedan angående användningen av dessa paragrafer).

Tolkning av beslutet om att utse RSO

Det är emellertid inte alltid nödvändigt att varje arbetsställe som

RSO utses för (alltså "egna" arbetsställen) eller varje arbetsgivare är namngivna i avdelningens/förbundets beslut om utseende av RSO. Det räcker att det kan tolkas fram utifrån tillsättningsbeslutet vilka arbetsgivares verksamheter och vilka arbetsställen det gäller.

Beslutet kan således gälla till exempel matvarubutiker inom XX kommun. Är beslutet formulerat "byggverksamhet inom XX kommun", så kan som ovan framgått "arbetsstället" vara arbetsgivarens verksamhet inom ett geografiskt område eller verksamheten på den aktuella bygghyllan.

Är det fråga om en arbetsgivare som har sin huvudsakliga verksamhet utanför det område som RSO är utsedd för och som utför ett kortare arbete (till exempel byggnads-, städ- eller bevakningsarbete) inom det område som anges i RSOs tillsättningsbeslut, så är det lämpligt att ta kontakt med avdelningen/förbundet för att klara ut ansvaret (eventuellt kan det finnas ett annat RSO som har ansvar för att bevaka arbetet).

Möjlighet att få en överblick över vilka företag som finns på en bygghyllan kan RSO få genom att punkt 6 i bilaga D till Byggavtalet kräver att det ska finnas en underentreprenörlista hos huvudentreprenören som Byggnads Region har rätt att få ta del av. Motsvarande bestämmelse finns i en rad avtal med anknytning till byggbranschen. RSO kan även begära att få ut uppgifter ur den personalliggare som ska föras av varje arbetsgivare på bygghyllan enligt 39 kap 11a § och 11b § i Skatteförfarandelagen (2011:1244).

Krav på anmälan av RSO till arbetsgivare

Avdelningen/förbundet måste göra anmälan till varje arbetsgivare om att RSO har utsetts, för att skyddsombudets rättigheter ska börja gälla mot den arbetsgivaren (6 kap 14 § AML och 10 § Arbetsmiljöförordningen, AMF).

Anmälan behöver inte göras vid varje arbetsställe (en arbetsgivare kan som sagt ha flera arbetsställen), men den måste göras till

varje arbetsgivare i enlighet med respektive LO-förbunds riktlinjer. I första hand bör anmälan skickas till arbetsgivaren i förväg, innan RSO gör sitt första besök. Om det inte är praktiskt möjligt att skicka anmälan i förväg kan anmälan göras av RSO själv vid den första kontakten med arbetsgivaren. Se vidare om detta i de riktlinjer som kan finnas från respektive förbund. Anmälan innebär att RSO på något sätt måste legitimera sig, till exempel genom att visa upp kopia av avdelningens/förbundets beslut. Härigenom får arbetsgivaren även upplysningar om skyddsområde, mandattid med mera som en anmälan enligt 10 § AMF ska innehålla.

Anmälan till arbetsgivare – förutsättningen för RSOs rätt att ställa krav

Observera att anmälan måste göras till varje arbetsgivare innan RSO kan träda i funktion och ställa krav gentemot den arbetsgivaren.

Exempel: Besöker RSO en byggsplats, måste alltså anmälan ske till varje arbetsgivare som RSO ska rikta krav mot, det räcker inte att anmälan skett till byggarbetsmiljösamordnare (BAS) eller huvudentreprenör. En arbetsgivare som tagit emot en anmälan är därefter skyldig att på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage vem som är RSO.

I fråga om så kallade främmande arbetsställen (där alltså "den egna" arbetsgivaren inte råder, se ovan) har ett RSO tillträdesrätt utan krav på att särskild anmälan enligt 6 kap 14 § AML och 10 § AMF har lämnats till den som råder över arbetsstället. Det är tillräckligt att skyddsombudet vid sitt besök visar att han eller hon som regionalt skyddsombud företräder arbetstagare som utför arbetet på det främmande arbetsstället. RSO företräder ju här endast de arbetstagare som hör till det "egna" arbetsstället, vars arbetsgivare ska ha fått en anmälan enligt 6 kap 14 § AML och 10 § AMF.

Tillträdesrätt gäller endast om skyddskommitté saknas plus att det ska finnas minst en medlem på arbetsstället

Som förutsättningar för att RSO ska ha rätt att verka på ett arbetsställe gäller vidare enligt 6 kap 2 § AML att där inte får finnas skyddskommitté samt att förbundet ska ha minst en medlem där.

Problemet med ”falska skyddskommittéer”

Ibland förekommer så kallade falska skyddskommittéer, det vill säga att arbetsgivaren ser till att en ”skyddskommitté” tillsätts utan att lagens förutsättningar är uppfyllda. Syftet är då ofta att hålla RSO borta. Till exempel kan en sådan falsk ”skyddskommitté” utses på arbetsgivarens initiativ på ett frukostmöte eller liknande på arbetsplatsen. En sådan ”skyddskommitté” är inte någon skyddskommitté i lagens mening och är därför inte heller något hinder mot att RSO har tillträdesrätt och rätt att verka på arbetsstället.

En skyddskommitté ska vara sammansatt av representanter för både arbetsgivaren och arbetstagarna. I en skyddskommitté ska bland ledamöterna ingå skyddsombud. Om möjligt ska också någon person i företagsledande eller därmed jämförlig ställning ingå.

- Om arbetsgivaren har eller brukar ha kollektivavtal med förbundet är det alltid facket (lokalavdelning eller motsvarande) och ingen annan som ska utse arbetstagarledamöter i skyddskommittén. Det är också facket som ska utse skyddsombud om kollektivavtal finns/brukar finnas.
- Om arbetsgivaren inte har eller brukar ha kollektivavtal är det arbetstagarna på arbetsplatsen som utser arbetstagarrepresentanter i skyddskommittén och skyddsombud. Minimikrav för att valet ska vara lagligt är då att samtliga arbetstagare fått kallelse till mötet då valet ska ske och att protokoll enligt normal föreningspraxis har förts över valet. Detta innebär bland annat att de som deltagit i valet ska vara namngivna genom närvarolista, röstlängd eller liknande.

Det gäller för RSO att hitta bevis för om den påstådda ”skyddskommittén” är falsk eller inte.

Exempel på åtgärder för att skaffa bevis

Kontroll med lokalavdelning eller motsvarande om kollektivavtal finns/ brukar finnas och i så fall:

- om avdelningen utsett arbetstagarledamöter i en skyddskommitté och
- om avdelningen utsett skyddsombud som ingår i skyddskommittén

Denna kontroll bör vara avklarad innan besöket sker. Härtill bör det kontrolleras med arbetsgivaren om någon i företagsledande (eller jämförlig) ställning ingår i kommittén och – om så inte är fallet – varför detta inte varit möjligt.

Om kollektivavtal inte finns/brukar finnas:

- Be att av den avvisande arbetsgivaren få protokoll över hur valet av arbetstagarledamöter i skyddskommittén gick till och uppgifter om ledamöternas namn och ställning i företaget. Vidare ska framgå vem som är skyddsombud och vem som är i företagsledande ställning (eller jämförlig) i skyddskommittén. Om person i företagsledande ställning saknas behövs uppgift om varför.
- Be att få protokoll som visar hur arbetstagarna på arbetsstället gick till väga när de valde skyddsombud som ingår i kommittén.
- Be att få protokoll från de två senaste sammanträdena med skyddskommittén.
- Be att få kopia av det anslag som enligt 10 § andra stycket AMF ska finnas på arbetsstället med namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommittén.
- Gör egna minnesanteckningar från det misslyckade besöket. Här ska förutom tid och plats anges vem hos företaget som hindrade tillträdet och en beskrivning om vad som utspelade sig. Vilken ställning i företaget hade den som hindrade tillträdet? Var han eller hon arbetsgivarföreträdare? Hur uttryckte sig den avvisande arbetsgivarföreträdaren vid hindrandet?

I ett regeringsbeslut, som gällde ett överklagat AV-beslut, (regeringen 2007-6836, angående Apoteket AB) klargjordes att en arbetsmiljögrupp, som av arbetsgivaren påstods utgöra skyddskommitté, inte uppfyllde de krav som gäller för en skyddskommitté och därför inte utgjorde hinder för att utse RSO för arbetsstället. Ett utförligare referat av regeringsbeslutet finns i bilagan till denna vägledning.

En arbetsgivare som inte medverkar till att skyddsombud och skyddskommittéledamöter utses på rätt sätt bryter mot 3 kap 1a § AML. I AVs uppdrag ligger att verka för en lokal skyddsverksamhet i enlighet med AML. Arbetsmiljöverket kan kopplas in genom en enkel anmälan. I en situation med falska skyddsombud fungerar inte heller det förebyggande arbetsmiljöarbetet enligt AVs föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Detsamma gäller tillämpningen av föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Verkets inspektör bör således anmodas att besöka arbetsstället.

Kravet på minst en medlem

När det gäller kravet att förbundet ska ha minst en medlem på arbetsstället kan svårighet uppstå på två sätt.

För det första kan det vara oklart om och i så fall hur en arbetsgivares verksamhet är uppdelad på flera arbetsställen. Arbetsgivaren kan hävda att det finns flera arbetsställen just för att hålla RSO borta från delar av verksamheten. Problem med avgränsning av arbetsställen bör som ovan nämnts tas upp med avdelningen/förbundet. Arbetsdomstolens dom AD 2012 nr 90 handlade om ett byggföretag som bedrev arbete på flera byggplatser. Överenskommelse med facket om uppdelning på arbetsställen sänkades. AD ansåg att varje byggplats kunde anses som ett arbetsställe med hänsyn till att verksamheten där var relativt långvarig.

För det andra kan problemet vara att medlem tidigare funnits, men saknas vid RSOs besök. När det gäller situationen att medlem har funnits men inte finns just nu, är grundtipset att det räcker att medlem funnits då RSO utsågs, alternativt brukar finnas regelbundet (jämför AD 2012 nr 57 och 2015 nr 40). Här saknas dock säker rättspraxis. Även i detta fall är det bäst att ta upp frågan med avdelningen/förbundet.

Hur tvister ska hanteras om RSO vägras tillträde

Som framgått ovan kan det handla om två situationer:

1. Tillträde till arbetsplatser där rådigheten innehas av den arbetsgivare i vars verksamhet de som RSO företräder är anställda.
2. Tillträde till "främmande" arbetsställen, det vill säga arbetsplatser där någon annan arbetsgivare råder, men där anställda hos en "egen" arbetsgivare arbetar, till exempel städning, bevakning eller reparationer.

I båda fallen är det arbetsgivaren som råder på platsen som är skyldig att ge RSO tillträde. Vägras tillträde, ska RSO kontakta avdelning/förbund där ärendet tas om hand av förtroendevalda med förhandlingsmandat. Ibland har RSO dubbla roller och kan då, förutom RSO-uppdraget, även ha förhandlingsmandat för avdelningen/förbundet.

Med tanke på att det inte föreligger ett anställningsförhållande mellan ett RSO och den arbetsgivare som vägrat det regionala skyddsombudet tillträde och att reglerna om tvisteprocessen är olika i AML och förtroendemannalagen (FML) är det fråga om mycket komplicerade situationer ur tvistehanteringssynpunkt. Rekommendationen är därför att förbundet centralt kopplas in för rådgivning. I huvudsak gäller följande.

Om tvisten rör ett regionalt skyddsombud som vägrats tillträde av en arbetsgivare som råder över arbetsstället och som inte är

bunden av kollektivavtal, ska rättegångsbalkens regler om allmän domstol tillämpas. En sådan tvist är inte en arbetstvist i arbetstvistslagens mening. Tingsrätt är då första instans med rätt för part att överklaga till hovrätt och Högsta domstolen. Den sedvanliga ordningen med tvisteförhandlingar tillämpas alltså inte. Däremot gäller som framgår av 6 kap 12 § AML korta preskriptionstider som måste iakttas.

Om arbetsgivaren på arbetsstället är bunden av kollektivavtal blir det annorlunda. Eftersom FML är tillämplig kan ett fackförbund för egen och det regionala skyddsombudets räkning kräva allmänt skadestånd (även ekonomiskt skadestånd för det fall hindrandet orsakat ekonomisk skada) för brott mot såväl 6 kap 10 AML som 3 § FML. Här är arbetstvistlagen tillämplig (se närmare reglerna i 6 kap 10 och 13 § AML). Det innebär att tvisten kan drivas på sedvanligt arbetsrättsligt sätt enligt kollektivavtalets förhandlingsordning. Detta sker genom att påkalla lokala tvisteförhandlingar med arbetsgivaren och kräva allmänt skadestånd till skyddsombudet och fackförbundet. Tänk på de korta preskriptionstiderna i 6 kap 12 § AML.

Om anställda, inhyrda/inlånade, tillfälligt arbetande samt utstationerade arbetstagare

Formella krav som gäller brister i arbetsmiljön kan ställas med stöd av 6 kap 6a § AML eller i samband med skyddsombudsstopp enligt 6 kap 7 § AML mot den som är arbetsgivare på det arbetsställe som RSO är utsedd för (det "egna" arbetsstället). Mer om användningen av dessa paragrafer nedan. Krav som gäller rättigheter för RSO enligt 6 kap AML, till exempel tillträdesrätt, drivs i annan ordning (det vill säga i huvudsak som arbetstvist genom tvisteförhandling och ytterst till Arbetsdomstolen, AD, se 6 kap 10–13 §§ AML). Krav som enbart grundas på kollektivavtal drivs i den ordning som gäller för avtalsbrott.

Anställda samt inhyrda/inlånade

Kraven gäller oftast arbetsmiljön för dem som är anställda (arbetstagare) hos den aktuella arbetsgivaren, men kan också gälla arbetsmiljön för inhyrd eller inlånad personal.

Andra tillfälligt arbetande på arbetsstället

Krav mot arbetsgivaren på arbetsstället kan även, fast med vissa begränsningar, gälla arbetsmiljön för andra som mer eller mindre tillfälligt arbetar på platsen (till exempel med städning, service eller transporter), utan att vara anställda eller inhyrda av den aktuella arbetsgivaren. Det kan handla om egenföretagare eller om personer som är anställda hos en utomstående entreprenör som åtagit sig arbetet.

Utstationerade

Så kallade utstationerade arbetstagare, det vill säga arbetstagare som har sin arbetsgivare i ett annat land och endast tillfälligt arbetar i Sverige kan vara inhyrda av en arbetsgivare vars arbetsställe omfattas av RSO-beslutet. De kan också utföra tillfälligt arbete på arbetsstället som egenföretagare eller anställd hos en entreprenör, till exempel ett transportföretag. Undantagsvis kan en utländsk arbetsgivare ha ett eget arbetsställe etablerat i Sverige, till exempel en byggplats.

Reglerna gäller för dessa arbetstagare precis som för andra. Detta följer av att AML gäller för alla som arbetar i Sverige. AML tillhör också "den hårda kärnan" enligt 5 § i lagen om utstationering av arbetstagare.

RSOs rättigheter

Alla rättigheter som enligt 6 kap AML tillkommer lokala skyddsombud gäller även för RSO. RSO har alltså rätt att delta i planering som gäller till exempel nya lokaler, omorganisation, ändrad

bemanning eller ändrad arbetsprocess. RSO har även rätt att delta i upprättande av handlingsplaner för arbetsmiljön. Rätten att delta gäller från planeringens början.

RSO har rätt att få tillgång till dokumentation och att få de upplysningar av arbetsgivaren som behövs. Om ett företag genomför planering av ett arbete med sikte på att kunna lägga ett lågt anbud för att vinna en upphandling, kan det vara viktigt att RSO är med från början och bevakar att tillräcklig hänsyn tas till säkerhet och arbetsmiljö vid utformning av anbudet. Observera att krav enligt 6 kap 6a § kan gälla såväl riskbedömningar enligt SAM-föreskriften som ändring i förebyggande syfte av uppgjorda planer (se proposition 1976/77:149 sid 422). Det kan till exempel gälla ändring av tidsram, bemanning eller andra resurser.

Planerar arbetsgivaren ändrad bemanning eller organisation är det ofta lämpligt att facket tar initiativ till MBL-förhandling om inte arbetsgivaren gjort det. Ser RSO behov av förhandling bör kontakt tas med avdelning/förbund. RSO kan agera med stöd av 6 kap 6a § AML eller med skyddsombudsstopp parallellt med att MBL-förhandling pågår. Det är viktigt att RSO håller kontakt med dem som sköter förhandlingen från den fackliga sidan för att samordna sina och förhandlarnas insatser.

I en del situationer har RSO möjlighet att göra påpekanden och ta upp en diskussion, men inte att ställa formella krav. Detta gäller bland annat gentemot andra aktörer med arbetsmiljöansvar än arbetsgivaren på arbetsstället. Mer om detta nedan i kapitel 4.

Även enligt arbetstidslagen (ATL) kan RSO ställa krav i vissa fall, mera härom nedan.

2. Användning av 6 kap 6a § AML

Första steget – diskussion med arbetsgivaren

När RSO ser att det behövs en arbetsmiljöåtgärd, är det normalt att först ta upp en diskussion med arbetsgivaren på arbetsstället, innan formella krav ställs. Det är viktigt att då tydligt ange vilken åtgärd eller vilken undersökning av arbetsmiljön som behövs. Finns lokalt skyddsombud bör RSO samråda med detta.

Som tidigare nämnts är RSO inte underordnad det lokala skyddsombudet utan kan självständigt ställa krav gentemot arbetsgivaren, även om det lokala skyddsombudet skulle motsätta sig det. Om detta, se vidare i respektive förbunds arbetsordning.

Andra steget – formellt krav enligt 6.6a §

Bedömer RSO att det behövs ett formellt krav för att få något gjort, ska kravet ske med stöd av 6 kap 6a§ AML (6.6a §). Arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna ett skriftligt ”kvitto” på att ett krav enligt 6.6a § har mottagits.

Om ett RSO (eller ett annat skyddsombud) ställer ett krav med stöd av 6.6a § är arbetsgivaren alltid skyldig att svara med besked utan dröjsmål om vilka åtgärder arbetsgivaren tänker vidta. Sker inte detta eller om arbetsgivaren svarar men inte vidtar några åtgärder som uppfyller kraven inom skälig tid, så kan skyddsombudet formellt lyfta frågan till Arbetsmiljöverket (AV). AV har då en skyldighet att svara med ett formellt beslut enligt AML och därvid ta ställning till om det ska meddelas ett föreläggande eller förbud gentemot arbetsgivaren.

Observera att AVs beslut kan överklagas till förvaltningsrätt. Överklagande ska göras av huvudskyddsombud om sådant finns.

Finns inte huvudskyddsombud kan RSO eller annat skyddsombud överklaga.

När kan 6.6a § användas?

RSO kan således endast använda 6.6a § AML mot arbetsgivaren på ett arbetsställe som omfattas av tillsättningsbeslutet. 6.6a § kan användas i följande fall.

a) Avseende arbetsmiljön för de arbetstagare som är *anställda* hos arbetsgivaren på arbetsstället

Se bland annat 3 kap 1–3 §§ AML.

Hur vet man vem som är arbetstagare (anställd)?

- Det handlar om en viss fysisk person som har åtagit sig arbetskyldighet gentemot arbetsgivaren (och som alltså inte kan skicka någon annan för att utföra arbetet).
- Personen är inte anställd av någon annan arbetsgivare som hyr eller lånar ut personen ifråga.
- Personen arbetar under arbetsgivarens arbetsledning. Arbetsledning kan se ut på olika sätt. Det kan innebära att arbetsuppgifter tilldelas efterhand (till exempel att utföra körningar som beordras). Det kan också innebära regler och direktiv som arbetsgivaren ger om hur arbetet ska utföras (till exempel för betjäning av förekommande kunder i butik).
- Personen är inte delägare i arbetsgivarens företag. Delägare i ett handelsbolag räknas alltså som egenföretagare, inte som arbetstagare. Om en person som är anställd i ett aktiebolag äger aktier i företaget hindrar detta normalt inte att personen räknas som arbetstagare.
- Arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande i enlighet med anställningsavtalet, men det är arbetsgivaren som tar ekonomiskt ansvar för arbetets resultat gentemot kund eller motsvarande.

Om de nu nämnda kännetecknen är uppfyllda bör RSO utgå från att personen är arbetstagare (anställd) på arbetsstället.

Detta gäller vare sig arbetet åt arbetsgivaren är tillfälligt eller stadigvarande. Det kan gälla även om arbetet utförs utan direkt tillsyn av arbetsgivaren under förutsättning att arbetsledning sker genom att uppgifter tilldelas efterhand eller att arbetet är styrt eller reglerat på annat sätt. Det spelar ingen roll om arbetstagaren är bosatt i Sverige eller är här tillfälligt. Det gäller även om personen ifråga utges för att vara egenföretagare (entreprenör, uppdragstagare). Att personen själv står för till exempel bil, entreprenadmaskin eller verktyg innebär inte att personen måste anses som egenföretagare, om övriga omständigheter talar för att det är fråga om ett arbetstagarförhållande.

Rättspraxis ger inte helt tydlig vägledning när det gäller vem som ska anses som arbetstagare vid tillämpning av AML. Förutom svensk rättspraxis (främst AD-domar) måste även EU-rätten beaktas. Mycket talar för att det gäller ett vidsträckt arbetstagarbegrepp på arbetsmiljöområdet. För att få en framtida säkrare rättspraxis fordras att fler fall som gäller AML drivs till domstol, till exempel genom överklagande av AV-beslut till förvaltningsrätt. Det är därför viktigt att RSO tolkar rättsläget på ett offensivt sätt. Exempel på vägledande domar se Bilaga i slutet av denna vägledning.

Ibland kan personer som har F-skattesedel eller som på annat sätt utger sig för att vara egenföretagare (uppdragstagare, entreprenör) arbeta på ett arbetsställe på samma sätt som anställda. Det kan då röra sig om så kallade falska egenföretagare som bör betraktas som anställda hos arbetsgivaren på platsen. Observera att det inte spelar någon roll om arbetsgivaren och den anställda själva betecknar sitt avtal som ett uppdragsavtal. Det är de verkliga omständigheterna, inte vad parterna kallar avtalet som är avgörande. Ibland kan entreprenörer (verkliga eller påstådda)

finnas i flera led under varandra. Det gäller då att med ledning av ovanstående kriterier avgöra vem som egentligen ska anses som anställd och av vilken arbetsgivare.

Det kan också hända att personer med formell anställning i ett så kallat egenanställningsföretag eller liknande i vissa fall bör betraktas som anställda på arbetsstället där dom arbetar. Mer om detta under avsnitt E) nedan. Beträffande så kallad delningsekonomi se nedan under F).

Vilka krav kan ställas?

När det gäller arbetsmiljön för de arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren på arbetsstället kan RSO ställa alla slag av arbetsmiljökrav som kan stödjas på AML och AVs föreskrifter.

Observera att även krav i förebyggande syfte kan ställas, till exempel för att ändra planer på förändringar av organisation, bemanning med mera (se till exempel propositionen "Arbetsmiljölagen", 1976/77:149 sid 422). Kraven kan även handla om att arbetsgivaren ska verkställa en viss mätning, undersökning eller annan kontroll av arbetsmiljön (jämför 7 kap 3 § AML). Det kan även gälla krav på att arbetsgivaren ska samordna sig med andra företag som är verksamma på samma plats (gemensamt arbetsställe, se 3 kap 7g § AML).

Kraven kan till exempel gälla förbättring av det fortlöpande systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM, se 3 kap 2a § AML och AVs föreskrifter AFS 2001:1). I SAM-föreskriften finns krav på bland annat rutiner för arbetsmiljöarbetet, riskbedömningar, handlingsplaner och uppföljning. Riskbedömningar och handlingsplaner ska alltid vara skriftliga. Finns det minst tio anställda i verksamheten krävs mer skriftlig dokumentation, se härom SAM-föreskriften.

Observera att SAM-föreskriften gäller allt arbete, även arbete som utförs utanför arbetsgivarens direkta kontroll, till exempel

hos kunder eller på annat sätt utanför den fasta arbetsplatsen. RSO kan ställa krav på instruktion eller utbildning för en arbetsuppgift eller kontroll av arbetstagares kunskaper (se SAM-föreskriften och 3 kap 3 § AML). Används arbetstagarens egna arbetsverktyg kan det även krävas att arbetsgivaren kontrollerar dessa. Det finns också regler i SAM-föreskriften om arbetsmiljökunskaper hos chefer och arbetsledare och om anlitande av företagshälsovård.

Observera även AVs föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som innehåller krav bland annat ifråga om arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. En särskild LO-vägledning finns om denna föreskrift.

Däremot kan 6.6a § inte användas för att ställa krav som gäller rättigheter för skyddsombud enligt 6 kap AML (till exempel tillträdesrätt för RSO och information till RSO eller till lokalt skyddsombud). Krav som gäller rättigheter enligt 6 kapitlet AML måste drivas av facket i annan ordning, det vill säga i huvudsak som arbetstvist genom tvisteförhandling och ytterst till Arbetsdomstolen (AD), se 6 kap 10–13 §§ AML.

Observera dock att det inte finns något hinder att använda 6.6a § när det gäller samverkanskrav som kan stödjas på 3 kap 1a § AML ("Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö") eller på AVs föreskrifter (se föreskrifterna AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering och AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö).

b) Avseende arbetsmiljön för *inhyrd* personal, till exempel från bemanningsföretag

Se 3 kap 12 § andra stycket AML.

Hur känns dessa igen?

- De är inordnade under arbetsledningen på arbetsstället (det vill säga hos inhyraren), men är anställda av ett annat företag (en uthyrare).
- De har personlig arbetskyldighet gentemot sin egen arbetsgivare (uthyraren), på så sätt att arbetsgivaren/uthyraren bestämmer var de ska utföra sitt arbete.
- Inhyraren betalar ersättning till uthyraren eller ersätter uthyraren på annat sätt. Uthyraren avlönar normalt personalen.
- Uthyraren har genom ett avtal med inhyraren åtagit sig att tillhandahålla personal mot ersättning. Utbyte av personal fordrar normalt överenskommelse med inhyraren. Uthyraren svarar för att personalen har den kompetens som överenskommit, men det är inhyraren som ekonomiskt svarar för resultatet av arbetet.

Ibland kan gränsdragningen mellan uthyrning enligt b) och entreprenad enligt c) nedan vara svår att göra. Denna gränsdragning är viktig eftersom det enligt AML är skillnad när det gäller vilka krav RSO kan ställa i dessa båda fall. Observera att en entreprenör står för sin egen arbetsledning. När det gäller gränsdragningen mellan uthyrning och arbetsförmedling bör det observeras att en arbetsförmedlare inte avlönar personalen.

Personer med formell anställning i ett så kallat egenanställningsföretag eller liknande kan ibland betraktas som uthyrda till arbetsstället där de arbetar. Mer om detta under avsnitt e) nedan. Beträffande så kallad delningsekonomi se nedan under f).

Vilka krav kan ställas?

I detta fall måste krav som RSO ställer på inhyraren alltid gälla arbetsmiljön där arbetet utförs. Inom denna ram kan RSO ställa samma krav som ifråga om anställda enligt a) ovan.

I AVs föreskrifter (AFS) anges i många fall uttryckligen att de gäller även skyddet för inhyrda arbetstagare. Det gäller till exempel föreskrifterna (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), föreskrifterna (AFS 2012:2) om belastningsergonomi, föreskrifterna (2014:43) om kemiska arbetsmiljörisiker, föreskrifterna (2015:7) om hygieniska gränsvärden, föreskrifterna (2005:6) om medicinska kontroller i arbetslivet, föreskrifterna (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö och en rad andra.

I andra fall framgår det på annat sätt att föreskrifterna gäller även för inhyrd personal, till exempel i föreskrifterna (AFS 2009:2) om arbetsplatsens utformning, föreskrifterna (2006:4) om användning av arbetsutrustning, föreskriften (AFS 2012:3) om minderårigas arbetsmiljö, föreskriften (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön och föreskriften (AFS 1998:8) om arbete i motorbranschen. I AFS 1998:8 finns en därtill en regel om svetsstillstånd, där det uttryckligen anges att tillstånd ska ges av inhyraren (i stället för av arbetsgivaren) när det gäller inhyrd personal.

Utöver det som gäller själva arbetsförhållandena kan det med stöd av AML och SAM-föreskriften till exempel krävas att inhyraren ska ta reda på om den inhyrda arbetstagaren har tillräcklig kompetens och ge tillräcklig instruktion. Medförs viss utrustning kan det krävas att utrustningen ska kontrolleras av inhyraren. Den inhyrda ska ha tillgång till de personalrum som kan krävas enligt föreskrifterna (AFS 2009:2) om arbetsplatsens utformning. Enligt 11 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen), som dock bara gäller uthyrda från bemanningsföretag, kan något mer vidsträckta krav ställas på tillgång till exempelvis personalmatsal och motionslokaler (kraven kan i viss mån bestämmas genom kollektivavtal). Denna lag kan dock inte användas som grund för en 6.6a.

Krav med stöd av föreskrifterna (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering kräver en långsiktig bedömning och fal-

ler helt under uthyrarens ansvar. Detsamma gäller bedömningar som avser den sammanlagda arbetsbelastningen på den uthyrda arbetstagaren av många olika uthyrningar. Sådana krav kan alltså inte ställas mot inhyraren.

Uthyraren svarar i egenskap av arbetsgivare för anmälan till AV om allvarligare arbetsskada enligt 3 kap 3a § AML. Detta förutsätter att inhyraren underrättar uthyraren om att skadan inträffat.

Observera att det kan behövas att RSO tar initiativ till samordning mellan arbetsgivaren på arbetsstället (inhyraren) och uthyraren för att klarlägga vem som ska svara för vad. Det kan gälla vilken utrustning som ska medföras, vilken introduktion som behövs, vilka rutiner som ska tillämpas om det inträffar en arbetsskada och så vidare.

c) Avseende *inlånad* personal

Avseende inlånad personal gäller att sådan personal vid tillämpning av AML räknas som inhyrd (se prop. 1993/94:186 sid. 67). Den som lånar in har alltså samma ansvar som en inhyrare enligt b) ovan. Inom vissa branscher förekommer kollektivavtal med regler om inlåning (se sid 153–155 i SOU 2017:24).

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare omfattar dock inte utlåning av arbetskraft.

d) Avseende skyddet för personal som utför arbete på arbetsstället men inte är anställd, inhyrd eller inlånad av arbetsgivaren på arbetsstället

Det kan röra sig om till exempel service-, underhålls- och transportpersonal. Dessa kan vara egenföretagare eller personer som är anställda hos en entreprenör, som utför arbete på arbetsstället (3 kap 12 § första stycket AML och 3 kap 7g § AML).

Hur känns dessa igen?

Dessa kan vara anställda hos ett entreprenadföretag eller vara egenföretagare och själva driva ett entreprenadföretag. Denna grupp kännetecknas av att de utför arbete på arbetsstället, men inte motsvarar kännetecknen på att vara anställda, inhyrda eller inlånade av arbetsgivaren på arbetsstället.

- Normalt har entreprenadföretaget i ett avtal åtagit sig en viss uppgift eller vissa uppgifter och tar ekonomiskt ansvar för resultatet av arbetet.
- Normalt är personalen inte inordnad under arbetsledning på arbetsstället. Ev. villkor för hur arbetet ska utföras är bestämda från början i ett avtal.
- Entreprenörsföretaget kan normalt utan att fråga bestämma vilken personal som ska utföra arbetet och byta ut personalen.

Ibland kan det förekomma så kallade entreprenörskedjor, det vill säga att en anlitad entreprenör i sin tur anlitar en underentreprenör som eventuellt kan ha ytterligare underentreprenörer under sig. Det ansvar, som enligt vad som anges nedan kan utkrävas av arbetsgivaren på arbetsstället, gäller i förhållande till alla entreprenörer som arbetar på arbetsstället även om de ingår i "en kedja". Observera vad som ovan under a) sagts om "falska egenföretagare" som ska betraktas som anställda hos den som utövar arbetsledning över dem.

Vilka krav kan ställas?

"Rådighetsansvar"

När det gäller detta slag av utomstående personal kan krav ställas mot arbetsgivaren på arbetsstället i egenskap av "den som råder" över arbetsstället (3 kap 12 § första stycket AML). Med "att råda över" avses att ha kontroll över vilka som får vistas i lokalerna, vara den som kontrollerar fastighetsservice, bevakning etc. Det kan gälla lokaler som arbetsgivaren äger eller hyr.

Den "egna" arbetsgivarens ansvar avseende utomstående personal gäller bara den del av arbetsstället som arbetsgivaren faktiskt råder över. Det kan som framgått ovan hända att "den egna" arbetsgivarens personal i större eller mindre omfattning utför arbete utanför det område (lokal eller motsvarande) som arbetsgivaren råder över. Arbetsgivarens "rådighetsansvar" enligt 3 kap 12 § 1 stycket AML är dock begränsat till den del av arbetsstället som arbetsgivaren faktiskt råder över.

Krav med stöd av 3 kap 12 § första stycket AML kan endast gälla fasta anordningar på arbetsstället, som den utomstående personalen använder (transport- och tillträdesleder, travers med mera) eller lösa anordningar som lånas ut till den utomstående personalen (till exempel personlig skyddsutrustning eller lyfthjälpmedel). Kravet från RSO kan gälla att fasta anordningar som behövs, men som saknas, ska inrättas. Krav från RSO kan också gälla att fasta anordningar som finns ska ha tillfredställande säkerhet. Krav kan vidare ställas på att lösa anordningar (till exempel personlig skyddsutrustning eller lyfthjälpmedel) som faktiskt lånas ut är ok.

Däremot kan krav inte ställas på att personlig skyddsutrustning eller andra lösa anordningar som saknas ska tillhandahållas av arbetsgivaren på platsen. Detta är i stället ett ansvar för den utomstående personalens egen arbetsgivare. Andra krav, till exempel om instruktion eller utbildning, kan inte heller ställas mot arbetsgivaren på arbetsstället där den utomstående personalen utför arbete.

e) Avseende så kallad egenanställd personal

I dessa fall är den arbetande personen formellt anställd av ett så kallat egenanställningsföretag som i princip endast har till uppgift att sköta en administrativ funktion (fakturerering, inbetalning av skatt med mera). Oftast har den arbetande själv tagit kontakt med mottagaren av arbetet.

Arbetar den egenanställda självständigt på samma sätt som personal från en utomstående entreprenör gäller reglerna för utomstående personal enligt d) ovan. Det spelar ingen roll för kraven (som ju ska ställas mot arbetsgivaren på arbetsstället) om egenanställningsföretaget betraktas som ett entreprenadföretag som skickat den arbetande eller om egenanställningen betraktas som ett skenavtal och den arbetande därför anses som ensamföretagare.

Om den egenanställda arbetar inordnat i verksamheten på samma sätt som anställd eller inhyrd personal, så kan hon eller han antingen betraktas som inhyrd eller, om man ser egenanställningen som ett skenavtal, som anställd på arbetsstället. Vilket som är fallet spelar ju inte så stor roll eftersom RSO i båda fallen kan ställa åtminstone krav som gäller arbetsmiljön på arbetsstället. Grundtips torde vara att se egenanställningen som ett skenavtal och att därför betrakta en egenanställd som jobbar inordnat i en verksamhet som anställd hos den som arbetet utförs åt (se SOU 2017:24 sid 169–170).

f) Delningsekonomi

Delningsekonomi i detta sammanhang handlar om att någon tillhandahåller en digital plattform där utföraren av arbetet och den som arbetet utförs åt får kontakt med varandra (plattformsekonomi, plattformsbaserad arbetsmarknad). Vem som är arbetstagar, inhyrd eller självständig uppdragstagare måste bedömas enligt samma principer som i andra sammanhang (se ovan).

- Tilldelar plattformsföretaget utföraren arbetsuppgifter efterhand, bestämmer arbetsvillkoren och sluter avtal med mottagarna, tyder detta på ett arbetsgivaransvar för plattformsföretaget. Detta företag kan då uppfattas som en entreprenör som åtar sig arbetet.
- Om det tillkommer att mottagaren ger fortlöpande anvisning-

ar om hur arbetet ska utföras kan det tyda på att mottagaren är inhyrare och plattformsföretaget uthyrare.

- Om det i stället är så att plattformsföretaget har en mer passiv roll och utförare och mottagare själva gör upp om villkoren för arbetet, kan utföraren bli att anse som självständig uppdragstagare
- Alternativt om det tillkommer att mottagaren utövar en mera aktiv arbetsledning kan utföraren i detta fall ses som arbetstagare hos mottagaren.

3. Stoppningsrätten (6 kap 7 § AML)

EN ANNAN VIKTIG paragraf i AML, som RSO kan använda, är 6 kap 7 § om stoppningsrätten (6.7.§). Denna paragraf ska användas i akuta lägen och innebär ett direkt stopp för det farliga arbetet. RSO kan endast använda stoppningsrätt enligt 6.7 § mot arbetsgivaren på arbetsstället. Paragrafen är tänkt för situationer med en allvarlig och överhängande fara. I fråga om ensamarbete räcker det att stoppet är påkallat från skyddssynpunkt. Detta bör normalt tolkas som att det finns risk för att en akut fara kan uppstå när arbetstagaren är ensam. Skyddsombudsstopp kan också användas för att upprätthålla ett gällande AV-förbud.

Skyddsombudet ska i första hand försöka få stopp på det farliga arbetet genom hänvändelse till arbetsgivarens representant. Misslyckas detta eller om det inte är möjligt att få besked tillräckligt snabbt, kan skyddsombudet använda stoppningsrätten.

Förhoppningsvis leder stoppet till att arbetsgivaren rättar till de arbetsmiljöbrister som är anledning till att RSO stoppat arbetet. Ofta leder stoppet till att arbetsgivaren vänder sig till AV för att få ett beslut. AV-beslutet kan innebära antingen att stoppet ska upphöra (eventuellt ersättas med AV-krav med tidsfrist) eller att stoppet direkt ska ersättas med ett omedelbart förbud från AV. Gör arbetsgivaren ingenting innebär det att stoppet fortsätter att gälla. Bryter arbetsgivaren mot ett gällande stopp kan skadestånd krävas av arbetsgivaren (se 6 kap 10–13 §§ AML).

Använda 6 kap 6a § AML och 6 kap 7 § AML parallellt

Observera att 6 kap 6a § AML i undantagsfall kan användas parallellt med ett stopp enligt 6 kap 7§ om det bedöms nödvändigt för att försäkra sig om att AV inte häver stoppet utan att tydligt ta ställning till kraven på förändring.

AVs beslut med anledning av stoppet kan överklagas till förvaltningsrätt. Överklagande ska göras av huvudskyddsombud om det finns något sådant. Finns inte huvudskyddsombud kan RSO (eller något annat skyddsombud) överklaga.

I dessa fall kan stoppningsrätten användas

Avseende de anställda på arbetsstället

(jämför avsnitt a i kapitel 2 ovan)

Kan gälla alla slag av arbetsmiljökrav för att undanröja en allvarlig och överhängande fara eller som är påkallade vid ensamarbete eller ingår i gällande AV-förbud.

Avseende inhyrd personal, till exempel från bemanningsföretag

(jämför avsnitt b i kapitel 2 ovan)

Ska gälla arbetsmiljön på arbetsstället där arbetet utförs.

Avseende inlånad personal

Denna personal jämställs med inhyrd (jämför avsnitt c i kapitel 2 ovan).

Avseende egenanställda om de betraktas som inhyrda eller som anställda på arbetsstället

(jämför avsnitt e i kapitel 2 ovan).

I dessa fall kan stoppningsrätten INTE användas

Observera att stoppningsrätten inte kan användas när det gäller arbetsmiljön för personal som inte kan betraktas som anställda eller inhyrda, det vill säga utomstående egenföretagare eller anställda hos en utomstående entreprenör (jämför avsnitt d i kapitel 2 ovan).

För att stoppa denna personals arbete fordras alltså kontakt med ett RSO eller annat skyddsombud som är utsedd för det arbetsställe som personalen kommer ifrån. Även kontakt med AV kan vara aktuellt.

4. Fall då RSO inte kan ställa formella krav

ÄVEN ANDRA AKTÖRER än arbetsgivaren på arbetsstället kan ha ett arbetsmiljöansvar som gäller skyddet för personer som arbetar på arbetsstället. I dessa fall kan RSO inte använda 6 kap 6a§ eller stoppningsrätten. Däremot kan RSO ta upp en diskussion om iakttagna missförhållanden med den arbetsmiljöansvariga aktören (jmf 6 kap 4§ AML ”verka för en tillfredsställande arbetsmiljö”). RSO har alltid möjlighet att göra en anmälan till AV. AV gör i dessa fall en prioritering utifrån tillgängliga resurser vilken reaktion anmälan ska leda till. AV har alltså i dessa fall inte någon formell skyldighet enligt AML att fatta ett beslut.

Motsvarande situation gäller även när det är fråga om den ”egna” arbetsgivarens ansvar för vissa elever, praktikanter och andra som arbetar på arbetsstället utan att vara arbetstagare. Inte heller här kan 6.6a§ eller skyddsombudsstopp användas.

Det nu sagda gäller bland annat när det gäller att få följande kategorier att vidta åtgärder. Även vissa andra fall kan vara aktuella enligt AML.

4a) Arbetsgivare för inhyrd eller inlånad personal (alltså uthyraren respektive utlånanen)

Frågeställningarna gäller till exempel att välja rätt personal för ett visst slags arbete, att före och under uthyrningen ta reda på hur arbetsförhållandena är eller att se till att rehabilitering sker efter skada.

Observera att det kan behövas att RSO tar initiativ till samordning mellan arbetsgivaren på arbetsstället (inhyraren) och ut-

hyraren för att klarlägga vem som ska svara för vad. Det kan gälla vilken kompetens som fordras, vilken introduktion som behövs, rutiner vid arbetsskada och så vidare.

4b) Arbetsgivare för personer som arbetar på arbetsstället utan att vara anställda, inhyrda eller inlånade (till exempel service, transport och andra entreprenörer)

Här gäller frågan brister där krav inte kan ställas mot arbetsgivaren på arbetsstället (jämför kapitel 2 d ovan). Det kan gälla till exempel utbildning, utrustning (tillhandahållande av personlig skyddsutrustning eller lyfthjälpmiddel med mera) eller arbetsmetod.

Om den utomstående personalens arbete kan innebära fara för andra på arbetsplatsen kan det gälla att deras arbetsgivare ska samordna sig enligt 3 kap 7g § AML. RSO kan i denna situation även vända sig till den som ansvarar för samordningen enligt 4e) nedan (samordningsansvarig på fasta driftställen till exempel kontor eller fabrik) eller 4g) (BAS på byggarbetsställen). RSO kan eventuellt även ta kontakt med det RSO (om sådant finns) som har entreprenadföretaget bland sina arbetsställen.

4c) Företagare utan anställda enligt 3 kap 5 § AML som arbetar som utomstående entreprenörer på arbetsstället

Här gäller i princip samma förutsättningar som enligt 4b) ovan.

Dock gäller för gruppen ensamföretagare och företag med enbart familjemedlemmar att skyldigheten att följa AML endast gäller tekniska anordningar eller farliga ämnen eller samordning med andra på arbetsplatsen. Det kan gälla till exempel skyldighet att tillhandahålla godkänd personlig skyddsutrustning eller det kan gälla användning av kemiska produkter. Inom byggnads- och anläggningsarbete ska dock även ensamföretagare och företag med familjemedlemmar följa i princip alla arbetsmiljökrav (2 § AVs föreskrift AFS 1999:3).

4d) Om den ”egna” arbetsgivaren utför arbete på platser som arbetsgivaren inte själv råder över

Naturligtvis har den egna arbetsgivaren även här fullt ansvar för sina anställdas arbetsmiljö. För att skydda personalen från ”den egna” verksamheten kan dock påpekanden behöva riktas även mot den som råder (3 kap 12 § första stycket AML) över det främmande arbetsstället där arbete utförs av ”den egna” arbetsgivaren.

Observera att 3 kap 12 § gäller enbart vissa krav på fasta och lösa anordningar. Om den egna personalen utsätts för fara från andra på den främmande arbetsplatsen kan RSO även hänvisa till skyldigheten att samverka enligt 3 kap 7g § AML. RSO kan även vända sig till den som ansvarar för samordningen enligt 4e) nedan (på fasta driftställen till exempel kontor eller fabrik) eller 4g) (byggarbetsställen). RSO kan eventuellt även ta kontakt med det RSO (om sådant finns) som har det främmande arbetsstället, där arbetet utförs, bland sina arbetsställen.

4e) Samordningsansvarig på annat arbetsställe än byggarbetsställe (3 kap 7d § AML)

Gäller i första hand ”kollisioner” mellan olika företag som är verk-samma på en plats (”gemensamt arbetsställe”). Det kan även gälla bland annat gemensam skyddsverksamhet och tidsplanering, all-männa skyddsanordningar (till exempel vid tillträdes- och trans-portleder) och gemensamma personalutrymmen.

4f) Byggherre (eller så kallad uppdragstagare som ersätter byggherren) enligt 3 kap 6 § och 3 kap 7c § AML

Observera att byggherren har ett ”backupansvar” om en bygg-arbetsmiljösamordnare enligt 4g) inte sköter sina uppgifter. Se AVs föreskrift om Byggnads- och anläggningsarbete (AFS 1999:3).

4g) Byggarbetsmiljösamordnare för planerings/ projekteringsfas (BAS P) respektive för utförandefas (BAS U) enligt 3 kap 7a § och 3 kap 7b § AML

Observera att byggarbetsmiljösamordnarens ansvar är mer vidsträckt än ansvaret för den som är samordningsansvarig enligt 4e) ovan. Se AVs föreskrift om Byggnads- och anläggningsarbete (AFS 1999:3).

4h) Praktikanter med flera

Om arbetsgivaren på det "egna" arbetsstället tar emot elever, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program, praktikanter enligt socialtjänstlagen med flera, som inte är arbetstagare, så följer av 1 kap 3 och 4 §§ AML att arbetsgivaren har ett ansvar avseende dessa grupper. Här handlar det alltså om en skyldighet för "den egna" arbetsgivaren. Lite olika begränsningar av kraven följer av de olika lagar som de nämnda paragraferna i AML hänvisar till.

Observera att 6.6a § eller stoppningsrätten enligt 6 kap 7 § AML inte kan användas när det gäller de grupper som räknas upp under 4a–4h.

5. Krav enligt arbetstidslagen (ATL)

ENLIGT 19A § ATL kan RSO eller annat skyddsombud ställa vissa krav enligt ATL. Det handlar om gräns för extra övertid (8a § ATL), förutsättningar för nödfallsövertid (9 § ATL) och gräns för extra mertid (10a § ATL). Bestämmelsen är utformad helt efter mönster av 6 kap 6a § AML.

Bestämmelsen är dock enbart tillämplig i fråga om arbetstare som är anställda hos arbetsgivaren på arbetsstället. Den kan alltså inte tillämpas på inhyrd eller inlånad personal. Observera att den inte heller kan användas om lagens bestämmelser är ersatta med kollektivavtal.

AVs beslut enligt ATL om dispens, föreläggande eller förbud kan överklagas till förvaltningsrätt av huvudskyddsombud. Finns inte huvudskyddsombud kan RSO eller annat skyddsombud överklaga.

Bilaga

Domar från EU-domstolen

Beträffande ”falska egenföretagare” sägs följande i EU-domstolens dom den 4 december 2014 i mål C-413/13

--- ”35 Domstolen har slagit fast att den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande”

--- ”36 Av detta följer att ställningen som arbetstagare i unionsrättens mening inte kan påverkas av att en person har anlitats för att tillhandahålla tjänster i egenskap av egenföretagare enligt nationell rätt, av skattemässiga eller administrativa skäl, om denne handlar under sin arbetsgivares ledning, bland annat beträffande valfriheten gällande arbetstid samt platsen för och innehållet i arbetet (se dom Allonby, EU:C:2004:18, punkt 72), inte tar någon del i arbetsgivarens affärs-mässiga risker (dom Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punkt 36) och så länge anställningsförhållandet varar ingår i arbetsgivarens företag, med vilket denne bildar en ekonomisk enhet (se dom Becu m.fl., C-22/98, EU:C:1999:419, punkt 26).”

Enligt domen ska de angivna kriterierna användas vid tillämpning av unionsrätt. De svenska regler som innehåller krav på arbets-

miljön grundas till större delen på EU-regler. Detta talar för att den tolkning av arbetstagarbegreppet som domen ger uttryck för kan vara vägledande bland annat på arbetsmiljöområdet.

Som jämförelse kan även nämnas EU-domstolens dom C-428/09 som handlade om tillämpning av arbetstidsdirektivet. Här uttalades att i detta sammanhang måste användas en gemensam EU-rättslig definition av arbetstagarbegreppet och att de viktigaste kännetecknen på att vara anställd är att en person under viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under den andra personens ledning. Detta stämmer väl med vad som sägs i domen C-413/13.

Domar från Arbetsdomstolen (AD) och kammarrätt

Observera: Nedanstående referat gör inte anspråk på att vara fullständiga, men ger en uppfattning om vilka kriterier som varit avgörande.

Domen AD 2013 nr 92 handlar om en chaufför som utförde transporter åt ett åkeri. På åkeriets uppmaning *uppträdde han som egenföretagare*. En rad omständigheter talade dock för att det var ett arbetstagarförhållande. Det förelåg en personlig arbetskyldighet. Chauffören arbetade bara åt ett företag. Han utförde löpande arbetsuppgifter och företaget utövade arbetsledning. Företaget stod också för bil och utrustning och även för alla utgifter i samband med körningen. Anställningsavtalet gällde tills vidare. Då avtalet ingicks hade den arbetande ingen egen firma inregistrerad. Senare skaffade han emellertid på arbetsgivarens uppmaning egen firma för att därigenom framstå som uppdragstagare. Ett syfte att kringgå lagstiftningen kunde därför misstänkas. AD kom fram till att chauffören var *arbetstagar hos åkeriet*.

Domen AD 1981 nr 58 handlar om en person som utförde måleriarbete åt en kommun. Den arbetande *betecknade sig som fristående uppdrags-*

tagare. För detta talar att han hade egen bil, inte garanterad minimilön och själv svarar för sociala avgifter. Mot ett uppdragstagarförhållande talar att han hade personlig arbetskyldighet och stod under arbetsledning på så sätt att han anvisades arbetsuppgifter efterhand. AD bedömde honom som arbetstagarare.

Domen AD 1983 nr 168 gällde en fönsterputsare. För arbetstagarförhållande talade långvarig knytning till en uppdragsgivare. För uppdragstagarförhållande talade framför allt frånvaro av personlig arbetskyldighet och arbetsledning. Initiativ till hans uppdrag kunde tas genom att han frågade sig för eller genom att uppdragsgivaren frågade. Han stod inte till förfogande för löpande uppgifter. *AD bedömde honom som uppdragstagarare.*

Domen AD 2005 nr 33 handlade om en sotarmästare. Omständigheterna liknar dem i AD 1983 nr 168. Även här *bedömde AD honom som uppdragstagarare* bland annat för att det saknades personlig arbetskyldighet och arbetsledning. Även annat spelade in, till exempel att han hade egna anställda och formen för betalning.

I en **dom från kammarrätten i Göteborg den 11 maj 2010 (mål nr 3059-09)** som gällde rätt till a-kassa handlade det om en person som hade en *formell anställning hos ett så kallat egenanställningsföretag* och som utförde arbete hos ett kundföretag. Arbetet utfördes självständigt utan arbetsledning. Kammarrätten bedömer att *den arbetande personen skulle betraktas som ensamföretagare* och inte som anställd hos egenanställningsföretaget. Egenanställningsavtalet betraktades således som ett skenavtal. Eftersom arbetet utförs självständigt utan arbetsledning var det inte aktuellt att betrakta personen som inhyrd eller som anställd hos kundföretaget.

Regeringsbeslut angående falsk skyddskommitté (2007-6836)

Arbetsmiljöverket beslutade att avvisa en begäran om arbetsmiljöåtgärder från ett RSO med hänvisning till att en produktionschef på Apoteket Kundcentrum uppgett att det fanns en skyddskommitté på arbetsstället. RSO överklagade AVs beslut till regeringen, som vid den tidpunkten fortfarande var överklagningsinstans för AV-beslut. AV fick tillfälle att yttra sig och gjorde då en ny anorlunda bedömning.

I yttrandet framförde AV följande: Underlaget för det överklagade AV-beslutet var ofullständigt. Något beslut om att arbetsmiljögruppen skulle utgöra skyddskommitté fanns inte, utan endast minnesanteckningar om att frågan behandlats på ett så kallat arbetsmiljömöte. Arbetet i arbetsmiljögruppen utgjordes av informella diskussioner utan ordförande eller protokollförare. De skyddsombud som deltagit i diskussionerna uppgav att de inte känt till att de medverkat i en skyddskommitté. Någon skyddskommitté i arbetsmiljölagens mening kunde därför inte anses ha bildats på arbetsstället.

Regeringen gick på samma linje som AVs yttrande och konstaterade att någon skyddskommitté inte kunde anses vara tillsatt på arbetsstället samt att AVs beslut att avvisa RSOs begäran om arbetsmiljöåtgärder således var felaktigt. Regeringen återlämnade därför ärendet till AV för att AV skulle pröva de begärda arbetsmiljöåtgärderna i sak.

När och mot vem kan RSO ställa arbetsmiljökrav?

DENNA FÖRBUNDSGEMENSAMMA VÄGLEDNING beskriver det stöd som finns i lagstiftningen för olika situationer som kan uppkomma då ett regionalt skyddsombud ska verka på arbetsställen inom sitt verksamhetsområde. Målet är att stödja arbetsgivare och arbetstagare att få igång och upprätthålla ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete.

I serien *Jobbet och lagarna* finns:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-3251-8