



JOBDET OCH LAGARNA



Arbetsmiljölagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2990-7

LO 15.10 1 000

Innehåll

Förord	5
Ordlista	6
Arbetsmiljölagen	10
Kapitel 1. Lagens ändamål och tillämpningsområde	10
Kapitel 2. Arbetsmiljöns beskaffenhet	14
Kapitel 3. Allmänna skyldigheter	21
Kapitel 4. Bemyndiganden	41
Kapitel 5. Minderåriga	47
Kapitel 6. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	50
Kapitel 7. Tillsyn	69
Kapitel 8. Påföljder	76
Kapitel 9. Överklagande	83
Övergångsbestämmelser	85
Arbetsmiljöförordningen	86
Bilagor	96
Bilaga 1. Vad gäller vid kränkning av skyddsombud	96
Bilaga 2. Plan- och bygglagen 10 kap. genomförandet av byggåtgärder	101
Bilaga 3. Utdrag ur brottsbalken 3 kap. Om brott mot liv och hälsa	103
Bilaga 4. Entreprenad eller inhyrning?	105
Bilaga 5. Vägledande domar	106
Bilaga 6. Ansvar och påföljder enligt arbetsmiljölagen och brottsbalken	112

Förord

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

LOs utskott för Miljö- och arbetslivsfrågor tillsatte hösten 2013 en arbetsgrupp med uppgift att kommentera arbetsmiljölagen. Henric Ask vid LO-TCO Rättsskydd AB har granskat kommentarerna. LOs arbetsutskott fastställde hösten 2014 LOs kommentarer. Representanter i arbetsgruppen var:

Jörgen Eriksson	Byggnadsarbetareförbundet
Per-Åke Persson	Seko, Service- och kommunikationsfacket
Peter Larsson	Svenska Kommunalarbetareförbundet
Krister Colde	Handelsanställdas förbund
Bo Andersson	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.

Avgiftsföreläggande kan utfärdas av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket kan förelägga arbetsgivare som brutit mot avgifts-sanktionerad föreskrift att betala den av myndigheten fastställda avgiften. Ett godkänt avgiftsföreläggande gäller som laga kraftvunnen dom.

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 4.

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 med 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 4.

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

Laga kraft har en dom eller ett 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 utfärdad av polis och används till exempel för trafikföreseelser. Genom att godkänna föreläggandet gäller det som laga kraft vunnen dom.
- Penningböter**, böter enligt en fastställd skala, till exempel 1 200 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 förvaltningsärenden 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 den skyddsansvarige ska betala vid brott mot en föreskrift försedd med sanktionsavgift som meddelats med stöd av 4 kap. 1–8 §§ arbetsmiljölagen.
- Straff** bestäms av domstol eller genom att den misstänkte godkänner ett strafföreläggande. Straff riktat 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.

Twistemål 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 att 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

Arbetsmiljölagen från 1977 är uppdaterad med ändringar gällande från 1 juli 2014. LOs kommentarer är från den 1 september 2014. 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 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)

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

Bestämmelser om tillverkning, utsläppande på marknaden och användning av ämnen, som sådana eller ingående i blandningar eller i varor, finns 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. (2010)

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. (2003)

Kommentar

Arbetsmiljölagen omfattar alla anställda i privat och offentligt tjänst, anställda i arbetsgivarens hushåll, praktikanter och lärlingar samt elev-

er i skolan från och med sexårsverksamheten. Dessutom likställs den som är på anstalt och genomgår utbildning eller har arbetskyldiga med arbetstagare. Arbetsmiljölagen gäller även i vissa fall egenföretagare.

Om en egenföretagare är arbetstagare eller inte handlar bland annat om hur självständigt uppdraget är. När egenföretagaren huvudsaklig är beroende av en uppdragsgivare och underordnad dennes arbetsledning är hen troligen arbetstagare.

När arbetsgivaren är en juridisk person är alla anställda i verksamheten arbetstagare, 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 reglerna i arbetsmiljölagen 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, med undantag för barn i förskolan och elever i fritidshemmet,
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. (2010)

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)

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 5 § lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. (2010)

5 § Totalförsvaret

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela Särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna 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 ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete ska arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav.

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

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

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

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

Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. (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 bristande riskanalyser och bristande kunskaper. Arbetsmiljöverket kan inte ingripa när det gäller brister i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Former 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 ska 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 ska 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 10 kap. 15 § plan- och bygglagen (2010:900) ska den kommunala byggnadsnämnden ge en representant för arbetstagarna tillfälle att delta i ett samråd. Vanligtvis är det skyddsombudet eller en annan facklig representant. Det finns också regler som rör arbetsmiljön i Boverkets nybyggnadsregler.

I 11 § arbetsmiljöförordningen anges att arbetsgivaren ska underätta 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 exem-

pel 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 ska vara tillfredsställande. Betyggande skyddsåtgärder ska vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande. (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 ska vara så beskaffade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall.

Kommentar

Teknisk anordning är alla maskiner och andra anordningar som används i arbetet och all utrustning till skydd mot risker i arbetet. Även en personalbod är en teknisk anordning.

Arbetsmiljöverket har en hel del föreskrifter med krav på tekniska anordningar. Innan en ny utrustning installeras ska Arbetsgivaren göra en riskbedömning. De som ska arbeta med en ny utrustning ska instrueras om risker, hur utrustningen används och utbildas när det behövs. Många gånger behövs en ny riskbedömning efter en tid 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. De intygar därmed att produkten följer säkerhetskraven i EUs direktiv. CE-märkningen är dock ingen kvalitetsmärkning. Om maski-

nen byggs om eller monteras samman med en annan maskin behövs en ny CE-märkning. Undantag finns för maskiner satta på marknaden före 1995.

6 § Farliga ämnen

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

Kommentar

Kemiska och andra ämnen och produkter kan vara hälsofarliga, till exempel asbest och mjöldamm. Hela tiden kommer nya ämnen som kan vara farliga eller bli farliga tillsammans med något 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, ska personlig skyddsutrustning användas. Denna ska tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg. (2003)

Kommentar

I första hand ska arbetet ske så att personlig skyddsutrustning inte behövs. Arbetsgivaren får inte hänvisa till personlig skyddsutrustning för att slippa ta itu med arbetsmiljöproblem. Som personlig skyddsutrustning räknas utrustning och klädsel som fordras för att ett arbete ska kunna utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall, till exempel hjälmar, andningsskydd och hörselskydd. 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; informa-

tion, inköp, individuell utprovning, användning, underhåll och skrotning av utrustningen.

Den anställde 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 arbetstarnas behov ska finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

Fordon för personaltransport ska 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 och vila. Vid planering av personalutrymmen ska skyddsombudet vara med på samma sätt som vid ombyggnad och planering av arbetslokaler (se Arbetsdomstolens avgörande AD 2007 nr 70). Det ska finnas rutiner för städning och underhåll av alla personalutrymmen.

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

9 § Särskilda bestämmelser om konstruktion och utformning av byggnader finns i plan- och bygglagen (2010:900) och föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen. (2010)

10 § Arbetstider

Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) 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 §. (2005)

Kommentar

Bestämmelserna i arbetstidslagen gäller ordinarie arbetstid, jourtid, raster, arbetspauser, dygnsvila, nattvila, veckovila och övertid, extra övertid, nödfallsövertid, mertid, extra mertid. Skyddsombudet har rätt att begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder som säkerställer att reglerna följs om uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Får skyddsombudet inte något besked om vad arbetsgivaren tänker göra eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets framställan, kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud.

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.

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

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 ska tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt 2 kap. (1994)

1 a § Skyldighet att samverka

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. (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 ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsgivaren ska 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 ska underhållas väl. (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, underbemanning, 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 ex-

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

Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas. Arbetsgivaren ska 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 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom. (2010)

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 arbetstagarernas 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 arbetstagarerna 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. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att ha en organisation för rehabilitering. Målet är att den anställda 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. (2010)

Kommentar

Enbart regeringen får meddela föreskrifter där Arbetsmiljöverket ges tillsyn över att EUs förordning om att kemikalierregistrering följs. Orsa-

ken är att fler myndigheter är inblandade såsom Kemikalieinspektionen, länsstyrelser och kommunerna.

2 c § Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. (2010)

Kommentar

Arbetsgivaren behöver en viss kompetens för att kunna leda arbete så att arbetsmiljölagen uppfylls. Det kravet förtydligas i Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 12 § att arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård eller motsvarande utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker. Trots detta har 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 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 för-

hållanden i arbetsmiljön. Företagshälsovården ska arbeta 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 ska 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 ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

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

Kommentar

En anställd ska kunna arbeta säkert innan denne får utföra arbetsuppgiften självständigt. Den anställda ska inte heller känna sig ha otillräcklig kunskap och kompetens för 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 om minderåriga och personer med språksvårigheter.

I flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter får arbetsgivaren ett stöd i vad som gäller om introduktion vid till exempel truckkörning, kränkningar och risk för våld.

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.

3 a § En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som regeringen bestämmer om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

En arbetsgivare ska också utan dröjsmål underrätta samma myndighet om skador i samband med arbetet som drabbat flera arbetstagare samtidigt och om tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

Föreskrifter om befälhavares skyldighet att vid fartygsarbete rapportera vissa händelser finns i 6 kap. 14 § sjölagen (1994:1009). (2013)

Kommentar

Syftet med 3 a § är att Arbetsmiljöverket snabbt ska få kännedom om allvarliga händelser för att kunna rycka ut till arbetsplatsen. Tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa kan till exempel vara en

grävmaskin som tappar skopan vid arbete bland människor utan att det inträffar en personskada. Skyddsombudet ska alltid ta del av anmälan.

När det har inträffat en arbetsskada ska arbetsgivaren också anmäla den till Försäkringskassan enligt 42 kap. 10 § socialförsäkringsbalken och till TFA-försäkringen. Det kan också behöva göras en polisanmälan, vilket vem som helst kan göra. Bestämmelsen gör det möjligt att systematiskt samla erfarenheter av allvarliga men sällan förekommande händelser och därmed förebygga dem.

Brott mot denna regel kan ge böter.

4 § Arbetstagarnas ansvar

Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han ska 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, ska han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättnings-skyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det ska fortsättas. (1991)

Kommentar

Den anställde 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 anställde ska också vara aktsam så att ohälsa och olycksfall undviks. Om den anställde anser att något är farligt ska denne så fort som möjligt underrätta arbetsledningen.

Ingen anställd är skyldig att följa arbetsledningens order om man utsätts för omedelbar fara för liv eller hälsa. Den anställde har i sådant fall rätt att avbryta sitt eget arbete. Detta gäller oavsett om faran upp-

står för en själv eller för någon annan. Den anställde kan inte bli skadeståndsansvarig, få en varning eller bli uppsagd om uppfattning om risken varit befogad. 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 ska denna lag och med stöd därav meddelade föreskrifter iakttas 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 här 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 familjemedlem-

mar. 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 det finns flera arbetsgivare eller flera enskilda företag ska deras verksamheter samordnas. Ett sådant gemensamt arbetsställe kan vara fast eller tillfälligt. Verksamheterna kan pågå samtidigt eller vid olika tidpunkter men ändå påverkar varandra. Ett av företagen ska utse samordnare och ansvara för de anvisningar som behövs så att de olika verksamheterna inte skapar risker för varandra. De

övriga ska följa anvisningarna. 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 7 c § 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 Bygg- och anläggningsarbete). En arbetsmiljöplan och en förhandsanmälan behöver dock inte alltid upprättas, utan är kopplad till arbetets omfattning och de risker som finns.

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 arbetsmiljöreger 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 arbetsmiljöreger 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 arbetsmiljöreger 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 uppgifter. 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 sådant som underhåll, ombyggnad och ventilation.

Samordningsansvaret omfattar till exempel städföretag, externt

maskinunderhåll och besiktning som utförs av externa arbetsgivare. Då ska den samordningsansvarige sköta de arbetsuppgifter som återges i 7 e §.

Samordningsansvaret kan överlåtas till någon annan som har verksamhet på arbetsstället. 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 §.

Vid ombyggnad ska en byggarbetsmiljösamordnare tillsättas med arbetsuppgifter enligt bland annat 7 a och 7 b. Om ombyggnad sker på fast driftställe ska den samordningsansvarige se till att samråd kommer till stånd med byggarbetsmiljösamordnaren.

På tillfälliga arbetsställen som inte är bygg- eller anläggningsarbeten finns inte automatiskt någon samordningsansvarig, till exempel inom skogsbruk. Här bör man avtala om att något av företagen har samordningsansvaret. Se även 7 kap. 6 §.

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.

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

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.

7f§ Samordning mellan byggnadsarbeten och andra arbetsställen

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

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7d§ ska i syfte att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden se till att samråd kommer till stånd med den som har utsetts till byggarbetsmiljösamordnare 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 byggarbetsmiljösamordnare. 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 verksam 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 leverantörens 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 överlåter 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 leverantörens ansvar för farliga ämnen

Den som tillverkar, importerar eller överlåter ett ämne, som kan

föranleda ohälsa eller olycksfall, ska 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 ska gälla även i fråga om ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. (2002)

10 § Leverantörens ansvar för förpackningar

Den som överläter eller upplåter en förpackad produkt ska 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 § Installatörens ansvar

Den som installerar en teknisk anordning ska 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 ska 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 eller olycksfall. Han ska 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 ska 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 anställde 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 provat 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 riksdagen gett regeringen rätt att utfärda. 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)

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om utformning och användning av skyddsanordningar mot fall till lägre nivå. (2013)

2 § Krav på tillstånd, godkännande, med mera

Om det behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om att ett tillstånd, godkännande eller annat bevis om överensstämmelse med gällande krav fordras innan

1. arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar får användas, och
2. tekniska anordningar eller ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall får släppas ut på marknaden, användas eller avlämnas för att tas i bruk. (2013)

3 § Förteckningar

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

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

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om undersökning av skyddsförhållandena i ett visst slag av verksamhet och om installation av tekniska anordningar.

En arbetstagare ska på begäran ges tillfälle att ta del av de uppgifter i register enligt första stycket 2 som rör honom eller henne. (2013)

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 informeras om innehållet i dessa register, vilket följer av 6 kap. 6 §.

4 § Användningsförbud

Om det är av särskild betydelse från skyddssynpunkt, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om förbud att använda arbetsprocesser, arbetsmetoder eller tekniska anordningar eller ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall. (2013)

5 § Läkareundersökning

Om ett arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om skyldighet att ordna med läkarundersökning eller vaccinering eller annan förebyggande behandling mot smitta av dem som sysselsätts eller ska sysselsättas i arbetet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om förbud att till arbetet anlita den som vid läkarundersökning har visat sjuklighet eller svaghet som gör honom eller henne särskilt mottaglig för risk för ohälsa eller olycksfall. (2013)

Kommentar

Arbetsgivaren ska svara för att det finns nödvändiga resurser för skydd 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.

Ingen kan tvingas att bli läkarundersökt eller vaccineras eftersom alla medborgare enligt regeringsformen är skyddade mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Den som vägrar att bli läkarundersökt och därmed inte får ett tjänstbarhetsintyg får inte utföra vissa arbetsuppgifter. Detta gäller även vaccinationer.

6 § Särskilda riskgrupper

Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om förbud mot att arbetet utförs av arbetstagare som tillhör en sådan grupp eller om att särskilda villkor ska gälla när arbetet utförs av sådana arbetstagare. (2013)

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 den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att register ska föras vid en läkarundersökning som avses i 5 och 6 §§ med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet. (2013)

8 § Göra anmälan, lämna uppgifter, spara handlingar

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om

1. förhandsanmälan
 - a) när det gäller skyldighet för den som låter utföra ett byggnads- eller 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 skydds synpunkt.

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.

9 § Skyldighet för läkare att anmäla

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om skyldighet för läkare att hos tillsynsmyndigheten göra anmälan om sjukdom som kan ha samband med arbete och att lämna tillsynsmyndigheten upplysningar och biträde. (2013)

10 § Arbetsmiljöns beskaffenhet och allmänna skyldigheter

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om att den som ensam eller gemensamt med en familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan någon anställd ska följa denna lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen när det gäller skyldigheter i andra avseenden än som framgår av 3 kap. 5 § andra stycket. (2013)

Kommentar

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

Eftersom det sällan går att beskriva allt nödvändigt om arbetsmiljön i en föreskrift inspekterar Arbetsmiljöverket arbetsstället för att se om reglerna följs. Till sin hjälp använder inspektören praxis och vägledningar utarbetade av Arbetsmiljöverket.

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 då den minderåriga fyller sexton år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt.

Första stycket hindrar inte att 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 den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om undantag från första stycket för anlitage av en minderårig som inte har fyllt tretton år. Ett sådant undantag får endast avse mycket lätt arbete av sådant slag att speciella och betydande tillämpningsproblem skulle uppstå, om undantag inte gavs.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om sådant arbete som avses i andra och tredje styckena.

I sjömanslagen (1973:282) och fartygssäkerhetslagen (2003:364) finns särskilda bestämmelser om minimiålder för fartygsarbete. (2013)

Kommentar

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

Ungdomars (16–18 år) skolgång ska inte heller störas av för mycket arbete. Arbetsmiljöverket har gett ut särskilda föreskrifter om minderårigas arbete som bland annat reglerar hälsoundersökning och arbetstider. Arbetsgivare som bryter mot dess bestämmelser kan dömas till böter.

3 § Förbud mot farliga arbeten

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

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får 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. (2013)

4 § Register över läkarundersökningar

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att det vid läkarundersökningar som har föreskrivits med stöd av 2 § fjärde stycket eller 3 § andra stycket ska föras register med uppgifter om de undersökta namn och om undersökningsresultatet. (2013)

5 § Föreskrifter om arbetstid

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till eller utför arbete. (2013)

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 mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Organiserad samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. (1991)

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 representant i frågor som rör arbetsmiljön. Den anställda 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.

För att kunna driva frågor behöver skyddsombudet ha stöd av både sina arbetskamrater och sin fackliga organisation. Den fackliga organisationens uppgift är att skydda skyddsombudet mot repressalier, utbildna, 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 arbets-

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

Kontakta ditt förbund för att få reda på hur förbundet utser skyddsombud.

För att få status som skyddsombud ska fackföreningen enligt 6 kap. 14 § och 10 § AMF 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 är enbart ett korrekt utsett skyddsombud som kan begära ett ingripande av Arbetsmiljöverket.

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 ersät-

tare för skyddsombudet ska också anmälas till arbetsgivaren och har samma rätt till utbildning och ledighet för uppdraget 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 ett skyddsombud utsett av den fackliga organisationen.

Arbetsställe definieras inte i arbetsmiljölagen, men är i de flesta fall 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 arbetsställen. Om parterna inte kommer överens kan Arbetsmiljöverket ge råd.

Ett arbetsställe kan delas in i skyddsområden utifrån arbetsställets storlek, särskilda verksamheter och arbetsförhållanden (se arbetsmiljöförordningen 6 §). Skyddsområdet kan också vara ett geografiskt område eller omfatta ett kollektivavtalsområde inom arbetsstället. 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 helst också 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 tolkningsföreträde 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.

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, ska ett av ombudena utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

Kommentar

De som utsett skyddsombuden utser ett av skyddsombuden till huvudskyddsombud. Det innebär att alla huvudskyddsombud i egenskap av skyddsombud har ett skyddsområde. 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 ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska 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 ska vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det ska ha enligt beslut eller föreskrifter.

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

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

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

Kommentar

Skyddsombudet företräder alla oavsett om och hur arbetstagararen 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 fråntas uppdraget av dem som utsett skyddsombudet.

Skyddsombudet har rätt att delta i varje del av planeringen som är av betydelse 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 Artikel. Om arbetsgivaren vägrar betala 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 § förtroende-

mannalagen. 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.

6 § Ta del av handlingar

Skyddsombud har rätt att taga 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 skäligen 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 fartygs-säkerhetslagen (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 huvudskyddsombud, regionala skyddsombud och 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 in-

hyrd 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 handlingar. 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)

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 fartygs-säkerhetslagen. (2003)

Kommentar

Lokala och regionala skyddsombud, men inte studerandeskyddsombud, har rätt att stoppa ett farligt arbete. Skyddsombudet kan även stoppa arbete för inhyrd personal. Arbete som utförs av entreprenörer kan enbart stoppas när den egna personalen riskeras att bli drabbade.

Om det är möjligt av tidsskäl ska skyddsombudet först vända sig till arbetsgivaren för att få till stånd en rättelse. Stoppet används när man inte hinner vänta på arbetsledningen eller när den 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 ens sätts 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 förbudet för arbetsgivaren eller en anställd att utan åtgärd 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 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 ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg ska vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det ska ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén ska 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 arbetsätt. 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. Detta organ måste 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 ska 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 skyddsombudet 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 uthyrdas skyddsombud som har samma rätt att besöka arbetsplatsen som det lokala skyddsombudet.

Arbetsgivaren ska aktivt verka för att underlätta skyddsombudens uppdrag.

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 § ska han ersätta uppkommen skada. Vid bedömning och i vad mån skada har uppstått ska 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, ska 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 § ska 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, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket ska 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 arbetstagare 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 arbetsgivares 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 gäl-

ler 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 utvecklingsstörda företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år. (2010)

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). (2009)

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

Arbetsmiljöverket råder inte över 6 kapitlet. Den sköter parterna själva.

Arbetsmiljöverkets inspektörer kontrollerar vid sitt besök om en verksamhet följer arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Inspektionens inriktning står i 15 § arbetsmiljöförordningen, bland annat eftersträvas en helhetsbedömning av arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket är skyldigt att ingripa om de anser att arbetsmiljön inte är tillfredsställande. Antalet inspektörer, deras kunskaper, agerande och möjlighet till tvingande åtgärder avgör respekten för arbetsmiljölagen. Arbetstagarnas ställning försvagas om Arbetsmiljöverkets tillsyn försvagas och om skyddsombudet har svårigheter med att nå inspektören.

2 § Tillsyn över säkerhetsdatablad för kemikalier

Regeringen får meddela föreskrifter om Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt detta kapitel över att 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. (2010)

Kommentar

Arbetsmiljöverket har tillsyn över att arbetsgivaren har säkerhetsdatablad och annan säkerhetsinformation för kemikalier tillgängliga för arbetstagarna. Kemikalieinspektionen har tillsynen över innehållet i säkerhetsdatabladet.

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. (1991)

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 ta prov. För uttaget prov utgår ej ersättning.

Det åligger polismyndighet att lämna den handräckning 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. (2000)

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 ansvaret 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 besluta de förelägganden eller förbud som behövs för att

1. denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas, och
2. de bestämmelser i förordning (EG) nr 1907/2006 som omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare.

Om någon inte följer ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket besluta att rättelse ska ske på hans eller hennes bekostnad.

Om ett föreläggande har beslutats beträffande en åtgärd som kräver bygglov, rivningslov eller marklov enligt plan- och bygglagen (2010:900) men sådant lov inte beviljas, upphör föreläggandet att gälla i fråga om den åtgärden. (2013)

Kommentar

Efter en inspektion skickas oftast först ett inspektionsmeddelande med uppmaning om åtgärder inom en bestämd tid. Om ingen åtgärd vidtas ges ett föreläggande om en åtgärd inom en viss tid eller i farliga fall 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 konkurrera med dålig arbetsmiljö.

Om det bedöms att företaget inte kommer att betala ett vite ges ett föreläggande utan vite. Därmed finns möjlighet att senare straffa den skyddsansvarige.

Om ingen åtgärd sker begär Arbetsmiljöverket ett vitesutdömande av förvaltningsrätten. Arbetsgivaren kan överklaga ett 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.

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 angivna 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. (2000)

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 2001.)

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. (1994)

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. (2008)

12 § Avgifter

Regeringen kan föreskriva att särskilda avgifter ska tas ut i ärende enligt denna lag.

Kommentar

Se 22 § arbetsmiljöförordningen.

13 § Tystnadsplikt för skyddsombud med flera

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, af-färsförhållande, 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). (2008)

Kommentar

Inom det allmännas verksamhet gäller offentlighets- och sekretesslagen och denna 13 § i AMF gäller tystnadsplikt inom privat sektor. 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 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. (2009)

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

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

För att tvinga fram en åtgärd har Arbetsmiljöverket fem tvångsmedel:

3. Mest använt är vite som måste betalas när det som krävs i ett föreläggande eller förbud inte blir gjort.
4. När ett föreläggande/förbud inte har vite kan den ansvarige åtalsanmälas. Domstolen kan sedan döma böter eller fängelse.
5. Sanktionsavgift kan tas ut av den som inte följer en föreskrift som är belagd med sanktionsavgift. Här ges ingen tid för att rätta till felet.
6. Straff för pågående brott mot arbetsmiljölagen finns sedan 1 juli 2014 endast i fem fall, se 2 § i detta kapitel.
7. Att ta i beslag (förverkande) en anordning eller ett ämne som använts trots ett förbud. Det är dock mycket ovanligt.

När någon avlidit, fått en kroppsskada, sjukdom, eller utsatts för livsfara, risk för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom kan den ansvarige dömas för brott enligt 3 kap. 7–10 § i brottsbalken. Läs mer om detta i ”Skarpt läge – LOs riktlinjer för fackligt agerande vid allvarliga olyckor”.

Både vid brott mot arbetsmiljölagen och mot brottsbalken krävs utredning, dokumentation och att känna till tidsgränser för överklagande och preskription.

För att domstolen ska kunna straffa en person måste åklagaren visa att någon medvetet eller av oaktsamhet har brutit mot bestämmelserna. Det gäller inte sanktionsavgift som bara är just en avgift. Åklagaren måste också ta reda på vem som bär skyddsansvaret och börjar med den högsta ledningen. Uppgifter kan dock vara fördelade, till exempel till produktionschefen. För att den högst ansvarige ska slippa straffansvar krävs att uppgiftsfördelningen är tydlig och att:

- a) Det finns ett behov av att dela upp uppgifter, det vill säga verksamheten ska vara så stor eller så spridd att en person inte kan överblicka den.
- b) Den som får en uppgift ska kunna besluta om det som behövs för att följa lagen, samt ha de kunskaper och den erfarenhet som krävs.

Åklagaren kan välja företagsbot i stället för att åtala en person. Företagsbot drabbar den juridiske personen. Åklagaren behöver då endast utreda att ett brott har begåtts inom verksamheten. Den lägsta företagsboten är 5 000 kronor och den högsta tio miljoner kronor. Åklagarna kan skriva ut ett strafföreläggande om boten är högst 500 000 kronor. Det innebär att åklagaren skickar ett inbetalningskort och om verksamhetens ledning betalar blir det ingen rättegång.

1 § Ansvar

Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7 eller 8 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite. (2013)

Kommentar

När föreläggande eller förbud inte har ett vite kan den ansvarige dömas till böter eller fängelse. Arbetsmiljöverket gör då en åtalsanmälan till åklagaren.

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 om minderårigas arbete som har meddelats med stöd av 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, eller
5. inte lämnar underrättelse till tillsynsmyndigheten i enlighet med 3 kap. 3 a §.

En gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket. (2013)

Kommentar

I 2 § anges de fem regler som är direkt straffbelagda. Den som bryter mot dem kan åtalas direkt och straffet är böter. Om inte Arbetsmiljöverket gör en åtalsanmälan till åklagaren kan vem som helst kan göra en polisanmälan. Åklagaren väcker sedan talan vid tingsrätten. Även här kan åklagaren tillämpa företagsbot. Om det finns en sanktionsavgift kopplad till samma brott 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 det vid ett brott som avses i detta kapitel använts en anordning eller ett ämne i strid mot förbud enligt 7 kap. 7 §, ska egendomen eller dess värde förverkas, om det inte är uppenbart oskäligt. (2013)

5 § Sanktionsavgift

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en sanktionsavgift ska tas ut om en överträdelse har skett av en föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 1–8 §§. Avgiften ska tas ut även om överträdelserna inte skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.

En föreskrift om sanktionsavgift ska ange hur avgiften beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften ska vara lägst 1 000 och högst 1 000 000 kronor. (2013)

5 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 §. (2013)

Kommentar

Syftet med sanktionsavgifter är främst att företaget ska motiveras att snabbt rätta till sina brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När en inspektör upptäcker ett brott mot en regel med sanktionsavgift kan Arbetsmiljöverket skicka ett avgiftsföreläggande. Inspektören ger dock ingen sanktionsavgift på plats. Arbetsmiljöverkets kontor skickar avgiftsförelägget till företaget/verksamhetens huvudkontor, med kopia till det besökta arbetsstället. Om avgiften inte godtas kan Arbetsmiljöverket ansöka om att förvaltningsrätten dömer ut sanktionsavgiften. Pengarna går till staten. Det krävs inte att regeln har brutits med uppsåt eller av oaktsamhet. Det kallas för strikt ansvar.

Inspektören har även möjlighet att ge arbetsgivaren ett föreläggande/förbud med vite för att rätta till den brist som uppstod när regeln bröts. Juridiskt sett är det två olika gärningar, en som redan har skett, och en framtida gärning.

Storleken på sanktionsavgiften avgörs av risken och företagets storlek. Avgiften ska drabba små och stora företag lika hårt. Den baseras på samtliga sysselsatta under samma organisationsnummer och inte

enbart på dem som arbetar på det inspekterade arbetsstället. Alla som får lön räknas; anställda på heltid, deltid, visstid och inhyrda.

Den lägsta sanktionsavgiften är 1 000 kronor, några regler har ett högsta belopp på 400 000 kronor, enstaka regler har högsta belopp en miljon kronor. För regler där storleken på företaget inte är relevant används ett fast belopp eller att avgiften baseras på värdet av sålda produkter.

6 § Jämkning av sanktionsavgift

Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten. (2013)

6 a § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 6 § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols laga-kraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. (2013)

7 § Utdömmande av sanktionsavgift

Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. (2013)

8 § Preskription av förseelse

En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar med mera. (2013)

Kommentar

Arbetsmiljöverket har fem år på sig att skicka ut en sanktionsavgift. Det innebär till exempel att Arbetsmiljöverket hinner ta upp ett olycksfall som åklagare valt att lägga ner och i stället skicka ut en sanktionsavgift. Förutsatt att den ansvarige bröt mot en regel med sanktionsavgift, till exempel att fallskydd saknades.

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 lagakraftvunna avgörande varigenom avgift påförts. Ett godkännande som sker sedan den i föreläggandet utsatta tiden gått ut är dock utan verkan.

10 § Preskription av sanktionsavgiften

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. (2013)

Kapitel 9. Överklagande

1 § (Paragrafen upphört år 2000.)

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 ska 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.

Lagtext 1977:1160

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1978 då arbetarskyddslagen (1949:1) och skogsförläggninglagen (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 ifråga 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.

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.

2 § (Paragrafen upphörde att gälla 1 juli 2014.)

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

3 § Förvaring av handlingar

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 ska 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 ska 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 ska av arbetsgivare förvaras under minst fyrtio år räknat från den dag då expositionen upphörde.

Om verksamheten överlättes, ska handlingar som avses i första stycket överlämnas till den nya innehavaren.

Arbetsmiljöverket kan enligt 18 § första stycket 3 föreskriva om annan förvaringstid och om förvaringsplats.

4 § Gemensamt arbetsställe

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.

5 § Tillgängliga författningar

Arbetsgivaren ska 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 ska 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 ska utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud ska äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Antalet skyddsombud bestäms 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 rondens.

8 § Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestämmes med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Av ledamöterna ska 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 ska 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 begäran 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 gäl-

ler 5 kap. 7 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf.

11 § Arbetsgivaren ska 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 ska underrättelsen lämnas till den organisation som företräder arbetstagarna.

12 § Arbetsgivare ska underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet enligt miljöprövningsförordningen (2013:251) eller förordningen (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd.

12 a § Kraven i de bestämmelser som anges i 17 § 1–9 ska omfattas av arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete enligt 3 kap. 2 a § första och andra styckena arbetsmiljölagen (1977:1160) i den utsträckning som bestämmelserna är tillämpliga på arbetsstället.

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

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

14 § Vid övning som leds av Försvarsmakten 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 ska bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljö-

lagen (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 ska arbetsgivaren om möjligt samråda med berört skyddsombud. Arbetsmiljöverket ska 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 Konsumentombudsmannen 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 § Arbetsmiljöverket ska i fråga om 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 direktiv1999/45/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 ansvara för tillsynen i arbetsmiljöfrågor enligt 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) när det gäller

1. artikel 14.6 i fråga om registranternas identifiering av egna riskhanteringsåtgärder och tillämpning av sådana åtgärder,
2. artikel 34 b i fråga om skyldigheten för nedströmsanvändare att när det gäller egen användning vidarebefordra information som kan ge anledning att ifrågasätta om riskhanteringsåtgärder i säkerhetsdatabladet är lämpliga,
3. artikel 35 i fråga om skyldigheten för arbetsgivare att göra information om ämnen och beredningar tillgänglig,
4. artikel 37.4 i fråga om skyldigheten för nedströmsanvändare att utarbeta en kemikaliesäkerhetsrapport när användningen av ämnet inte leder till att ämnet, som sådant eller i en beredning, släpps ut på marknaden,
5. artikel 37.5 i fråga om nedströmsanvändares identifiering av egna riskhanteringsåtgärder och tillämpning av sådana åtgärder,

6. artikel 38 i fråga om skyldigheten att delge information,
7. artikel 60.9 d i fråga om tillämpning av tillståndsvillkor,
8. artikel 60.10 i fråga om skyldigheten för tillståndshavare att se till att exponeringen minskas, och
9. artikel 67.1 i fråga om tillämpning av villkor för begränsningar enligt bilaga XVII till Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006.

17 a § Av 6 § förvaltningslagen (1986:223) följer att Arbetsmiljöverket ska samverka med andra myndigheter inom ramen för den egna verksamheten. När det gäller Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar enligt 17 § denna förordning ska samverkan vid behov ske med Kemikalieinspektionen samt berörda länsstyrelser och kommuner.

Om Arbetsmiljöverket i sin tillsyn enligt 17 § uppmärksammar att förordning (EG) nr 1907/2006 inte följs och det avser frågor som enligt miljötillsynsförordningen (2011:13) omfattas av en annan myndighets tillsynsansvar, ska Arbetsmiljöverket underrätta den ansvariga myndigheten om bristerna.

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 3 § i 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 § denna förordning,
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 4 kap. 11 § skollagen (2010:800).

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).

19 § (Paragrafen om ansvar upphörde att gälla den 1 juli 2014.)

Övriga bestämmelser

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 ska 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 ska 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 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen ska inte tillämpas på örlogsfartyg.

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

Bilagor

Bilaga 1. Vad gäller vid kränkning av skyddsombud

Flera lagar skyddar skyddsombud, huvudskyddsombud, regionalt skyddsombud och ledamot i skyddskommitté vid trakasserier, hot eller våld av arbetsgivare, arbetstagare eller andra på arbetsplatsen. I de fall det även finns ett skydd reglerat i kollektivavtal hänvisar vi till respektive fackförbundet.

För att kunna använda lag och avtal måste den lokala fackliga organisationen informeras så att de kan inleda tvisteförhandlingar eller ta ärendet till domstol.

Tvist

Om det skett ett intrång i skyddsombudets eller i skyddskommittéledamotens uppdrag som skyddas i arbetsmiljölagen 6 kap. 10 och 15 §§, förtroendemannalagen (FML) och MBL kan arbetsgivaren vara skadeståndsskyldig. Den lokala fackliga organisationen ska då kräva skadestånd i en tvisteframställan enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen, 10 § FML och 64 § MBL.

Ekonomiskt skadestånd	Den ekonomiska förlust ombudet drabbats av genom arbetsgivaren eller annan arbetstagares förseelse.
Allmänt skadestånd	Den kompensation ombudet får för det psykiska obehag som förseelsen gett honom/henne.
Arbetsmiljölagen	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till ombudet.
Förtroendemannalagen	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till ombudet samt allmänt skadestånd till förbundet.
MBL 8 §	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombudet samt allmänt skadestånd till förbundet.

Brottsbalkens bestämmelser kan komma i fråga vid misshandel (3 kap. 5 §), grov misshandel (3 kap. 6 §), vållande till kroppsskada (3 kap. 7 §), olaga hot och ofredande (4 kap) samt förtal och förolämpning (5 kap), se bilaga 3. Brott enligt brottsbalken hanteras av polis och åklagare och kan ge den drabbade skadestånd. Skyddsombudet eller ledamot av skyddskommittén kan med hjälp av förbundet eller enskilt anmäla händelsen till polisen. Åklagaren beslutar sedan om åtal ska väckas.

Hinder och kränkning

Skydd av skyddsombudet. 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen

När arbetsgivaren hindrar ombudet från att fullgöra sina uppgifter enligt arbetsmiljölagens regler har det skett en kränkning. När ombudet på grund av sitt uppdrag fått försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden har det också skett en kränkning.

Ett hinder kan vara när:

- Ombudet vägras tillträde till lokaler, avdelningar och områden som ombudet har att bevaka.
- Ombudet inte får medinflytande i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder, arbetsorganisation samt vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
- Ombudet inte får medinflytande vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a§ arbetsmiljölagen när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet (regelbundet undersöka arbetsförhållandena, riskbedöma, genomföra åtgärd, följa upp åtgärd), arbetsanpassning och rehabilitering.
- Arbetsgivaren ignorerande av ett verkställt skyddsombudsstopp.
- Ombudet inte får ledighet för uppdraget.
- Ombudet inte får handlingar och upplysningar och nödvändig information.

- Ombudet inte får adekvat utbildning.
- Arbetsgivaren inte aktivt underlättar ombudets uppdrag.

Skydd av skyddskommittéledamot. 6 kap. 15 § arbetsmiljölagen
En ledamot av en skyddskommitté har samma skydd som ett skyddsombud ifråga om rätt till ledighet för uppdraget, skydd mot försämrade anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt även samma skydd mot hinder och kränkningar i sitt uppdrag. Ett hinder kan till exempel vara när ledamoten inte får medinflytande innan arbetsgivaren beslutar i frågor som berör arbetstagarnas arbetsmiljö.

Exempelvis hantering av:

- Företagshälsovård.
- Handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a§ arbetsmiljölagen.
- Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation.
- Planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
- Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljö.
- Arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Facklig förtroendeman. Förtroendemannalagen

Ett skyddsombud och ledamot av skyddskommitté utsett av förbundet skyddas av förtroendemannalagen (FML) mot trakasserier av arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen skyddar även mot trakasserier från övriga anställda och konkurrerande arbetstagarorganisationer.

Förtroendemannalagen ger också skyddsombudet rätt till lämpligt utrymme för att förvara handlingar och lämplig lokal för möte med de anställda.

Arbetsgivaren ska varsla förbundet och underrätta skyddsombudet senast två veckor före en förändring av skyddsombudets arbets- eller anställningsförhållanden. Ett skyddsombud är en facklig förtroendeman och har ett förstärkt anställningsskydd vid arbetsbrist.

Den lokala fackliga organisationen kan använda sig av tolkningsföretråde enligt 9 § förtroendemannalagen när det gäller bland annat tillträdesrätt, rätt att disponera lokal och utrymme, rätt till ledighet och rätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal förs normalt förhandlingar på lokal och central nivå för att därefter vid oenighet väcka talan i Arbetsdomstolen. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal förs förhandlingar endast på en nivå (lokal) och talan väcks i tingsrätt. Om tvistefrågan rör förhållandet mellan ombudet och annan arbetstagare eller den som råder över främmande arbetsställe ska talan väckas i tingsrätt.

Föreningsrättskränkning. Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Om arbetsgivaren agerar gentemot skyddsombudet eller ledamot av skyddskommittén på grund av att dennes fackliga uppdrag kan det innebära att ombudet och förbundets föreningsrätt kränks.

Tidsgränser för tvister

Rättigheten att ta en fråga till domstol gäller inom vissa tidsgränser.

I *arbetsmiljölagen 6 kap. 12 §* finns två tidsfrister. Motparten ska inom fyra månader från det att skadan inträffade efter händelsen underrättas att man vill ta upp en tvist. När lokal och central tvisteförhandling avslutats har facket fyra månader på sig att väcka tala i domstol.

Lokal förhandling enligt *medbestämmandelagen 64§* ska begäras inom fyra månader efter det att facket fått kännedom om frågan eller senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Enligt *förtroendemannalagen 11 §* ska motparten underrättas inom fyra månader från det att skadan inträffade. När lokal och central tvisteförhandling avslutats har facket fyra månader på sig att väcka talan i domstol. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Gällande förhandlingsordningar kan dock ha andra tidsfrister.

Bilaga 2. Plan- och bygglagen 10 kap. genomförandet av byggåtgärder

Tekniskt samråd

14 § I fråga om sådana åtgärder som avses i 3 § ska byggnadsnämnden utan dröjsmål efter att lov har getts eller anmälan har kommit in kalla till ett sammanträde för tekniskt samråd, om

1. det krävs en kontrollansvarig enligt det som följer av 9 och 10 §§,
2. ett sådant samråd inte är uppenbart obehövligt, eller
3. byggherren har begärt ett sådant samråd.

En kallelse enligt första stycket ska vara skriftlig och skickas till byggherren och den eller dem som är kontrollansvariga. Kallelsen ska också skickas till dem i övrigt som enligt detta kapitel ska ges tillfälle att delta i samrådet eller som enligt byggnadsnämndens bedömning bör ges tillfälle att delta. (2014)

15 § Om samrådet rör byggåtgärder som avser en arbetslokal eller ett personalrum för arbetstagare som ska utföra arbete för en arbetsgivares räkning, ska byggnadsnämnden ge den myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor (arbetsmiljömyndigheten) och en representant för arbetstagarna tillfälle att delta i samrådet. Om det behövs, ska nämnden även i andra fall ge arbetsmiljömyndigheten tillfälle att delta i samrådet.

Om samrådet rör byggåtgärder som avser tillfälliga personalbostäder för sammanlagt minst tio boende ska byggnadsnämnden ge en representant för arbetstagarna tillfälle att delta i samrådet.

Vid tillämpningen av denna paragraf ska det som gäller i fråga om arbetstagare också gälla andra som enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ska likställas med arbetstagare.

Förbud mot fortsatt arbete eller åtgärd

30 § Om det är uppenbart att ett byggnads-, rivnings- eller markarbete eller en annan åtgärd äventyrar en byggnads hållfasthet eller medför fara för människors liv eller hälsa, ska byggnadsnämnden förbjuda att arbetet eller åtgärden fortsätter.

Bilaga 3. Utdrag ur brottsbalken 3 kap. Om brott mot liv och hälsa

5 § Den som tillfogar en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätter honom eller henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd, döms för misshandel till fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, till böter eller fängelse i högst sex månader. (1998)

6 § Är brott som avses i 5 § att anse som grovt, döms för grov misshandel till fängelse i lägst ett och högst sex år. Vid bedömande av om brottet är grovt ska särskilt beaktas om gärningen var livsfarlig eller om gärningsmannen har tillfogat en svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom eller annars visat särskild hänsynslöshet eller råhet.

Är brottet att anse som synnerligen grovt, döms dock till fängelse i lägst fyra och högst tio år. Vid bedömande av om brottet är synnerligen grovt ska särskilt beaktas om kroppsskadan är bestående eller om gärningen har orsakat synnerligt lidande eller om gärningsmannen har visat synnerlig hänsynslöshet. (2010)

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 bedömande 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. (2010)

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 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. (2001)

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

10 § Om brott, som i 79 §§ 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. (1991)

Brottsbalkens 4 kap. reglerar bland annat olaga hot och ofredande och 5 kap. ärekränkning, förtal och förolämpning.

Bilaga 4. Entreprenad eller inhyrning?

Denna tabell är en hjälp för att fastställa om en arbetsgivare hyr in arbetskraft eller anlitar en entreprenad. Utlånad arbetskraft är oftast detsamma som uthyrd.

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 ska utföras.	Uthyraren tillhandahåller arbetskraft på angivna tider, vanligen de som gäller inom inhyrarens verksamhet. Inhyraren bestämmer det arbete som ska utföras och när det ska vara klart.
Entreprenören står för arbetsledningen.	Inhyraren står för arbetsledningen.
Entreprenören bestämmer det antal personer som ska 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 ska utföra arbetet.	Inhyraren preciserar antalet personer som hyrs och antingen vilka eller vilken kompetens de ska ha.
Entreprenören kan efter egen önskan byta de som utför arbetet	Uthyraren kan inte disponera den uthyrda arbetskraften. Om personal ska bytas ut förutsätter detta en överenskommelse mellan ut- och inhyrarna.
Entreprenören tillhandahåller verktyg och material.	Inhyraren tillhandahåller verktyg och material.
Entreprenören har det ekonomiska ansvaret om arbetet blir misslyckat.	Uthyraren har inget ekonomiskt ansvar om arbetet bli misslyckat. Uthyraren ansvarar dock för att den uthyrda personalen har utlovad kompetens.

Bilaga 5. Vägledande domar

Arbetsdomstolen

Dom nr 86/ 1977

Fick skadestånd för kränkning av föreningsrätten, åsidosättande av förtroendemannalagen samt hindrande av skyddsombud.

Fråga huruvida arbetsgivare genom att vidta skilda åtgärder avseende en arbetstagarare, som är utsedd till facklig förtroendeman, 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

Arbetsgivare ansågs ha rätt att göra avdrag på arbetstagares lön för den tid som arbetet legat nere efter att ett skyddsombud utan fog hade stoppat arbetet med åberopande av arbetsmiljölagen.

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

Arbetare ansågs ha rätt att utfå lön som innehållits dels i ett fall då skyddsombud med fog stoppat lastningen av ett fartyg och dels i två fall i vilka påstådda stopp ej ansågs gjorda. Ett stopp ansågs ha skett utan fog, varför rätt att utfå innehållen lön ej fanns. Skyddsombuden ansågs ej ha hindrats i sin verksamhet.

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

Skyddsombudet hade rätt att 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

Skyddsombudet otydlig 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

Skyddsombudet otydlig 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 uteslutit 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 förtroendemanalagen 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 hel-tidsanställd 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

Skyddsombudet otydlig 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

Tvisten 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 var möjligt av tidsskäl. Arbetsgivaren beslöt senare under dagen att arbetstagaren skulle utföra arbetet, trots skyddsombudets ingripande och utan att avvakta ställningstagande från Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren var därmed inte skadeståndsskyldighet gentemot skyddsombudet genom att ha hindrat skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter.

Dom nr 90 2012

Domstolen fann att arbetstagaren inte var utsedd att verka som skyddsombud på angivna arbetsplatser.

Fråga var om ett uppdrag som skyddsombud hos ett bolag omfattar alla bolagets arbetsplatser eller om det från tid till annan är begränsat till varje sådan arbetsplats där skyddsombudet valts av arbetstagarna och ingått i skyddsorganisationen.

Regeringsbeslut

2002-03-27, N2000/9379/ARM

Kräver att BUSSlink AB ska lägga in pauser för förarna.

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.

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.

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 6. Ansvar och påföljder enligt arbetsmiljölagen och brottsbalken

Brott mot vad	Vems brott	Påföljd	Ansvar	Instans
Brottsbalken 3 kap. 10 §	Fysisk person	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföre- läggande
	Juridisk person	Företagsbot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreläggande/ förbud utan vite , AML 8 kap. 1 §	Fysisk person	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	
	Juridisk person	Företagsbot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreläggande/ förbud med vite , AML 8 kap. 1 §	Fysisk eller juridisk person	Vite	Uppsåt, oaktsamhet	Förvaltnings- rätt
Lag eller föreskrift utan sanktionsavgift, AML 8 kap. 2 §	Fysisk person	Böter	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföre- läggande
	Juridisk person	Företagsbot	Inte gjort vad skäligen krävs	
Föreskrift med sanktionsavgift, AML 4 kap. 1–8 §§	Juridisk person	Sanktions- avgift	Strikt ansvar, krävs vare sig uppsåt eller oaktsamhet	Förvaltnings- rätt eller avgifts- föreläggande
Tystnadsplikt, AML 8 kap. 3 §	Fysisk person	Böter, fängelse	Uppsåt, oaktsamhet	Tingsrätt eller strafföre- läggande
Anmäla arbetskada, AML 3 kap. 3 a §	Fysisk person	Böter	Uppsåt, oaktsamhet	
	Juridisk person	Företagsbot	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
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2990-7