

Arbetsmiljö- lagen

med kommentarer

15:e
upplagan

Prevent

Prevent förmedlar kunskap om hur man genom ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa framgångsrika företag där alla är säkra och mår bra. Prevent vill inspirera och stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det gör vi genom att:

- informera om arbetsmiljöfrågor
- utbilda och genomföra seminarier runt om i landet
- ta fram enkla och användbara produkter och metoder

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, det vill säga arbetsgivare och fack tillsammans.

Besök www.prevent.se – kunskaper för en bättre arbetsdag!

© 2021	Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK		
Upplaga	15:e upplagan		
Projektledare	Johan Mellnäs		
Text	Kerstin Ahlberg		
Omslag	Matton images/fotograf: Tetra Images		
Grafisk form	Camilla Atterby		
Distribution	Prevent, Box 20133, 104 60 Stockholm		
Telefon	08-402 02 00		
E-post	kundservice@prevent.se	Webb	www.prevent.se
ISBN	978-91-7365-289-6	Art nr	101E



prevent

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGS LIV, LO & PTK

Innehåll

Så är regelverket uppbyggt.....	9
Så hittar man rätt	12
Arbetsmiljölagen	
1 KAP – Lagens ändamål och tillämpningsområde.....	14
Ändamål (1 §)	14
Lagens allmänna tillämpningsområde (2 §)	15
Tillämpning på vissa andra grupper (3 §)	19
Andra lagar som hänvisar till arbetsmiljölagen (4 §).....	21
Tillämpning inom totalförsvaret (5 §)	22
2 KAP – Arbetsmiljöns beskaffenhet.....	24
Kriterier på en god arbetsmiljö (1 §)	24
Planering av arbetet (2 §).....	27
Arbetslokaler (3 §)	28
Arbetshygieniska förhållanden m m (4 §)	29
Tekniska anordningar (5 §)	31
Farliga ämnen (6 §)	33
Personlig skyddsutrustning (7 §)	34
Personalutrymmen, första hjälpen (8 §)	35
Regler om byggnader (9 §)	37
Regler om arbetstider (10 §)	37
3 KAP – Allmänna skyldigheter.....	39
Kopplingen mellan kapitel 2 och kapitel 3 (1 §)	39
Skyldighet att samverka (1 a §)	39
Arbetsgivarens ansvar (2 §)	40
Systematiskt arbetsmiljöarbete och organisation för anpassning och rehabilitering (2 a §, 2 b §)	42
Skyldighet att ordna företagshälsovård (2 c §)	47
Skyldigheter mot varje arbetstagare (3 §)	49
Skyldighet att anmäla skador (3 a §)	52
Arbetstagarens ansvar (4 §)	53
Arbetsgivares, egenföretagares och familjeföretagares ansvar (5 §).....	54
Samordningsansvar vid byggnads- och anläggningsarbete (6 §).....	56

Ansvar för arkitekter, konstruktörer och andra medverkande (7 §) ...	58
Skyldigheter för byggarbetsmiljösamordnaren för planering och projektering (7 a §).....	59
Skyldigheter för byggarbetsmiljösamordnaren då arbetet utförs (7 b §)	60
Ställföreträdare för byggherren (7 c §)	62
Samordningsansvar på andra gemensamma arbetsställen än byggen (7 d §)	63
Den samordningsansvariges uppgifter (7 e §)	65
Samordning mellan byggnads- och anläggningsarbeten och andra gemensamma arbetsställen (7 f §)	66
Skyldighet att samverka på gemensamma arbetsställen (7 g §)	67
Ansvar för tillverkare av monteringsfärdiga hus (7 h §).....	68
Tillverkares och leverantörers ansvar för tekniska anordningar (8 §)	68
Tillverkares och leverantörers ansvar för farliga ämnen (9 §)	71
Leverantörers ansvar för förpackningar (10 §)	72
Installatörers ansvar (11 §)	73
Rådighetsansvar och ansvar för inhyrd personal (12 §)	73
Lokalupplåtares ansvar (13 §)	75
4 KAP – Bemyndiganden	76
Föreskrifter om produktkontroll och skydd mot fall (1 §)	76
Föreskrifter med krav på tillstånd, godkännande etc (2 §)	77
Förteckningar, expositionsregister och undersökningar (3 §)	78
Föreskrifter om användningsförbud (4 §)	79
Föreskrifter om läkarundersökning (5 §)	80
Särskilda riskgrupper (6 §)	82
Register över läkarundersökningar (7 §).....	83
Skyldighet att göra anmälan, lämna uppgifter och spara handlingar (8 §)	83
Anmälningsskyldighet för läkare (9 §)	85

Föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter (10 §)	86
5 KAP - Minderåriga	87
Minderårigreglernas tillämpningsområde (1 §).....	87
Minimiålder och undantag (2 §)	88
Förbud mot farliga arbeten (3 §).....	91
Register över läkarundersökningar (4 §).....	92
Föreskrifter om arbetstid (5 §)	93
6 KAP - Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m m	95
Krav på organiserad samverkan (1 §).....	95
Skyddsombud (2 §)	96
Huvudskyddsombud (3 §)	99
Skyddsombudets roll och uppgifter (4 §)	99
Rätt till ledighet för uppdraget (5 §)	101
Rätt att ta del av handlingar (6 §)	102
Begäran om åtgärder eller undersökningar (6 a §)	103
Rätt att stoppa farligt arbete (7 §)	105
Tillsättande av skyddskommitté (8 §).....	108
Skyddskommitténs uppgifter (9 §, 9 a §)	109
Skyddsregler för skyddsombudet (10 §)	112
Skadeståndsskyldighet (11 §).....	114
Tidsgränser för att kräva skadestånd eller löneförmån (12 §)	115
Rättegången (13 §).....	116
Underrättelse om val av skyddsombud och skyddskommittéledamot (14 §).....	117
Skyddsregler för skyddskommittéledamöter och studerandeskyddsombud (15 §)	118
Förtroendemannalagens tillämpning (16 §).....	120
Elevskyddsombud och studerande- skyddsombud (17 §)	122
Val av elev-/studerandeskyddsombud, elev-/studerandeskyddsombudens rättigheter (18 §)	125
7 KAP - Tillsyn	127

Tillsynsmyndigheter (1 §).....	127
Tillsyn över artikel 35 i EU:s förordning 1907/2006 (2 §).....	128
Myndighetens rätt att få upplysningar och begära undersökningar (3 §)	128
Skyldighet lämna upplysningar om leverantörer och entreprenörer m m (4 §)	129
Myndighetens tillträdesrätt (5 §)	130
Beslut om samordningsansvarig och byggarbetsmiljösamordnare (6 §)	130
Förelägganden och förbud (7 §)	131
Förbud mot att upplåta lokal (8 §).....	135
Säkran­de av förbud (10 §)	136
Skyldighet lämna varningsinformation eller återkalla produkt (11 §)	137
Avgifter (12 §)	138
Tystnadsplikt för skyddsombud m fl (13 §)	138
Tillsynsmyndighetens informationsskyldighet (14 §)	140
8 KAP – Påföljder	141
Ansvar vid brott mot föreläggande eller förbud (1 §)	141
Ansvar vid brott mot direkt straffbelagda regler (2 §)	142
Ansvar vid brott mot tystnadsplikt (3 §)	144
Förverkande (4 §).....	145
Sanktionsavgift (5 §, 5 a §).....	145
Jämkning av sanktionsavgift (6 §).....	146
Avgiftsföreläggande (6 a §)	147
Utdöm­ande av sanktionsavgift (7 §).....	148
Preskription av förseelsen (8 §)	148
Preskription av sanktionsavgiften (10 §)	149
9 KAP – Överklagande	150
Prövningsinstanser (2 §)	150
Skyddsombuds rätt att överklaga (3 §)	151
Underställning (4 §).....	152
Beslut som ska gälla omedelbart (5 §)	153
Arbetsmiljöförordningen	154
Förvaring av handlingar (3 §)	155

Gemensamt arbetsställe (4 §).....	156
Tillgängliga författningar (5 §)	157
Lokal skyddsverksamhet	157
(6 §, 6 a §, 7 §, 8 §, 8 a §, 9 §, 10 §, 11 §, 12 §, 12 a §, 13 §, 14 § och 14 a §)	
Tillsyn (15 §, 16 §, 17 §, 17 a §)	165
Bemyndiganden (18 §, 18 a och b §)	168
Övriga bestämmelser (20 §, 21 §, 22 §)	170
Utdrag ur Plan- och bygglagen	172
10 KAP – Genomförande av bygg-, rivnings- och markåtgärder	172
(3 §, 14 §, 15 §)	
Utdrag ur Brottsbalken	174
3 KAP – Om brott mot liv och hälsa.....	174
(7–10 §§)	
20 KAP – Om tjänstefel m m.....	176
(3 §)	
Bilaga	
Arbetsmiljöverket	177

Så är regelverket uppbyggt

Arbetsmiljölagen är en ramlag. Det betyder att den innehåller få precisa regler, och bara i stora drag beskriver vilka krav som ställs på arbetsmiljön och vilket ansvar arbetsgivaren och andra har. För att få veta vad det innebär i praktiken måste man gå vidare till de mer detaljerade regler som regeringen och Arbetsmiljöverket utfärdat genom arbetsmiljöförordningen respektive Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

I juridisk mening är varje bindande rättsregel en föreskrift, även reglerna i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen. Men när man talar om föreskrifter i arbetsmiljösammanhang syftar man alltså framför allt på de regler som Arbetsmiljöverket ger ut i författningssamlingen AFS. AFS-häftena innehåller inte enbart föreskrifter i betydelsen bindande regler. Eftersom dessa regler ger utrymme för olika tolkningar kompletteras de av så kallade Allmänna råd, med kommentarer och förslag om hur föreskrifterna kan uppfyllas. I nyare AFS-häftena är de allmänna råden placerade direkt efter den bindande regel som de hör till. I äldre AFS hittar man dem i en särskild avdelning i slutet av häftet. De allmänna råden är alltså inte bindande i sig. I praktiken kan Arbetsmiljöverket emellertid bestämma att en enskild arbetsgivare måste göra som det står i dessa, genom att utfärda ett så kallat föreläggande riktat direkt till arbetsgivaren.

Alla Arbetsmiljöverkets författningar finns på Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se.

När Arbetsmiljöverket ändrar i en existerande föreskrift behåller den samma nummer som tidigare. Föreskrifterna om *byggnads- och anläggningsarbete* (AFS 1999:3) har till exempel ändrats fem gånger sedan den antogs 1999. Om man har en äldre föreskrift i tryckt version är det därför viktigt att då och då kontrollera på Arbetsmiljöverkets hemsida om den har ändrats. Där finns alltid den senaste versionen.

Men inte ens Arbetsmiljöverkets föreskrifter räcker i alla situationer. Också de kan lämna utrymme för olika tolkningar. Om man sålunda behöver ha ännu klarare besked kan man ta reda på om det finns några beslut där Arbetsmiljöverket eller till och med regeringen eller förvaltningsdomstolarna har avgjort hur en bestämd föreskrift ska tillämpas hos en bestämd arbetsgivare. Till sist ska man veta att det finns fler lagar än arbetsmiljölagen som har betydelse för arbetsmiljön, till exempel arbetstidslagen och att även en del av dessa preciseras genom myndighetsföreskrifter.

Sedan Sverige gick med i Europeiska Unionen gäller också EU:s rättsregler här. Men arbetsgivare och arbetstagare ska inte behöva leta i EU:s egna författningar för att få reda på vilka krav som ställs på arbetsmiljön. Kraven arbetas in i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (eller andra författningar). Nu är det inte alltid som den svenska lagstiftaren lyckas överföra reglerna till svensk rätt på ett sätt som EU godkänner. Det har hänt flera gånger att regeringen, riksdagen och Arbetsmiljöverket har tvingats ändra de svenska författningarna efter kritik från Europeiska kommissionen. Det har också hänt att en facklig organisation eller en arbetsgivare ansett att någon svensk arbetsmiljöregel strider mot EU:s regler och försökt få den ändrad genom att anmäla den till kommissionen, eller genom att dra igång en rättsprocess som så småningom hamnar i EU-domstolen.

EU-domstolen avgjorde år 2000 ett sådant mål där ett företag hävdade att det svenska förbudet mot trikloretylen stred mot EU:s regler om fri rörlighet för varor. Domstolen höll inte med, utan ansåg att förbudet var motiverat av hänsyn till skyddet för arbetstagarnas hälsa.

Den som inte är ute i sådana ärenden behöver dock inte bekymra sig om ifall EU-reglerna är korrekt genomförda i den svenska lagstiftningen eller ej. Arbetsgivarna tar ingen risk om de förlitar sig på arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Men varför ska arbetsgivare och skyddsombud över huvud taget läsa arbetsmiljölagen om de nu ändå måste gå till Arbetsmiljöverkets föreskrifter för att få veta vad som verkligen gäller?

På det kan man svara så här:

- Lagtexten ger en bra *överblick* över vilka minimikrav som ställs på arbetsmiljön och vilket ansvar arbetsgivare och andra har. Särskilt kapitel 2 och kapitel 3 kan användas som ett slags checklistor när man ska kontrollera om man har tänkt på allt.
- Arbetsmiljöverket har *inte* gett ut *föreskrifter om alla problem* som kan tänkas förekomma i arbetsmiljön. Det betyder inte att man inte behöver göra

något åt dem. När det inte finns någon föreskrift måste arbetsgivaren och arbetstagarna själva försöka hitta en lösning på problemen, så att de mål som arbetsmiljölagens paragrafer beskriver tillgodoses.

- Lagen innehåller regler om hur *arbetsgivare och anställda ska samarbeta i organiserade former* kring arbetsmiljöfrågorna. De grundläggande reglerna om detta samarbete hittar man bara i själva lagen och i arbetsmiljöförordningen. Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer har sedan slutit kollektivavtal med regler som kompletterar dessa.
- Om samarbetet på arbetsplatsen inte fungerar i lagens anda kan det vara bra att kunna hänvisa till lagens bokstav. För att inte tala om att man kan vilja ta reda på vilka *rättsliga påtryckningsmedel* som finns. Inte heller de reglerna finns någon annanstans än i lagtexten.

Så hittar man rätt

Arbetsmiljölagen är indelad i kapitel med rubriker för att man lättare ska kunna hitta i den. Ordningen mellan dem bygger på juridisk systematik och är kanske inte den mest logiska sedd från arbetslivets synpunkt. Bestämmelser som framför allt ska vägleda arbetsgivare och arbetstagare blandas med bestämmelser som främst riktar sig till myndigheter.

För att ta reda på *vilka arbeten och personer lagen gäller för* läser man kapitel 1.

Hur arbetsmiljön ska vara för att leva upp till lagens krav beskrivs i kapitel 2.

För att få veta *hur man ska gå till väga* för att åstadkomma denna goda arbetsmiljö ska man leta i kapitel 3. Där får man också reda på *vem som har juridiskt ansvar* för att göra vad i arbetsmiljöarbetet.

I samband med det är det lämpligt att läsa *hur arbetsgivare och arbetstagare ska samverka* kring arbetsmiljöfrågorna och om *skyddsombudens ställning*, men då får man hoppa till kapitel 6.

Centrala för arbetsgivaren är förstås också bestämmelserna om till vilka slags arbeten och på vilka villkor man får anlita *minderåriga*. De finns i kapitel 5.

Lagens sista tre kapitel handlar om samhällets kontroll över att lagen följs, det vill säga *Arbetsmiljöverkets befogenheter* i förhållande till enskilda arbetsgivare och andra skyddsansvariga (kapitel 7), om *hur man överklagar myndighetens beslut* (kapitel 9) och om *straff och andra påföljder* för den som bryter mot lagen (kapitel 8).

Kapitel 4 är det som arbetsgivare och skyddsombud sannolikt har minst anledning att fördjupa sig i, eftersom det framför allt riktar sig till myndigheterna. Det anger ramarna för *vilket slags föreskrifter regeringen och Arbetsmiljö-*

Så är regelverket uppbyggt

verket får utfärda för att precisera lagens regler.

Lagen innehåller många korshänvisningar som innebär att man inte förstår innebörden av en paragraf utan att bläddra till en eller flera andra. I bokens kommentarer till paragrafer som innehåller sådana hänvisningar beskrivs deras innebörd översiktligt. Den närmare innebörden utvecklas i kommentarerna till de bestämmelser som paragrafen hänvisar till.

Arbetsmiljölagen¹

1 KAP

Lagens ändamål och tillämpningsområde

Ändamål

1 §

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. *Lag (1994:579).*

Kommentar:

Här beskrivs syftet med hela lagen. Paragrafen understryker två saker:

- Först och främst kräver lagen att arbetsgivaren förebygger sjukdom och skador.
- För det andra kräver den mer än att arbetsgivaren bara undanröjer de direkta skaderiskerna – arbetsmiljön ska vara »god« vilket är något mer än riskfri. En god arbetsmiljö i lagens mening är, som vi ska se längre fram, en miljö som tillgodoser alla möjliga mänskliga behov.

Lagens allmänna tillämpningsområde

2 §

Denna lag gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en 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.

1) SFS 1977:1160 med ändringar t.o.m. SFS 2020:476.

Om skyldigheter i vissa avseenden för andra än arbetsgivare och arbetstagare finns bestämmelser i 3 och 5 kap. *Lag (2018:126)*.

Kommentar:

Arbetsmiljölagen gäller för alla verksamheter, privata såväl som offentliga, där det finns anställda. Tidigare var vuxna arbetstagare som arbetade i arbetsgivarens hushåll undantagna från arbetsmiljölagen. Numera omfattas alltså även dessa, exempelvis barnflickor och personliga assistenter som är anställda av den funktionshindrade själv, fullt ut av lagen.

Även civila fartyg omfattas av arbetsmiljölagen, inte bara när de är i Sverige, utan även när de är utanför landet. Men det är inte alla arbetsmiljölagens regler som gäller på fartygen. På en hel del punkter, exempelvis när det gäller skyddsombuds rättigheter och skyldigheter, finns det särskilda regler i fartygssäkerhetslagen, och då ska dessa tillämpas i stället. I förhållande till fartygen ska dessutom de uppgifter som arbetsmiljölagen lägger på Arbetsmiljöverket skötas av Transportstyrelsen.

Arbetsmiljölagen utgår från att det framför allt är *arbetstagare*, det vill säga anställda, som behöver lagens skydd, och att det är deras *arbetsgivare* som har ansvaret för detta. I vilken mån arbetsmiljölagen är tillämplig i en viss situation beror alltså på om det finns någon som är »arbetstagare« i juridisk mening, och det är de allra flesta som utför arbete åt någon annan.

Också den som kallas egenföretagare, konsult eller frilans kan i själva verket vara arbetstagare. Det avgörande är inte vad personen kallas, utan om hen arbetar under sådana omständigheter och på sådana villkor som är typiska för en anställning. Människor som utbildar sig genom att arbeta som praktikanter eller lärlingar är i de allra flesta fall också arbetstagare.

Men det finns situationer då den som formellt är arbetstagarens arbetsgivare inte bestämmer över förhållandena på arbetsplatsen. Därför föreskriver lagen ibland att ansvaret ska ligga på den som har det avgörande inflytandet. *På fartyg* är det på detta sätt *redaren* som har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljölagens krav uppfylls i förhållande till alla som arbetar där, även dem som inte formellt är anställda av rederiet. Om det är någon annan som i redarens ställe har det avgörande inflytandet över fartygets drift så är det denne som har ansvaret. Vid sidan av redaren har även *fartygets befälhavare* ett visst skyddsansvar. Vad det innebär beskrivs i fartygssäkerhetslagen.

Personer som hyrs in från bemanningsföretag är inte anställda av det företag där arbetet utförs. De är arbetstagare hos bemanningsföretaget, vilket alltså precis som andra arbetsgivare måste följa arbetsmiljölagen, men eftersom de företag som hyr in arbetskraften i praktiken råder över deras arbetsmiljö har också dessa, genom en speciell regel i ett annat av lagens kapitel, ett visst ansvar (3 kap. 12 §).

I paragrafens tredje stycke påpekas dessutom att vissa bestämmelser gäller också där det inte finns något arbetsgivar-/arbetstagarförhållande över huvud

- taget. För att få reda på vad de innebär måste man gå vidare till kapitel 3 och 5.
- Där kan man läsa bland annat att större delen av arbetsmiljölagen är tillämplig även på arbete som *arbetsgivaren själv* utför. Detsamma gäller om *två eller flera egenföretagare* driver verksamhet tillsammans utan anställda (3 kap. 5 § första stycket).
 - Även *egenföretagare som arbetar helt och hållet för sig själva* eller *verksamheter som drivs uteslutande av medlemmar av samma familj* utan anställda har vissa skyldigheter enligt lagen, även om de är mer begränsade. De måste rätta sig efter reglerna om tekniska anordningar, farliga ämnen och gemensamma arbetsställen (3 kap. 5 § andra stycket).
 - I alla dessa fall måste dessutom reglerna om *minderåriga*, det vill säga ungdomar som inte fyllt 18 år, följas oavsett i vilka former de anlitas. De gäller alltså oberoende av om den minderåriga formellt är anställd eller egenföretagare, eller om hen bara »hjälper till« i familjeföretaget (5 kap).
 - Till detta kommer slutligen att ett visst ansvar läggs även på *byggherrar, arkitekter och konstruktörer*, på *dem som tillverkar, säljer, importerar eller installerar tekniska anordningar eller farliga ämnen* och på *dem som upplåter lokaler eller mark* för arbete eller som personalutrymme (3 kap. 7–13 §§).

2 a §

Bestämmelser om befälhavarens skyldigheter vid fartygsarbete finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

I fråga om varor som är avsedda för konsumenter eller som kan antas komma att användas av konsumenter gäller också produktsäkerhetslagen (2004:451). *Lag (2018:126)*.

Kommentar:

Första stycket upplyser om att fartygssäkerhetslagen innehåller regler om befälhavarens skyldigheter.

Vissa tekniska anordningar och ämnen används både i arbetslivet och privat, exempelvis i hushållet. Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets tillsyn gäller alla slags produkter som kan användas yrkesmässigt, oavsett hur de faktiskt används. Paragrafens andra stycke påminner om att produkter som kan tänkas bli använda av konsumenter även omfattas av produktsäkerhetslagen.

2 b §

Bestämmelser om tillverkning, utsläppande på marknaden och användning av ämnen, även när de ingår 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.

Bestämmelser om utformning och tillverkning av personlig skyddsutrustning finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2016/425 av den 9 mars 2016 om personlig skyddsutrustning och om upphävande av rådets direktiv 89/686/EEG. *Lag (2018:126)*.

Kommentar:

Det nästintill oläsliga första stycket i paragrafen är helt enkelt en upplysning om att det finns regler om tillverkning, marknadsföring och användning av kemiska ämnen även i EU:s förordning 1907/2006, Reach.

Det andra stycket upplyser om att bestämmelser om utformning och tillverkning av personlig skyddsutrustning numera finns i en EU-förordning.

Båda förordningarna gäller direkt i Sverige.

2 c §

Bestämmelserna i 2 kap. 1 § första stycket, 2 och 3 §§ och 3 kap. 4 § andra stycket gäller utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. Regeringen får meddela föreskrifter om att även andra bestämmelser i lagen ska gälla för sådana fartyg. *Lag (2018:126)*.

Kommentar:

Bestämmelsen innebär att även utländska fartyg måste leva upp till vissa av arbetsmiljölagens regler när de befinner sig i svenska vatten och svenska hamnar. Utöver de regler som nämns i denna paragraf har regeringen i arbetsmiljöförordningen föreskrivit att bland annat reglerna om gemensamma arbetsställen och om samordningsansvar gäller för de utländska fartygen.

Tillämpning på vissa andra grupper

3 §

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. *Lag (2010:856)*.

Kommentar:

Föregående paragraf slog fast att lagen gäller för alla som räknas som arbetstagare. Den här paragrafen säger att lagen – med vissa undantag som handlar om minderåriga och om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare – ska tillämpas likadant på tre grupper som visserligen inte är arbetstagare, men som

arbetar under liknande beroendeförhållanden som anställda gör. Det är de som genomgår utbildning, vårdtagare och värnpliktiga och andra som fullgör lagenlig tjänsteplikt (till exempel civilförsvartjänst) eller deltar i frivillig utbildning för totalförsvaret (till exempel hemvärnet).

Orden »dem som genomgår utbildning« syftar på både skolelever och vuxna som studerar vid någon utbildningsinstitution. Av paragrafens andra stycke framgår att några få regler i lagen, nämligen de som handlar om elevers medverkan i arbetsmiljöarbetet, till och med gäller för barn i förskolan och på fritids. Arbetsmiljölagen ska alltså med vissa undantag tillämpas på samma sätt för exempelvis grundskoleelever både när de är i skolan och när de är ute på praktisk arbetslivsorientering (prao) som för arbetstagare. Praktikanter och lärlingar i företag är däremot i regel arbetstagare, för vilka lagen gäller undantagslöst (se kommentaren till 2 §).

När det gäller vårdtagare syftar paragrafen inte bara på arbete som utförs av intagna vid kriminalvårdsanstalter och andra som tvångsvårdas, utan också av människor som är frivilligt intagna på offentliga eller privata vårdinrättningar.

De skyldigheter som lagens paragrafer lägger på arbetsgivarna ska alltså i de här fallen i stället uppfyllas av skolans ledning, den myndighet som svarar för vården och så vidare.

Tabellen visar vilka regler som ska tillämpas för vilka av de tre grupperna:

Arbetsmiljölagens tillämpning på elever/studerande, vårdtagare och tjänstepliktiga

	Elever/studerande	Vårdtagare	Tjänstepliktiga m.fl.
Kapitel 2	hela	hela	hela
Kapitel 3	hela	hela	hela
Kapitel 4	hela	hela	hela
Kapitel 5	1 § och 3 §	1 § och 3 §	inte alls
Kapitel 6	6 a §, 8 §, 15 §, 17 §, 18 §	inte alls	inte alls
Kapitel 7	hela	hela	hela
Kapitel 8	hela	hela	hela
Kapitel 9	hela	hela	hela

För alla tre grupperna gäller alltså alla regler om hurdan arbetsmiljön ska vara, om vilka allmänna skyldigheter arbetsgivare (här skollledning etc.) och andra har, om rätt för Arbetsmiljöverket och regeringen att utfärda föreskrifter, om Arbets-

miljöverkets befogenheter, om hur man överklagar myndighetens beslut och om straff och andra påföljder. För elever och vårdtagare gäller dessutom att de inte får anlitas till riskfyllda arbeten så länge de är under 18 år (5 kap. 1 § och 3 §).

Värnpliktiga och andra tjänstepliktiga är däremot undantagna från hela kapitlet om minderåriga.

För skolelever och vuxna studerande finns också särskilda regler om elevskyddsombud respektive studerandeskyddsombud i kapitel 6, 7 och 9 som kommer att beskrivas längre fram, medan både vårdtagare och tjänstepliktiga undantas helt från kapitel 6 om den organiserade samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det betyder nu inte att de inte alls ska få vara med och påverka sin arbetsmiljö, bara att lagstiftaren inte ansåg att reglerna om skyddsombud och skyddskommitté kunde överföras direkt till dessa områden. Principen att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö slås nämligen fast redan i lagens tredje kapitel, som de ju inte är undantagna från (3 kap. 1 a §). Men samverkan får ske i former som är särskilt anpassade till verksamheten.

Andra lagar som hänvisar till arbetsmiljölagen

4 §

För deltagare i arbetsmarknadspolitiska program är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 7 § lagen (2000:625) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

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

För dem som Migrationsverket ger sysselsättning enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 5 § lagen om mottagande av asylsökande m.fl.

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 Försvarmaktens personal vid internationella militära insatser. *Lag (2020:476)*.

Kommentar:

Personer som deltar i vissa arbetsmarknadspolitiska program omfattas helt och hållet av arbetsmiljölagen. I andra sådana program gäller vissa delar av lagen. För att ta reda på om ett bestämt arbetsmarknadspolitiskt program hör till den ena eller andra gruppen får man läsa 7 § i lagen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. På samma sätt omfattas människor som deltar i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet enligt socialtjänstlagen eller som har sysselsättning enligt lagen om mottagande av asylsökande av delar av arbetsmiljölagen. Även här får man alltså läsa i andra lagar för att få veta exakt vad som gäller.

För dem som är anställda vid Försvarmakten i Sverige gäller arbetsmiljölagen

som vanligt. Sista stycket i denna paragraf påminner om att vissa delar av den även gäller för dem som deltar i Försvarmaktens utlandsstyrka.

Tillämpning inom totalförsvaret

5 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag. *Lag (1991:677)*.

Kommentar:

Bortsett från att de som gör värnplikt eller annan tjänsteplikt inte omfattas av alla arbetsmiljölagens regler ska den i övrigt tillämpas på all verksamhet inom det militära och det civila försvaret – där finns ju också många anställda. Samtidigt måste övningar kunna bedrivas under någorlunda realistiska förhållanden i fredstid, och under beredskap eller i krig kan man knappast hålla på samma regler som gäller nu. Därför ges regeringen här befogenhet att utfärda föreskrifter som avviker från arbetsmiljölagens regler (till skillnad från bemyndigandena i kapitel 4 som handlar om tillämpningsföreskrifter).

Regeringen har utnyttjat detta bemyndigande i arbetsmiljöförordningen. Där sägs dels att militärens skyddsombud inte får avbryta farliga arbeten vid försvarsövningar, dels att vissa andra undantag gäller vid beredskapstillstånd och i krig.

2 KAP

Arbetsmiljöns beskaffenhet

Kriterier på en god arbetsmiljö

1 §

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 arbetstider 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. *Lag (2003:365).*

Kommentar:

Arbetsmiljölagens allra första paragraf slog fast att målet är en »god« arbetsmiljö. Första paragrafen i kapitel 2 beskriver närmare vad detta innebär. Den följs i sin tur av en rad paragrafer som handlar om enskilda faktorer i arbetsmiljön. Bestämmelserna konkretiseras ytterligare i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Med ordet arbetsmiljö menar lagen allt som påverkar en människa i arbetet – både den fysiska och den psykosociala omgivningen. En *god* arbetsmiljö är följaktligen en omgivning där inte bara fysiska risker är undanröjda och där lokalerna är ändamålsenliga, utan också en miljö där de anställda kan påverka sin egen arbetssituation och där det inte förekommer alltför stora psykiska belast-

ningar eller starkt styrt eller bundet arbete. Dessutom ska arbetet ge möjlighet till omväxling, sociala kontakter, sammanhang mellan olika arbetsuppgifter, självbestämmande och ansvar och helst också till personlig och yrkesmässig utveckling.

På alla arbetsplatser måste man tänka på alla dessa faktorer i arbetsmiljöarbetet, men det finns inte någon fast måttstock för vad som är en god arbetsmiljö i lagens mening. Att arbetsmiljön ska vara *tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur* betyder nämligen att arbetsmiljökraven kan behöva vägas mot andra viktiga intressen, och att de följaktligen är olika höga i olika typer av arbeten. Ett tydligt exempel är att samhällsfunktioner som sjukvård och räddningstjänst inte kan skötas utan att de anställda ibland utsätts för stora påfrestningar. Personalen på dessa områden måste givetvis ha så säkra arbetsförhållanden som möjligt, men ibland måste man pruta på arbetsmiljökraven till förmån för intresset att rädda liv och egendom. Lagen kräver inte heller att arbetsgivaren lägger ned opropor­tionerligt mycket pengar på obetydliga förbättringar. Men det är inte det enskilda företagens ekonomi som har betydelse i den här avvägningen. Det avgörande är om förbättringen kostar mer för arbetsgivaren än den smakar för arbetstagarna.

Att arbetsmiljön ska vara *tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen* betyder å andra sidan att kraven kan komma att ställas högre än vad vi kan föreställa oss idag. Arbetsmiljön ska förbättras i takt med den allmänna utvecklingen i samhället.

Andra stycket säger att *arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar*. Innebörden är att de ska anpassas både till genomsnittsmänniskan och till enskilda individer. Ordet »olika« är viktigt. Det ska markera att »genomsnittsmänniskan« kan se mycket olika ut. En arbetsplats som bara passar vältränade svenska män i 30-årsåldern är inte anpassad till genomsnittet, eftersom detta också innefattar kvinnor, unga som aldrig har haft ett jobb förut, människor som med ålderns rätt börjar bli litet långsammare och människor som inte fullständigt förstår svenska. Arbetsanpassning är alltså något som arbetsmiljölagen kräver som en förebyggande åtgärd. Men arbetsanpassning kan också bli nödvändig i samband med att någon skadats. Arbetsgivaren är nämligen också skyldig att bidra till att rehabilitera anställda som blivit arbetsoförmögna, att hjälpa dem att komma tillbaka i arbete. Att man anpassar arbetsmiljön är ofta en förutsättning för att rehabiliteringen ska lyckas. Innebörden av arbetsgivarens skyldigheter i det här avseendet beskrivs i kommentaren till 3 kap. 3 §.

I paragrafens fjärde stycke understryks bland annat att också *arbetstidens förläggning* har betydelse för hälsan. För övrigt innehåller arbetsmiljölagen inte längre några regler om arbetstider för vuxna, bara för minderåriga. Regler för vuxna finns i arbetstidslagen, som arbetsgivare och fackliga organisationer i stor utsträckning kan avvika från genom kollektivavtal. Arbetstidslagen anger inga andra begränsningar för parternas avtalsfrihet än de som ställs upp i EU:s arbetstidsdirektiv. I takt med att allt fler avtal om flexibla

arbetstider ingås finns det därför allt större anledning att understryka att både arbetspassens längd, deras förläggning på dygnet och deras fördelning har betydelse för hälsan. Det framgår uttryckligen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Där sägs att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Bland de exempel som räknas upp finns skiftarbete, delade arbetspass, mycket övertidsarbete och långa arbetspass, men även långtgående möjligheter att arbeta på olika tider och platser med förväntningar på att man ständigt ska gå att nå.

Även nattarbete nämns som en riskfaktor. Därför har Arbetsmiljöverket också föreskrivit att människor som arbetar mycket på natten ska genomgå regelbundna *medicinska kontroller* (AFS 2019:3).

Hänvisningen i paragrafens fjärde stycke till *löneformer* syftar närmast på prestationslönesystem, som inte får utformas så att de lockar fram riskbeteenden.

De goda förhållanden som räknas upp i de två sista styckena »*ska eftersträvas*«. Lagen kräver med andra ord att varje arbetsgivare gör sitt bästa för att ge sina anställda möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling och till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar, men det finns inte några bestämda mått på hur långt dessa mål måste förverkligas.

Planering av arbetet

2 §

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

Kommentar:

Denna grundläggande bestämmelse tar fasta på *planeringens* betydelse för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsmiljösynpunkterna måste tas upp redan när man planerar för att inrätta en arbetslokal eller en arbetsplats i det fria, för att införa nya produktionsmetoder eller ny arbetsorganisation eller för att skaffa ny utrustning. Också extraordinära arbeten, exempelvis en reparation på grund av ett maskinhaveri, måste läggas upp så att det inte medför risker för reparatören eller människor runt omkring. Att arbete ska anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö betyder bland annat att ordning och renlighet ska råda på arbetsplatsen.

Arbetslokaler

3 §

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

Kommentar:

Vad som är en lämplig arbetslokal beror på vilken verksamhet som ska bedrivas

där. Föreskrifter om hur arbetslokaler ska vara utformade finns i Arbetsmiljöverkets kungörelse *Arbetsplatsens utformning*, AFS 2020:1, som innehåller regler om bland annat inomhusklimat och ventilation, dagsljus och belysning, personalutrymmen och utrymning. Föreskrifterna är nya och gäller från den 1 januari 2021 då de ersatte föreskrifterna i den tidigare kungörelsen med samma namn. De ersätter också de tidigare specialföreskrifterna om arbete i stark värme, arbete i kylda livsmedelslokaler och skyltar och signaler som har arbetats in i den nya kungörelsen. En annan nyhet är att där också finns regler om hur byggherrar, byggarbetsmiljösamordnare (se 3 kap. 6 §–7 c §) och de som projekterar arbetsplatser ska gå till väga för att förebygga risker och möjliggöra en god arbetsmiljö när arbetsplatsen så småningom tas i bruk. I det ingår att utforma byggnaden så att arbetsplatserna blir tillgängliga också för personer med olika funktionsnedsättningar.

Generella säkerhetskrav som gäller alla byggnadsverk ställs i *plan- och byggförordningen* (SFS 2011:338). Tillämpningsföreskrifter till den förordningen utfärdas av Boverket. Arbetsmiljölagens krav på en arbetslokal är i allmänhet uppfyllt om även motsvarande krav enligt byggreglerna är det, men det finns undantag. Vissa krav finns i både byggnads- och arbetsmiljöförfattningarna, andra krav enbart i den ena. När de tillämpas kan kraven i en del fall vara olika höga eftersom de båda lagstiftningarna har skilda tillämpningsområden. Från arbetsmiljösynpunkt ska en arbetslokal bedömas i förhållande till den verksamhet som bedrivs eller är tänkt att bedrivas där när bedömningen görs. Därför kan andra och strängare krav än de som gällde vid bygglovsprövningen bli aktuella om exempelvis verksamheten, utrustningen eller installationerna ändras.

Arbetshygieniska förhållanden m m

4 §

De arbetshygieniska förhållandena när det gäller luft, ljud, ljus, vibrationer och liknande ska vara tillfredsställande.

Betryggande skyddsåtgärder ska vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande. *Lag (2003:365)*.

Kommentar:

Med *arbetshygieniska förhållanden* menas en lång rad fysikaliska och kemiska faktorer i arbetsmiljön.

Luftförhållanden är till exempel både luftföroreningar (som damm, rök och gaser) och klimatfaktorer (som värme, kyla, drag och luftfuktighet). Även smittämnen hör dit.

Föreskrifterna om hygieniska gränsvärden (AFS 2018:1) innehåller gränsvärden för runt 500 ämnen.

Regler om tobaksrökning finns i den särskilda lagen om tobak och liknande produkter från 2018. Den innebär sammanfattningsvis att rökning av tobak och

användning av liknande produkter, exempelvis elektroniska cigaretter, är förbjuden i lokaler som allmänheten har tillträde till, det vill säga även många arbetsplatser. Det är bara tillåtet i särskilt avdelade rökrum/personalrum. På andra arbetsplatser ska arbetsgivaren se till att arbetstagare inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök (eller utsläpp från liknande produkter). Arbetsmiljöverket har tillsynen över att denna regel följs.

Till detta kommer allmänna regler om ventilation och luftkvalitet som finns i föreskrifterna *Arbetsplatsens utformning* (AFS 2020:1).

Föreskrifter med krav på luftförhållandena i samband med särskilda arbeten finns också, exempelvis *Berg- och gruvarbete* (AFS 2010:1).

Till *ljudförhållandena*, i sin tur, hör såväl buller som infraljud och ultraljud. Allmänna regler för *buller* finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2005:16, som även innehåller allmänna råd för infraljud och ultraljud. Eftersom buller inte bara kan ge hörselskador utan också orsakar trötthet och gör det svårt för människor att kommunicera med varandra, ska det som huvudregel nedbringas så långt det är praktiskt möjligt med hänsyn till den tekniska utvecklingen. Om det går, är arbetsgivaren med andra ord skyldig att nedbringa bullret långt under gränsen för när hörselskador kan uppstå.

Även *ljusförhållanden* behandlas, som redan nämnts, i föreskrifterna om arbetsplatsens utformning. Där sägs att arbetsplatser ska vara utformade så att de kan ge tillfredsställande dagsljus och utblick under arbetsdagen. Om det inte är möjligt ska arbetsgivaren vidta åtgärder som kompenserar för bristen på dagsljus och utblick. Några exempel på vad det kan vara ges dock inte.

Föreskrifter om *vibrationer* finns i AFS 2005:15.

Men luft, ljud, ljus och vibrationer är enbart exempel på arbetshygieniska förhållanden. Som framgår av paragrafens ordalydelse ska också *liknande arbetshygieniska förhållanden* vara tillfredsställande. Exempel är olika slag av strålning. Arbetsmiljöverket har bland annat utfärdat en kungörelse om *artificiell optisk strålning* (AFS 2009:7). Den bygger på ett EU-direktiv och innehåller gränsvärden för olika slag av konstgjord optisk strålning, exempelvis laser.

För många arbetshygieniska förhållanden har Arbetsmiljöverket fastställt gränsvärden. Meningen är att dessa ska vara så låga att de anställda är skyddade mot skador och besvär om gränsvärdena inte överskrids. I praktiken innebär de inte någon garanti. Därför uttrycker gränsvärdena bara minimikrav. Arbetsmiljöverket kan förelägga arbetsgivare att förbättra miljön så att värdena ligger under dessa.

Paragrafens andra stycke handlar om mer akuta riskfaktorer, bland annat fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström och *liknande*. »Liknande« risker är fallande föremål, splitter, vassa eller heta föremål och risk för skador på grund av klämning eller slag. Även mot sådana ska det alltså finnas betryggande skyddsåtgärder.

Allmänna föreskrifter om *skydd mot skada genom fall* finns i AFS 1981:14 och mot *skada genom ras* i AFS 1981:15. Därtill finns speciella föreskrifter för verksamheter

där fall- och rasrisker är särskilt vanliga, framför allt *byggnads- och anläggningsarbete* (AFS 1999:3) och *berg- och gruvarbete* (AFS 2010:1).

De generella reglerna om skydd mot risker på grund av brand, explosioner och elektrisk ström finns i särskilda lagar som gäller inte bara på arbetsplatser utan i samhället som helhet. Det är *lagen om brandfarliga och explosiva varor med tillhörande förordning* (SFS 2010:1011 och SFS 2010:1075), *elsäkerhetslagen* (2016:732), *elsäkerhetsförordningen* (2017:218) och *starkströmsförordningen* (SFS 2009:22). För arbeten där sådana risker finns har Arbetsmiljöverket utfärdat föreskrifter som kompletterar dessa lagar. Sålunda finns det regler om *arbete i explosionsfarlig miljö* i AFS 2003:3, och regler om skydd mot brand och explosioner finns även i AFS 1997:7 *Gaser* och i AFS 2007:1 *Sprängarbete*. Föreskrifter om *utrymning vid brand och explosioner* finns i AFS 2020:1. Föreskrifter om utrustning och skyddssystem som är avsedda att användas i potentiellt explosiva atmosfärer finns i AFS 2016:4.

Tekniska anordningar

5 §

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:

Alla slags tekniska anordningar ska vara säkert konstruerade och placerade och användas på ett säkert sätt. Begreppet tekniska anordningar har en mycket vid innebörd, och syftar till att täcka in alla anordningar i arbetsmiljön och även all skyddsutrustning. Utom maskiner och redskap som uttryckligen nämns i paragrafen hör sålunda även tryckkärl och cisterner, anordningar för lyft och transport, personlig skyddsutrustning och till och med personalbodar dit.

Förutom rena olycksrisker, som man kanske associerar till i första hand i samband med tekniska anordningar, ska även ohälsa, som är ett vidare begrepp, förebyggas. Det innebär givetvis att de inte får bullra oacceptabelt mycket eller orsaka vibrationsskador, men också att de ska vara utformade och placerade så att arbetstagaren inte drabbas av belastningsskador eller tvingas arbeta i en ställning som frestar hårt på ryggen för att ta några exempel.

Generella föreskrifter om hur *maskiner* och vissa andra tekniska anordningar ska »vara beskaffade«, det vill säga vilka egenskaper de ska ha för att vara säkra, finns i AFS 2008:3. Motsvarande regler för *personlig skyddsutrustning* finns numera i en EU-förordning (EU/2016/425). Den gäller direkt i Sverige och kommer därför inte att genomföras med svenska föreskrifter. Arbetsmiljöverkets gamla föreskrifter om *utförande av personlig skyddsutrustning*, AFS 1996:7, gäller dock fortfarande för utrustning som redan hade släppts ut på marknaden före den 21 april 2018. (AFS 2001:3 om *användning av personlig skyddsutrustning* påverkas inte av EU-förordningen och gäller alltså precis som förut, se 7 § och kommentaren till den.) Föreskrifter-

na *Användning av arbetsutrustning* (AFS 2006:4) reglerar hur maskiner, anordningar, verktyg, redskap och installationer ska förvaras, installeras, placeras och användas på ett säkert sätt. Det finns också särskilda regler för speciella typer av tekniska anordningar, till exempel *Användning och kontroll av trycksatta anordningar* (AFS 2017:3), *Ställningar* (AFS 2013:4) och *Användning av traktorer* (AFS 2004:6).

Farliga ämnen

6 §

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

Kommentar:

Ämnen som kan orsaka ohälsa eller olycksfall brukar sammanfattande kallas farliga ämnen. Med det menas alla ämnen, beredningar och material som kan orsaka sjukdom eller olyckor. Dit hör giftiga, frätande, irriterande, allergiframkallande och cancerframkallande ämnen, ämnen som stör reproduktionen eller som kan framkalla skador på arvsmassan, radioaktiva, brandfarliga, explosiva, oxiderande eller kemiskt instabila ämnen, men även biologiska ämnen som smitta och ämnen som är farliga vid en viss temperatur, till exempel smält metall och flytande kväve.

Även produkter och material där sådana ämnen enbart är en beståndsdel omfattas av paragrafen, till exempel arsenikimpregnerat virke och tryckplåtar som är belagda med fotopolymeriserande ämnen. Farliga ämnen kan också bildas ur material som i sig inte är farliga. Sålunda kan vissa plaster avge giftiga gaser när de hettas upp.

I andra fall är ett ämne farligt bara i viss form. Kvarts är till exempel farligt i dammande form men inte när det förekommer som stenblock. Speciella bestämmelser om vissa farliga ämnen finns dessutom i miljöbalkens kapitel om kemiska produkter och biotekniska organismer, och i lagstiftningarna om transport av farligt gods och om brandfarliga och explosiva varor.

Den grundläggande regeln när det gäller farliga ämnen är att de så långt som möjligt ska ersättas med ofarliga eller i varje fall mindre farliga ämnen. Föreskrifter om hur säkerheten ska garanteras när det inte går att hitta någon bra ersättning för ett farligt ämne finns i författningar från Arbetsmiljöverket, Kemikalieinspektionen och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Arbetsmiljöverkets grundläggande föreskrifter inom det här området är *Hygieniska gränsvärden* (AFS 2018:1) och *Kemiska arbetsmiljörisker* (2011:19). En annan övergripande författning är *Smittrisker* (AFS 2018:4). Dessa mer generella författningar hänvisar i sin tur till en lång rad särskilda föreskrifter om speciella ämnen eller grupper av ämnen. Dessa föreskrifter gäller jämsides med de generella. Ett exempel är föreskrifterna om *cytostatika och andra läkemedel med bestående toxisk effekt* (AFS 2005:5).

Personlig skyddsutrustning

7 §

Kan betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall icke nås på annat sätt, ska personlig skyddsutrustning användas. Denna ska tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg.

Vid fartygsarbete ska den personliga skyddsutrustningen tillhandahållas av redaren, om inte någon annan som arbetstagaren är anställd hos har åtagit sig detta ansvar. *Lag (2003:365).*

Kommentar:

Med personlig skyddsutrustning menas all slags utrustning och klädsel som arbetstagaren själv behöver använda för att skydda sig mot risker, det vill säga inte bara sådant som hjälmar, andningsskydd och hörselskydd utan exempelvis också överdragskläder som skyddar mot hetta eller strålning eller mot kontakt med farliga ämnen.

Av paragrafen framgår att arbetsgivaren i första hand måste försöka lösa eventuella arbetsmiljöproblem på annat sätt än med personlig skyddsutrustning. Buller kan man till exempel i stor utsträckning få ned genom åtgärder på arbetsutrustningen eller i lokalerna, och därför ska de anställda inte vara hänvisade till att använda hörselskydd om inte arbetsgivaren först har gjort vad som rimligen kan begäras för att lösa problemet på annat sätt.

Men ibland går det inte att byta ut ett farligt ämne mot ett ofarligt eller att göra själva arbetsplatsen tillräckligt säker. Då ska arbetstagaren använda personlig skyddsutrustning. På byggen till exempel måste man ha hjälm eftersom det är svårt att till hundra procent förhindra nedfallande föremål, samtidigt som de kan vålla mycket allvarliga skador. Också i samband med haverier, underhåll och liknande kan det bli ofrånkomligt med personlig skyddsutrustning. Likadant kan det vara vid helt tillfälliga arbeten, då det inte alltid är rimligt att vidta permanenta skyddsåtgärder.

När arbetstagarna blir tvungna att använda personlig skyddsutrustning kan det bli nödvändigt att begränsa arbetet till en del av dagen. De kan också behöva fler eller längre raster och pauser än vanligt. Arbetstagare som har prestationslön kan frestas att strunta i skyddsutrustningen om den är till hinder i arbetet. Därför har Arbetsmiljöverket möjlighet att förbjuda sådana löneformer.

Av lagtexten framgår det inte otvetydigt att det är arbetsgivaren som ska bekosta utrustningen. Däremot står det numera tydligt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *användning av personlig skyddsutrustning* (AFS 2001:3).

Personalutrymmen, första hjälpen

8 §

I den utsträckning som föranleds av arbetets art och arbetstagarnas behov ska det finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt första hjälp vid

olycksfall eller sjukdom.

Fordon för personaltransport ska vara lämpade för ändamålet.

Om utrymmen, anordningar, åtgärder för hjälp och vård vid olycksfall eller sjukdom samt kost och vatten ombord på fartyg finns det ytterligare bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2019:614)*.

Kommentar:

Utrymmen för personlig hygien, förtäring och vila kallas sammanfattande för personalutrymmen eller personalbodar. En arbetsgivare som planerar att bygga helt nya lokaler eller bygga till de gamla måste till att börja med ta hänsyn till byggnadslagstiftningens föreskrifter (se följande paragraf med kommentar), som givetvis gäller också för personalutrymmen. Vilka krav som tillkommer från arbetsmiljösynpunkt – oavsett om lokalerna är gamla eller nya – beskrivs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Arbetsplatsens utformning* (AFS 2020:1).

Alla arbetstagare ska ha tillgång till någon form av personalutrymme, men kraven på deras standard varierar beroende på hurdant arbetet är, vilka behov arbetstagarna har och om det är ett fast driftsställe eller ej. Reglerna ska tillämpas på allt från stora industrier till minsta grillkiosk och på den stora statliga myndigheten likaväl som på skogsarbetarens arbetsplats ute i naturen. De mest grundläggande kraven är att arbetstagaren har ett skåp för att förvara privata kläder plus tillgång till toalett och en plats där hen kan tvätta sig. Nästan undantagslöst ska det också finnas särskilda utrymmen där arbetstagarna kan äta under avkopplande former och där de kan vila om de mår dåligt. På fasta driftsställen ska arbetstagarna dessutom ha en lämplig plats att tillbringa sina pauser på. Vid arbeten där skor och kläder kan bli våta ska det finnas utrymmen där de kan torkas, är arbetet smutsigt eller svett drivande ska arbetstagarna ha möjlighet att duscha och i en del fall krävs jourrum, väntrum och överliggningsrum.

För personalutrymmena i livsmedelsföretag finns dessutom regler i EU:s förordning 852:2004 om livsmedelshygien som kan innebära strängare krav än de som ställs från arbetsmiljösynpunkt.

I skyldigheten att ha utrymmen och anordningar för första hjälpen, som också nämns i paragrafen, ingår också att ha en beredskap för att ge krisstöd, enligt föreskrifterna *Första hjälpen och krisstöd* (AFS 1999:7). Med krisstöd menas sådant psykiskt och socialt omhändertagande som arbetstagarna kan behöva i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser.

Fordon för personaltransporter är till exempel sådana servicebilar som fastighetsskötare använder när de förflyttar sig mellan olika serviceuppdrag. Andra stycket innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla fordon för personaltransporter, men om arbetsgivaren gör det kan man kräva bland annat att de ska ha ett drägligt inneklimat.

I paragrafens sista stycke finns en påminnelse om att fartygssäkerhetslagen innehåller ytterligare bestämmelser om hjälp och vård vid olycksfall eller sjukdom och om kost och vatten för dem som arbetar ombord.

Regler om byggnader

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. *Lag (2010:905)*.

Kommentar:

Paragrafen påminner om att byggnader, förutom att de måste uppfylla arbetsmiljölagens krav, också omfattas av allmänna regler i byggnadslagstiftningen. Men reglerna om hur byggnader ska vara konstruerade och utformade hittar man faktiskt inte i plan- och bygglagen utan i *plan- och byggförordningen* (SFS 2011:338) och i de regler som regeringen och – framför allt – Boverket utfärdat med stöd av lagen.

Regler om arbetstider

10 §

Bestämmelser om arbetstid finns i arbetstidslagen (1982:673) och i föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen.

Bestämmelser om arbetstiden och vilotiden vid fartygsarbete finns i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän och lagen (2016:960) om arbetstid vid inlandssjöfart.

Bestämmelser om arbetstiden vid visst vägtransportarbete finns i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §. *Lag (2016:961)*.

Kommentar:

I kapitlets första paragraf om vad som kännetecknar en god arbetsmiljö påpekades det att även arbetstidens förläggning är en arbetsmiljöfråga. De närmare reglerna om arbetstider för vuxna – utom sjömän och vissa yrkesförare – finns emellertid inte i arbetsmiljölagen utan i arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket kan utfärda tillämpningsföreskrifter till arbetstidslagen likaväl som till arbetsmiljölagen, och har i AFS 1982:17 givit regler för hur arbetsgivarna ska föra *anteckningar om jourtid, övertid och mertid*. Formellt ska Arbetsmiljöverket även kontrollera att arbetstidslagens regler verkligen följs på arbetsplatserna. I praktiken är myndigheternas tillsyn mycket begränsad, eftersom man i de flesta branscher har slutit kollektivavtal med avsteg från dessa regler. Att kollektivavtalen följs bevakas av avtalsparterna själva. Om arbetstidsarrangemangen på en arbetsplats är ohälsosamma, kan Arbetsmiljöverket emellertid ingripa med stöd av arbetsmiljölagen och föreskrifterna om *organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

Ansvaret för tillsynen över arbetsmiljölagens regler om *arbetstid för minderåriga* ligger dock helt och hållet på myndigheterna. De reglerna är tvingande och kan inte avtalas bort.

Arbetstiderna för sjöfolk regleras från den 1 januari 2017 i två lagar. Då trädde

den särskilda lagen om arbetstid vid inlandssjöfart i kraft. Det finns också en särskild lag om arbetstider för »mobila« arbetstagare som deltar i vägtransporter, det vill säga yrkesförare.

3 KAP

Allmänna skyldigheter

Kopplingen mellan kapitel 2 och kapitel 3

1 §

Bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt 2 kap. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

Kapitel 3 beskriver hur ansvaret för arbetsmiljön fördelas och hur olika aktörer, framför allt arbetsgivare, ska gå till väga för att leva upp till sitt ansvar. Kapitlets första paragraf framhåller att syftet med detta arbete är att uppfylla de krav på miljön som beskrivits i föregående kapitel.

Skyldighet att samverka

1 a §

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

Arbetsmiljölagens utgångspunkt är att arbetsgivare och arbetstagare måste samarbeta om det ska gå att åstadkomma en god arbetsmiljö. I ett senare kapitel (6 kap.) finns särskilda regler om organiserad samverkan genom skyddsombud och i skyddskommittéer, men den här paragrafen innehåller en mer allmän regel och förutsätter en vardaglig samverkan där alla arbetstagare är inblandade. Motivering är både att deras erfarenheter är värdefulla när arbetsförhållandena ska utformas och att det har ett värde också för dem själva att de kan påverka förhållandena på sina arbetsplatser.

Formuleringen innebär att arbetstagarna likaväl som arbetsgivarna är *skyldiga* att samverka. Det innebär inte att de har samma juridiska ansvar. Hur det juri-

diska ansvaret fördelas framgår av de följande paragraferna.

Arbetsgivarens ansvar

2 §

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. *Lag (2002:585)*.

Kommentar:

Den som driver ett företag är under straffansvar skyldig att rätta sig efter en mängd lagar som rör själva verksamheten. Det är inte annorlunda med arbetsmiljölagen. Det rättsliga ansvaret för att arbetsförhållandena motsvarar arbetsmiljölagens krav ligger alltså på arbetsgivaren – inte på skyddsombudet (som är de anställdas förtroendeman) eller på skyddskommittén (som är ett partssammansatt organ). Arbetsgivaren ska vidta *alla åtgärder som behövs* för att förebygga att arbetstagarna blir sjuka av arbetsförhållandena eller råkar ut för arbetsolyckor. Det är en sträng formulering. Om man skulle tolka den ordagrant skulle den innebära att det ligger ett lagbrott bakom varje arbetsskada. Läser man den i kombination med kapitel 2, enligt vilket kraven på arbetsmiljön varierar beroende på hurdan arbetet är, blir innebörden litet mindre kategorisk.

Utgångspunkten för det förebyggande arbetet ska alltid vara att allt som är farligt, vare sig det är ett ämne, en anordning, en arbetsorganisation eller något annat, ska ändras eller ersättas med något ofarligt. Men det är som sagt en utgångspunkt – om det är omöjligt att helt och hållet undanröja en risk ska de förebyggande åtgärderna gå ut på att minska risken så mycket som möjligt.

När lagen talar om »arbetsgivaren« så menas den som är arbetsgivare i formell mening. Det är ovanligt att arbetsgivaren är en fysisk person, det vill säga en enskild människa. De flesta arbetstagare är i stället anställda av en så kallad juridisk person, som ett aktiebolag, en kommun, en statlig myndighet etc. Enligt allmänna regler om juridiskt ansvar är det i sådana fall företagets (myndighetens etc.) högsta chef som ytterst måste se till att lagen följs. Hen kan i sin tur välja att faktiskt sköta arbetsmiljöfrågorna själv, vilket kan vara praktiskt i små företag, eller att uppdra åt en eller flera andra arbetsgivarföreträdare, det vill säga chefer av något slag, att se till att lagen följs inom de delar av verksamheten som de ansvarar för.

Den här paragrafen handlar om arbetsgivarens ansvar i förhållande till sina egna anställda (och de elever, vårdtagare och tjänstepliktiga som ska behandlas

som anställda, se 1 kap. 3 §). Längre fram i kapitlet finns regler som innebär att en arbetsgivare också har ett visst ansvar för personer som tillfälligt utför arbete inom företagets område utan att vara anställda av detta, exempelvis inhyrd arbetskraft. Dessutom finns det regler som lägger ett ansvar på exempelvis installatörer av tekniska anordningar, tillverkare av kemiska produkter och andra utomstående vilkas verksamhet har betydelse för arbetsförhållandena. Detta ansvar gäller alltså jämsides med arbetsgivaransvaret.

Ensamarbete kan innebära så speciella risker att man har ansett det befogat att framhålla detta särskilt. Med ensamarbete menas då inte bara situationer där den anställda helt saknar kontakt med andra, utan också där det i och för sig finns människor i närheten men där arbetstagaren inte kan räkna med deras hjälp om det skulle behövas. Ett arbete som redan i sig är farligt, blir ännu farligare om arbetstagaren råkar ut för en olycka och inte kan få någon hjälp. Det kan också vara psykiskt starkt påfrestande. Ibland bidrar just det faktum att en person arbetar ensam till att riskerna blir större. Till exempel ökar sannolikt risken för rån om jourbutikens kassa sköts av en enda anställd på natten. På grund av dessa särskilda risker har skyddsombuden utöver sin allmänna rätt att avbryta farliga arbeten också befogenhet att avbryta ensamarbete om det är påkallat från skyddssynpunkt (se 6 kap. 7 §). Arbetsmiljöverket har till och med befogenhet att helt förbjuda ensamarbete om det inte kan ordnas så att det blir tillräckligt säkert.

Allmänna regler om hur riskerna med *ensamarbete* ska undvikas finns i AFS 1982:3. Minderåriga får inte alls arbeta ensamma med uppgifter som innebär påtaglig risk för kroppsskador eller medför stark psykisk påfrestning. När det gäller vuxna är det ett grundläggande krav att arbetstagaren kan få snabb hjälp i en nödsituation om ensamarbetet innebär en påtaglig risk för kroppsskador. Går det inte att ordna på annat sätt måste ytterligare en person vara närvarande under arbetet. Enligt de särskilda föreskrifterna om åtgärder mot *våld och hot i arbetsmiljön* (AFS 1993:2) är ensamarbete förbjudet också vid arbetsuppgifter som innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och organisation för anpassning och rehabilitering

2 a §

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 upp-

gifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom. Lag (2010:1225).

Kommentar:

För att leva upp till sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen måste alla arbetsgivare, stora som små, gå systematiskt till väga. De kan inte gå och vänta på att skyddsombudet ska klaga eller att Arbetsmiljöverket ska gripa in. De är skyldiga att ha egna rutiner för att upptäcka och avhjälpa brister i arbetsmiljön, och för att se till att man inte skapar nya problem av ren tanklöshet. De måste med andra ord bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete handlar inte bara om det som man direkt uppfattar som arbetsmiljöåtgärder. De flesta beslut som påverkar arbetsförhållandena rör i första hand något annat än arbetsmiljöfrågor – beslut om inköp, nya arbetsmetoder, omorganisationer och liknande. Därför ska arbetsmiljöarbetet byggas in i den vanliga beslutsorganisationen och skötas av cheferna i den så kallade linjen, så att arbetsmiljötänkandet vävs in i det dagliga arbetet med andra frågor på alla plan och i alla hörn av organisationen.

Hur detta ska gå till praktiskt beskrivs i föreskrifterna *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1).

Till att börja med ska ledningen i en *arbetsmiljöpolicy* slå fast hur den vill att arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara, och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till för att detta mål ska uppnås. Arbetsgivaren ska sedan *fördela dessa arbetsuppgifter* på en eller flera tillräckligt kunniga personer som ska se till att arbetsmiljökraven uppfylls. De som får dessa arbetsuppgifter måste både ha rätt att fatta de beslut och vidta de åtgärder som behövs och förfoga över tillräckliga resurser.

Lika självklart som att arbetsgivaren hela tiden följer upp sin ekonomiska verksamhet ska den sedan *regelbundet undersöka arbetsförhållandena* och bedöma vilka risker som finns. *Riskbedömningen* ska dokumenteras. Om *arbetsskador eller allvarliga tillbud* inträffar måste orsakerna utredas. Med arbetsskador menas både olycksfallsskador och sjukdomar som orsakas av arbetet, oavsett om den skadade har rätt till arbetsskadeersättning eller ej. Länge gällde att arbetsgivaren också var skyldig att göra en årlig sammanställning över arbetsskador och allvarliga tillbud som hade inträffat, men den skyldigheten har avskaffats.

Allt detta ger arbetsgivaren underlag för att besluta vilka åtgärder som behöver vidtas. Direkta risker ska avhjälpas så snart som möjligt – helst omedelbart. Andra åtgärder som kan behövas för att arbetsmiljön ska bli bra är kanske inte lika akuta. Men allt som inte görs genast ska föras in i en *skriftlig handlingsplan*. Där ska det också stå när olika åtgärder ska vara genomförda och vem som ska se till att det blir gjort.

Till sist måste arbetsgivaren också förvissa sig om att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, bland annat genom att *kontrollera* att det som står i handlingsplanerna har genomförts. Arbetet måste följas upp varje år.

Hur mycket av allt detta som måste dokumenteras beror på hur riskfyllt arbetet är och på verksamhetens storlek och geografiska spridning. Riskbedömningarna och handlingsplanerna måste dock alltid vara skriftliga. I företag med färre än tio anställda krävs inget mer. I större företag kan det vara nödvändigt med mer omfattande dokumentation för att det inte ska råda något tvivel om vilka rutiner som ska gälla och vem som ska göra vad i arbetsmiljöarbetet.

Enligt lagparagrafens tredje stycke är arbetsgivaren skyldig att ha en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Med *arbetsanpassning* menas tekniska och organisatoriska ändringar i själva arbetsmiljön för att anpassa den till människors olika förutsättningar. Detta är något som arbetsmiljölagen kräver redan i förebyggande syfte men som också kan bli nödvändigt när någon har skadats eller drabbats av arbetsoförmåga av andra skäl. Ordet *rehabilitering* har en vidare innebörd och innefattar alla slags åtgärder som kan hjälpa en arbetstagare att komma tillbaka i arbete. Arbetsanpassning kan vara ett av leden i rehabiliteringen, men rehabiliteringen kan också omfatta sådant som utbildning, arbetsträning och yrkesvägledning för arbetstagaren. Arbetsgivaren har dock bara ansvar för åtgärder som på något sätt hänger ihop med arbetet eller arbetsplatsen. Den rent medicinska rehabiliteringen är förstås sjukvårdens sak.

När det gäller rehabiliteringsverksamheten reglerar arbetsmiljölagen enbart hur arbetsgivarna ska organisera denna för att uppfylla sitt ansvar, men varken lagen eller Arbetsmiljöverkets tillämpningsföreskrifter säger något om vilka åtgärder de ska vidta när en arbetstagare behöver rehabilitering. Där står bara att arbetsgivaren så tidigt som möjligt ska påbörja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagare som behöver det. Inte heller i socialförsäkringsbalken, som lagparagrafen hänvisar till, framgår det vad arbetsgivaren ska göra, bara *att* arbetsgivaren är ansvarig för att de åtgärder vidtas som arbetstagaren behöver. Vilka rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren ska vidta bestäms i stället indirekt av lagen om anställningsskydd. Sjukdom är i princip inte saklig grund för uppsägning, och lagen om anställningsskydd (LAS) kräver att arbetsgivaren gör allvarligt menade försök att hjälpa den sjuka tillbaka i arbete innan det kan bli tal om att säga upp hen.

Att verksamheten ska vara organiserad innebär att den ska vara genomtänkt i förväg och systematisk på samma sätt som arbetsmiljöarbetet i stort. Om arbetsgivaren ska kunna börja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering så tidigt som möjligt så måste den förstås ha rutiner som gör att man upptäcker om en anställd har svårigheter, och som garanterar att något sedan också händer. Arbetsgivaren måste i förväg bestämma vilka personer som ska göra vad, och ansvaret ska ligga på linjecheferna. Det ska alltså finnas en beredskap även om ingen anställd för tillfället behöver hjälp.

Arbetsmiljöverket har gett ut föreskrifter om hur arbetsgivarna ska organisera sin *arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet* (AFS 1994:1). Hur arbetet ska organiseras i detalj beror på förhållandena på arbetsplatsen, exempelvis på

vilken typ av skador och risker som förekommer. Under alla omständigheter är det viktigt att ta hjälp av personer med kompetens inom området när man ska besluta om hur man ska anpassa arbetsförhållandena till en bestämd arbetstagare eller vilka rehabiliteringsåtgärder som kan behövas. I större organisationer finns kanske en personalkonsulent med passande erfarenhet och kompetens som kan samordna insatserna och stödja linjeorganisationen i arbetet. Ett litet företag som inte förfogar över den kompetens som behövs kan få konkreta råd och förslag av företagshälsovården.

I princip är det arbetsgivaren som ska bekosta arbetsanpassning och sådan rehabilitering som leder till att den anställda kan återgå i arbete i företaget. I praktiken kan försäkringskassan många gånger hjälpa till att betala. Hur långt arbetsgivarens ekonomiska ansvar sträcker sig avgörs från fall till fall.

Att det är arbetsgivarens ansvar att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att det finns en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet betyder inte att inte arbetstagarna har någon roll, tvärtom. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skulle inte fungera om inte alla på arbetsplatsen medverkade. I kapitlets 4 § beskrivs vad som förväntas av varje enskild arbetstagare. Av reglerna i sjätte kapitlet framgår att skyddsombuden ska bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven när det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och anpassning och rehabilitering. Skyddsombudet ska också vara med och upprätta de årliga handlingsplanerna. Även den partssammansatta skyddskommitté som finns på större arbetsplatser ska behandla dessa frågor.

2 b §

Regeringen får meddela föreskrifter i frågor som faller under Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar om att 2 a § första och andra styckena ska gälla även i fråga om att följa Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG. *Lag (2010:1543).*

Kommentar:

Paragrafen talar om att regeringen får utfärda föreskrifter om att arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete ska omfatta de bestämmelser i EU:s kemikaliereregistreringsförordning Reach som har betydelse för arbetsmiljön. Den möjligheten har regeringen utnyttjat genom att införa en regel i arbetsmiljöförordningen som säger just detta.

Skyldighet att ordna företagshälsovård

2 c §

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. *Lag (2010:1543)*.

Kommentar:

Tillgången till företagshälsovård är av tradition en fråga som i första hand regleras genom kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. 1986 kom dock en lagregel som krävde att arbetsgivarna ordnade företagshälsovård i fall där arbetsuppgifterna innebar så speciella påfrestningar och risker att tillgång till företagshälsovård måste ses som en absolut nödvändighet för att förebygga ohälsa eller olycksfall.

Regeln ersattes så småningom av den nuvarande 2 c § som utökade skyldigheten att ordna företagshälsovård. Motiveringen var att det systematiska arbetsmiljöarbete som arbetsgivarna måste bedriva och ansvaret för arbetsanpassning och rehabilitering av arbetstagare kräver en kompetens som inte alla arbetsgivare har inom sin egen verksamhet. Arbetsgivarna är följaktligen skyldiga att tillhandahålla företagshälsovård på alla de arbetsplatser där det kan anses nödvändigt för att uppfylla detta ansvar, även om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna inte är förenade med uppenbara påfrestningar och risker för de anställda.

Paragrafen definierar vad företagshälsovård är. Att den ska vara *oberoende* betyder att den ska vara självständig och fristående från både arbetsgivare och arbetstagare, men utesluter inte att exempelvis företagsläkaren och företagssköterskan är anställda av arbetsgivaren. Att den ska vara en *expertresurs* innebär att den ska ha goda kunskaper inom de områden som särskilt behövs för att utreda samband mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa, exempelvis beteendevetenskap, arbetsorganisation, teknik, ergonomi, medicin och rehabilitering. Paragrafen understryker att företagshälsovårdens grundläggande uppgift är att förebygga risker och identifiera samband mellan arbetsmiljön och eventuell ohälsa, inte att bedriva sjukvård.

Skyldigheter mot varje arbetstagare

3 §

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 iakttä 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. *Lag (2002:585)*.

Kommentar:

Felgrepp och olämpliga arbetsmetoder kan leda till olycksfall och sjukdomar både för arbetstagaren själv och för hans arbetskamrater. Det gäller även om arbetet i sig inte är särskilt riskfyllt. Därför har arbetsgivaren ansvar för att ingen sätts att sköta ett arbete utan att ha de teoretiska och praktiska kunskaper och den personliga kompetens som behövs. Det naturliga är att arbetsgivaren förvissas sig om detta i samband med att en person anställs. Självklart ska hen sedan informeras om de särskilda förhållanden som råder på arbetsplatsen och om hur de risker ska undvikas som hens egna arbetsuppgifter kan innebära eller som hen kan komma i kontakt med. Särskilt omsorgsfull måste denna introduktion vara om arbetstagaren är minderårig, eller om personen har språksvårigheter.

Eftersom arbetsgivaren normalt fördelar olika uppgifter i arbetsmiljöarbetet på chefer och arbetsledande personal behöver dessa ha särskilda kunskaper, vilket arbetsgivaren alltså också ska se till att de får. Av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att ovanstående gäller alla arbetsgivare och alla arbeten. I många av de författningar som rör särskilt riskfyllda arbeten har Arbetsmiljöverket gett närmare föreskrifter om vad arbetsgivaransvaret innebär på den här punkten. Vid arbete med *cytostatika och andra läkemedel med bestående toxisk effekt* (AFS 2005:5) kräver myndigheten till exempel att skriftliga hanterings- och skyddsinstruktioner finns på arbetsplatsen och att dessa är skrivna på ett språk som arbetstagarna förstår. Det sägs dessutom att de skriftliga instruktionerna ska ge besked om hur avfall och spill ska tas om hand och att det ska finnas särskilda instruktioner för dem som städar de lokaler där läkemedlen hanteras. I andra fall kräver Arbetsmiljöverket att bara personer med särskilt tillstånd från arbetsgivaren får sköta arbetsuppgiften i fråga, vilket indirekt tvingar arbetsgivaren att ta ställning till om hen är tillräckligt kunnig. Det gäller till exempel de som ska köra *truckar* (AFS 2006:5) och de som ska arbeta med *smältsvetsning eller termisk skärning* där det finns särskild risk för brand eller explosion (AFS 1992:9). När arbetsgivaren utfärdar sådana svetsstillstånd ska den dessutom bifoga de skyddsföreskrifter som behövs och svetsaren ska skriftligen bekräfta att hen tagit emot dessa. Andra föreskrifter preciserar vilken slags utbildning arbetstagaren måste ha för att utföra en viss arbetsuppgift, till exempel:

- *Asbest* (AFS 2006:1)
- *Dykkerarbete* (AFS 2010:16)
- *Rök- och kemdykning* (AFS 2007:7).

Numera är arbetsgivaren också skyldig att se till att arbetstagare som inte har fått tillräckliga instruktioner inte ens får tillträde till områden där det finns »på-

tagliga« risker. Bestämmelsen infördes för att svensk lag skulle stämma överens med EU:s direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa (89/391/EG). Att arbetstagaren ska ha fått »tillräckliga« instruktioner innebär bland annat att instruktionerna ska ha varit anpassade till hans individuella behov och kunskaper. Med »områden där det finns en påtaglig risk« menas sådana som är särskilt riskfyllda och farliga, men även andra områden där det finns en viss sannolikhet för att något ska inträffa.

I paragrafens andra stycke finns den regel som ålägger arbetsgivaren att ta hänsyn till varje arbetstagares särskilda förutsättningar för arbetet. Det kan ske på olika sätt. Ett är att göra något åt själva miljön så att den passar arbetstagaren bättre, till exempel ge arbetsplatsen en bättre ergonomisk utformning för en person med svag rygg, eller göra om arbetsorganisationen för att underlätta för en anställd som pressas av ett alltför stort ansvar. Ett annat sätt är att tänka igenom vad det finns för arbetsuppgifter inom organisationen som kan vara lämpliga för en viss anställd. Denna *arbetsanpassning* är något som arbetsmiljölagen kräver redan som en förebyggande åtgärd, men kan förstås också bli nödvändig om en anställd råkat ut för en skada.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Arbetsanpassning och rehabilitering* (AFS 1994:1) innehåller regler för hur arbetsgivaren ska organisera sin anpassningsverksamhet. Däremot säger de egentligen ingenting om vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta för att anpassa arbetet till en enskild arbetstagares behov, bara att den särskilt ska beakta om den anställda har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. Vad det innebär i praktiken får alltså arbetsgivarens företrädare, förslagsvis med expertbistånd från företagshälsovården, avgöra från fall till fall. Eftersom arbetstagaren är skyddad mot uppsägning av lagen om anställningsskydd kan arbetsgivarens ansvar här sträcka sig ganska långt. Regler om anpassning av arbetsförhållandena särskilt för den som är funktionshindrad finns i *diskrimineringslagen* (SFS 2008:567). Den innebär att en arbetsgivare som står i begrepp att anställa någon eller befordra en redan anställd, eller att anta någon som praktikant, kan vara skyldig att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för att ge en arbetstagare som har något funktionshinder samma förutsättningar för att sköta de aktuella uppgifterna som en person utan funktionshinder skulle ha. Den här lagen ställer högre krav på arbetsgivaren än den gamla *främjandelagen* (SFS 1974:13), enligt vilken arbetsförmedlingen kan ge arbetsgivare anvisningar om vad de ska göra för att ge äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bättre sysselsättningsmöjligheter.

Skyldighet att anmäla skador

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). *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Paragrafen innebär att arbetsgivaren »utan dröjsmål« ska underrätta Arbetsmiljöverket (= den myndighet som regeringen har bestämt) om en arbetstagare har dödats eller skadats allvarligt i samband med arbetet. Det gäller oavsett om det beror på ett olycksfall eller någon annan skadlig inverkan, till exempel att arbetstagaren varit utsatt för ett farligt ämne. Som allvarliga skador, som alltså ska anmälas, betraktas exempelvis även en bruten arm eller ett par skadade fingrar.

Om flera arbetstagare har drabbats samtidigt ska även mindre allvarliga skador anmälas. Likaså ska Arbetsmiljöverket underrättas om det har inträffat ett allvarligt tillbud, det vill säga när det har hänt något som hade kunnat orsaka allvarliga skador och det mest har berott på slumpen att ingen råkade illa ut.

Anmälan ska göras »utan dröjsmål«. Det betyder att den ska göras genast, i princip samma dag.

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns en vägledning med fler exempel på vad som ska anmälas, och vilka skador och tillbud som arbetsgivaren enbart behöver utreda internt, utan att underrätta myndigheten.

Anmälan är till för att Arbetsmiljöverket ska kunna avgöra vad som behöver göras för att händelsen inte ska upprepas. Den ersätter inte anmälan till Försäkringskassan, som behövs för att den skadade ska kunna få arbetsskadeersättning.

Regeln är direkt straffbelagd.

Arbetstagarens ansvar

4 §

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 ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det ska fortsättas. *Lag (1991:677)*.

Kommentar:

Av kapitlets inledande paragraf framgick att det är arbetsgivaren som ska se till att arbetsmiljön uppfyller lagens krav. Det innebär inte att inte arbetstagarna har några skyldigheter. Syftet med 4 § är att framhålla att var och en måste bidra om

arbetsmiljön ska bli så bra som alla vill att den ska vara.

För det första är det i regel den anställda själv som först upptäcker brister på sin egen arbetsplats. Tack vare sin erfarenhet kan hen också ha en god uppfattning om vad som behöver göras. Då hänger det på hen om arbetsgivaren ska få reda på detta så att denne kan göra något åt problemet.

För det andra är varje anställd själv en del av arbetsmiljön för sina kamrater. Den som visar andra respekt och omsorg bidrar till en god miljö.

För det tredje är var och en enligt lagen skyldig att följa de säkerhetsföreskrifter och använda de skyddsanordningar och den skyddsutrustning som finns. Annars kan både man själv och arbetskamraterna drabbas.

En anställd som bryter mot reglerna i paragrafens första stycke straffas inte för brott mot arbetsmiljölagen (utom om hen utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk). Däremot skulle det i allvarliga fall kunna ge arbetsgivaren saklig grund att säga upp den anställda.

Om en arbetstagare upptäcker en fara i arbetsmiljön är det normala att hen tar upp problemet med närmaste chef. Skulle inte detta leda till resultat vänder hen sig till skyddsombudet. Om faran är så allvarlig och överhängande att inte arbetet kan fortsätta ens tills chefen eller skyddsombudet kommer förbi har arbetstagaren enligt paragrafens andra stycke befogenhet att avbryta arbetet, oavsett om det är hen själv eller en arbetskamrat som är i riskzonen. Sedan ska hen genast vända sig till arbetsledningen eller skyddsombudet som får avgöra vad som ska hända härnäst. De kanske inte håller med om att risken var så akut. Men varken den arbetstagare som avbröt arbetet eller arbetskamraterna kan drabbas av efterräkningar om hen inte gjorde det mot bättre vetande. De ska ha lön som vanligt och kan inte bli uppsagda eller krävas på skadestånd.

Arbetsgivares, egenföretagares och familjeföretagares ansvar

5 §

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 har föreskrivits i fråga om teknisk anordning och ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt beträffande gemensamt arbetsställe.

Av 4 kap. 10 § framgår att föreskrifter får meddelas om skyldigheter även i andra avseenden. *Lag (1994:579).*

Kommentar:

Lagen utgår från att det framför allt är arbetstagare, det vill säga anställda, som behöver lagens skydd, och att det är deras arbetsgivare som har ansvaret för

detta. Vissa bestämmelser gäller emellertid också där det inte finns något arbetsgivar-/ arbetstagarförhållande.

När det gäller arbete som *arbetsgivaren själv utför* ska arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter följas »i tillämpliga delar«. Detsamma gäller om *två eller flera personer driver yrkesmässig verksamhet* för gemensam räkning, exempelvis i en ekonomisk förening eller ett handelsbolag utan anställda, såvida inte alla tillhör samma familj. Med uttrycket »i tillämpliga delar« menas de regler i lagen som inte direkt rör arbetstagarförhållanden eller relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Det innebär till exempel att de här grupperna måste följa de regler i kapitel 2 som handlar om hurdan arbetsmiljön ska vara, medan bestämmelsen om personalrum i samma kapitel och reglerna om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare i kapitel 6 inte är tillämpliga.

Ensamföretagare och rena familjeföretag utan anställda måste rätta sig efter reglerna om tekniska anordningar, farliga ämnen och gemensamma arbetsställen. Vad som inte framgår av denna paragraf är att de också måste rätta sig efter de viktiga reglerna om minderåriga i kapitel 5.

Men inte heller det är hela sanningen. Paragrafens tredje stycke innebär att Arbetsmiljöverket (eller regeringen) kan utfärda föreskrifter för ensam- och familjeföretagare även om annat än det som redan nämnts. Regeln infördes för att EU:s byggsplatsdirektiv skulle kunna genomföras i svensk rätt, eftersom detta lägger sig i ensamföretagares arbetsförhållanden mer än vad den svenska arbetsmiljölagen dittills gjort.

Samordningsansvar vid bygnads- och anläggningsarbete

6 §

Den som låter utföra ett bygnads- 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 bygnads- eller anläggningsarbete kan utse sig själv eller någon annan till byggarbetsmiljösamordnare. Om någon annan har utsetts befrias dock inte den som låter utföra ett bygnads- eller anläggningsarbete från ansvar för sådana arbetsuppgifter som anges i första stycket 2 eller 3. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

På arbetsplatser där flera arbetsgivare bedriver verksamhet samtidigt kan särskilda risker uppstå. Typexemplet är en byggarbetsplats, men det kan också vara ett fast driftsställe, exempelvis en lokal som delas av flera företag eller en industri

som anlitar en entreprenör. Därför innehåller arbetsmiljölagen sedan länge regler om samordning av arbetsmiljöarbetet på gemensamma arbetsplatser.

För att de svenska reglerna ska leva upp till EU:s byggplatsdirektiv har bestämmelserna om samordningsansvar för bygg- och anläggningsarbeten skilts ut från reglerna om samordningsansvar på andra gemensamma arbetsställen, och lagts före dessa.

Men redan när man projekterar ett bygge eller en anläggning fattas många beslut som påverkar arbetsmiljön både för dem som ska bygga och för dem som senare ska arbeta i huset eller på anläggningen. Därför har byggherren ett ansvar inte bara för samordningen av arbetsmiljöarbetet under själva byggnads- eller anläggningsskedet utan också för att arbetsmiljöaspekterna beaktas redan när bygget eller anläggningen planeras och projekteras.

6 § innehåller den grundläggande regeln om arbetsmiljösamordningen vid byggnads- och anläggningsarbeten. Ansvaret ligger på den som låter utföra arbetet, det vill säga byggherren.

Hela tiden när arbetet planeras och projekteras ska byggherren se till att man tänker på arbetsmiljön både för arbetarna som ska uppföra byggnaden eller anläggningen och för dem som ska använda den när den är klar.

För att kunna uppfylla detta ansvar ska byggherren för det första utse en byggarbetsmiljösamordnare för planeringen och projekteringen av arbetet. Vilka uppgifter denne ska ha beskrivs i 7 a §.

För det andra ska byggherren utse en byggarbetsmiljösamordnare också för själva utförandet av byggnads- eller anläggningsarbetet. Vilka uppgifter denne ska ha beskrivs i 7 b § och 7 f §.

Byggarbetsmiljösamordnare ska alltid utses vid byggnads- och anläggningsarbeten, oavsett om arbetet ska utföras av flera entreprenörer eller av en enda.

Byggarbetsmiljösamordnaren kan vara en fysisk eller en juridisk person, det vill säga ett företag. Inget hindrar att byggherren utser sig själv till arbetsmiljösamordnare om den anser att det är lämpligt.

Oavsett vilket, fortsätter byggherren att ha ansvar för att de uppgifter som ligger på byggarbetsmiljösamordnaren blir utförda. Byggherren kan inte »delegera bort« sitt ansvar, så det gäller att utse någon som verkligen kommer att sköta uppgiften.

Under vissa förutsättningar kan byggherren dock utse en *ställföreträdare* för sig själv som helt tar över ansvaret. Den här undantagsmöjligheten beskrivs längre fram, i kommentaren till 7 c §.

Något som inte framgår av den här paragrafen, utan bara indirekt av ett be- myndigande i kapitel 4, är att byggherren vanligtvis också är skyldig att se till att en arbetsmiljöplan upprättas och att en förhandsanmälan till Arbetsmiljöverket görs innan bygget eller anläggningsarbetet sätts i gång. Byggherren ska också se till att en dokumentation utarbetas som ska följas vid efterföljande arbeten, och att både arbetsmiljöplanen och dokumentationen efter hand anpassas till

hur arbetet fortskrider. Reglerna för detta finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Byggnads- och anläggningsarbete* (AFS 1999:3). Att byggherren ska »se till« att allt detta görs innebär att uppgiften att faktiskt genomföra det kan läggas över på arbetsmiljösamordnarna.

Man ska kanske tillägga att de enskilda arbetsgivarnas ansvar mot sina egna anställda inte upphör bara för att någon annan är ansvarig för arbetsmiljösamordningen. Det är till exempel fortfarande varje arbetsgivares skyldighet att se till att de egna anställda inte kommer till arbetsplatsen med farlig utrustning. Arbetsmiljösamordnaren ansvarar enbart för att arbetsmiljöarbetet samordnas om flera arbetsgivare bedriver verksamhet på arbetsplatsen.

Ansvar för arkitekter, konstruktörer och andra medverkande

7 §

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. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

När man projekterar ett bygge eller en anläggning fattas många beslut som påverkar arbetsmiljön både för dem som ska bygga och för dem som senare ska arbeta i huset eller på anläggningen. Det är allt från beslut om byggnadens placering på tomten och val av byggnadsmaterial till dess konstruktion. Om det är en arbetsgivare som låter uppföra exempelvis en ny fabriksbyggnad, så har de skyddsombud som företräder företagets egna anställda rätt att vara med och lägga fram synpunkter redan under projekteringen. Men det är ju inte säkert att den som låter uppföra bygget har några anställda över huvud taget. Och byggnadsarbetarna och personer som kommer att arbeta i byggnaden utan att vara anställda där, exempelvis brevbärare, sophämtare och hissmontörer, har i varje fall inte några skyddsombud med i planeringen.

Därför ska arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar vid planeringen och projekteringen själva tänka på arbetsmiljön för arbetarna som ska uppföra byggnaden eller anläggningen, och för dem som ska arbeta där när den är klar. Samtidigt har även byggherren, som framgick av 6 §, ett ansvar för att detta blir gjort, vilket bland annat innebär att den måste välja de konsulter som ska medverka med omsorg.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *byggnads- och anläggningsarbete* (AFS 1999:3) finns närmare regler om vad projektörerna måste tänka på för byggnads- och anläggningsarbetarnas skull. Regler om hur man förebygger hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar under byggskedet och när byggnaden eller anläggningen används finns i AFS 2012:2 *Belastningsergonomi*, som arkitekter, projektörer och andra konsulter också måste

följa.

Skyldigheter för byggarbetsmiljösamordnaren för planering och projektering

7 a §

Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 2 har utsetts för planering och projektering av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler som under varje skede av planeringen och projekteringen ska följas i fråga om såväl byggskedet som brukandet av byggnaden eller anläggningen. Det gäller särskilt då frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana arbetsmoment beräknas. Byggarbetsmiljösamordnaren ska beakta en sådan arbetsmiljöplan och annan dokumentation som avses i 4 kap. 8 § andra stycket 1–3. *Lag (2008:934).*

Kommentar:

Paragrafen beskriver vilka uppgifter den arbetsmiljösamordnare som har utsetts för planerings- och projekteringsskedet har.

Sammanfattningsvis ska denne samordna tillämpningen av *alla arbetsmiljöregler* som ska beaktas av *alla de aktörer* som är inblandade i planeringen och projekteringen och det under *alla skeden* av processen. Detta är särskilt viktigt när man ska planera och beräkna tidsåtgången för arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller direkt efter varandra. Samordnaren ska förstås beakta arbetsmiljöplanen och annan dokumentation som har upprättats.

Skyldigheter för byggarbetsmiljösamordnaren då arbetet utförs

7 b §

Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 3 har utsetts för utförande av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska se till att samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsstället och utföra de uppgifter som framgår av 7 e § 2–5, samt

1. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler när tekniska eller organisatoriska frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana moment beräknas,
2. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler för att säkerställa att den eller de som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar dessa regler på ett systematiskt sätt samt följer en arbetsmiljöplan,
3. samordna åtgärder för att kontrollera att byggnads- eller anläggningsarbetet med avseende på arbetsmiljön utförs på ett korrekt sätt,
4. vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att endast behöriga personer ges tillträde till arbetsstället, och
5. organisera de uppgifter som enligt 7 g § ankommer på dem som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe. *Lag (2008:934).*

Kommentar:

Paragrafen beskriver vilka uppgifter den som är arbetsmiljösamordnare då byggnads- eller anläggningsarbetet utförs har. Sammanfattningsvis innebär uppräknningen i paragrafen att arbetsmiljösamordnaren ska:

1. Se till att alla relevanta arbetsmiljoregler tillämpas när man avgör tekniska eller organisatoriska frågor kring planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra och beräknar hur lång tid de ska ta.
2. Se till att alla som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar alla relevanta arbetsmiljoregler på ett systematiskt sätt och följer arbetsmiljöplanen.
3. Samordna kontrollen av att arbetet utförs riktigt när det gäller arbetsmiljön.
4. Vidta åtgärder som säkerställer att enbart behöriga personer kommer in på arbetsplatsen.
5. Organisera en gemensam skyddsverksamhet tillsammans med alla arbetsgivare som bedriver verksamhet på arbetsstället.

När det står att arbetsmiljösamordnaren ska utföra de uppgifter som framgår av 7 e § 2–5 menas att denne ska:

- Se till att arbetena tidsplaneras så att inte risker uppstår på grund av att olika verksamheter som stör varandra pågår samtidigt. I det ingår också att följa upp om planeringen håller och ändra den om det behövs.
- Se till att de allmänna skyddsanordningar som behövs, som skyddsräcken och liknande, inrättas och underhålls, och att allmänna skyddsregler för arbetsstället utfärdas.
- Se till att man gör klart vem som ska ha ansvaret för de speciella skyddsanordningar som kan behövas.
- Se till att det finns tillräckligt med personalutrymmen och sanitära anordningar på arbetsplatsen.

Ställföreträdare för byggherren

7 c §

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 anlitad 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. *Lag (2008:934).*

Kommentar:

Att byggherren utser en arbetsmiljösamordnare betyder inte att byggherren själv friskriver sig från ansvaret. Det framgick av 6 §. Däremot kan byggherren enligt 7 c § utse en ställföreträdare för sig själv, som då helt och hållet tar över ansvaret för att arbetsmiljösynpunkterna beaktas under planerings-, projekterings- och/eller genomförandeskedet och för att arbetsmiljösamordnare utses. Men för att det ska vara möjligt måste två villkor vara uppfyllda.

För det första måste byggherren ha gett uppdragstagaren, det vill säga ställföreträdaren, i uppdrag att självständigt ansvara för hela planeringen och projekteringen eller utförandet av arbetet, utan att byggherren blandar sig i. Det handlar alltså om vad man brukar kalla totalentreprenad eller generalentreprenad. Ett exempel kan vara avtal om nyckelfärdiga hus, där entreprenören tar på sig ansvaret för projektet från skiss till nyckel. Det är i och för sig inte nödvändigt att uppdragstagaren på detta sätt åtar sig ansvaret för hela processen från början till slut för att byggherren ska kunna utse denne till sin ställföreträdare. Det räcker med att uppdragstagaren, när denne väl kommer in i processen, helt självständigt ansvarar för att uppgifterna utförs. Men det är inte möjligt för byggherren att utse en ställföreträdare om denne anlitar flera entreprenörer samtidigt.

För det andra måste det finnas ett särskilt skriftligt avtal om att uppdragstagaren ska ta över ansvaret enligt arbetsmiljölagen.

En privatperson som låter bygga till exempel en villa, det vill säga en konsument, är också byggherre, och arbetsmiljölagen gäller förstås också ett sådant bygge. Sist i paragrafen finns en regel för sådana situationer. När en konsument låter bygga något går samordningsansvaret automatiskt över på entreprenören om de inte uttryckligen kommer överens om att det ska ligga på konsumenten själv. Orsaken är att det sannolikt är entreprenören som har de bästa förutsättningarna för att ta ansvar för arbetsmiljön.

Samordningsansvar på andra gemensamma arbetsställen än byggen

7 d §

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. Ansvar 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.

Ansvar 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. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

Ett behov av att samordna arbetsmiljöarbetet finns även på andra arbetsplatser än byggen och anläggningsarbeten där flera arbetsgivare eller egenföretagare bedriver verksamhet. De kallas i lagen för gemensamma arbetsställen, och även på många av dessa måste man ha en samordningsansvarig. Paragrafen talar om vilka som har samordningsansvar på olika typer av gemensamma arbetsställen.

På fasta driftsställen ligger samordningsansvaret på det företag som råder, det vill säga har bestämmanderätt, över arbetsstället, vilket brukar vara den som upplåter lokalen.

Om ett fartyg är gemensamt arbetsställe är det redaren som har ansvaret för arbetsmiljön, såvida inte fartyget ligger på varv. Då vilar samordningsansvaret på den som svarar för varvsdriften. Ansvaret för att samordna de skyddsåtgärder som behövs i samband med lastning och lossning av fartyget ligger på den som ansvarar för detta arbete.

De som är samordningsansvariga enligt den här paragrafen kan överlåta detta ansvar helt och hållet till någon annan som bedriver verksamhet på arbetsstället eller, vid lastning och lossning av ett fartyg, på hamnen eller redaren. På det sättet skiljer sig samordningsansvaret på dessa gemensamma arbetsställen från samordningsansvaret vid byggnads- och anläggningsarbeten.

Varje arbetsgivares förstahandsansvar mot sin egen personal försvinner inte bara för att ett av företagen på det gemensamma arbetsstället har ansvar för samordningen. Det är till exempel fortfarande alla arbetsgivares skyldighet att se till att deras egna anställda inte behöver arbeta med farlig utrustning. Den samordningsansvariges uppdrag är att förebygga de särskilda risker som kan uppstå på grund av att flera företag är på plats samtidigt och att se till att inget faller mellan stolarna.

På arbetsställen som inte passar in på beskrivningen i paragrafens första stycke behöver man inte utse någon samordningsansvarig. Det är tillfälliga arbetsställen (som inte är bygg- eller anläggningsarbetsplatser), rörliga arbetsställen och fasta driftsställen som inget av de närvarande företagen råder över. Företagen på dessa ställen är ändå skyldiga att samarbeta i arbetsmiljöfrågor på det sätt som beskrivs i 7 g § (se nedan). Dessutom kan de frivilligt komma överens om att utse en samordningsansvarig.

Den samordningsansvariges uppgifter

7 e §

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 vissa arbeten klargörs, och
5. personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i behövlig omfattning. *Lag (2008:934).*

Kommentar:

Paragrafen sammanfattar i fem punkter vad den samordningsansvarige ska göra. Även byggarbetsmiljösamordnare ska göra vad som sägs här, utöver de uppgifter som de har enligt de särskilda reglerna för byggarbetsmiljösamordnare i 7 a och 7 b §§.

Först och främst ska de se till att arbetet med att förebygga olycksfalls- och hälsorisker samordnas. I det ligger att bygga upp en lämplig organisation för skyddsarbetet, med exempelvis gemensamma skyddsronder, samordnad information till arbetstagarna och så vidare.

För det andra ska de se till att arbetena tidsplaneras så att inte risker uppstår på grund av att olika verksamheter som stör varandra, till exempel svetsning och arbete med brandfarliga och explosiva ämnen, pågår samtidigt. I det ingår också att följa upp om planeringen håller och ändra den om det behövs.

För det tredje ansvarar de för att allmänna skyddsanordningar som brandvarnare, skyddsräcken och liknande inrättas och underhålls, antingen de gör det själva eller uppdrar åt någon annan att göra det.

För det fjärde ska de se till att man gör klart vem som ska ha ansvaret för de speciella skyddsanordningar som kan behövas.

För det femte ska de också se till att det finns tillräckligt med personalutrymmen och sanitära anordningar på arbetsstället.

Därtill har regeringen i *arbetsmiljöförordningen* (SFS 1977:1166) föreskrivit att den som har samordningsansvaret ska sätta upp anslag om detta på det gemensamma arbetsstället.

Närmare bestämmelser om vad samordningsansvaret innebär finns i flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, exempelvis:

- *Byggnads- och anläggningsarbete* (AFS 1999:3)
- *Belastningsergonomi* (AFS 2012:2).

Enligt den sistnämnda bör den samordningsansvarige på byggarbetsplatser bland annat tänka på att tidsplanera olika arbetsmoment så att transporter kan ske på ett ergonomiskt riktigt sätt och att man kan använda hjälpmedel och arbetsutrustning. Även på fasta driftsställen där det finns ett samordningsansvar

behöver olika verksamheter som städning, leveranser och transporter samordnas tidsmässigt så att onödiga fysiska belastningar undviks.

Samordning mellan byggnads- och anläggningsarbeten och andra gemensamma arbetsställen

7 f §

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

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska i syfte att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden se till att samråd kommer till stånd med den som har utsetts till byggarbetsmiljösamordnare enligt 6 §. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

Om ett byggnads- eller anläggningsarbete utförs på ett gemensamt arbetsställe med någon annan typ av verksamhet där det ska finnas en samordningsansvarig ska de särskilda reglerna om byggarbetsmiljösamordnare tillämpas på byggnads- eller anläggningsarbetet och de andra reglerna om samordningsansvar på de andra verksamheterna.

De som har samordningsansvar för den senare verksamheten ska ta initiativ till samråd med byggarbetsmiljösamordnaren.

Skyldighet att samverka på gemensamma arbetsställen

7 g §

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. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

Oavsett om det krävs en samordningsansvarig eller inte, ska de arbetsgivare och egenföretagare som samtidigt eller direkt efter varandra bedriver verksamhet på samma arbetsställe samarbeta för att åstadkomma säkra förhållanden.

Varje företag på det gemensamma arbetsstället måste:

- Samordna sin egen verksamhet med de övrigas och medverka i en gemensam skyddsorganisation om det behövs.
- Se till att det arbete som de själva utför inte utsätter vare sig egna eller andras

anställda för risker.

- Följa alla anvisningar från byggarbetsmiljösamordnare och andra samordningsansvariga.

Ansvar för tillverkare av monteringsfärdiga hus

7 h §

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. *Lag (2008:934).*

Kommentar:

Precis som arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar vid planeringen och projekteringen av ett byggnads- och anläggningsarbete, ska de som tillverkar monteringsfärdiga hus och anläggningar själva tänka på arbetsmiljön för arbetarna som ska montera ihop byggnaden eller anläggningen och för dem som ska arbeta där när den är klar.

Tillverkares och leverantörens ansvar för tekniska anordningar

8 §

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. *Lag (2008:295).*

Kommentar:

I varje arbetsgivares arbetsmiljöansvar ingår att se till att all utrustning som företaget köper eller hyr in är så säker som möjligt. Men det är inte bara arbetsgivaren som är skyldig att se till att maskiner, redskap och annat är säkra. Saker som det inte går att arbeta säkert med ska helt enkelt inte få komma ut på marknaden. Därför måste de som tillverkar, importerar, säljer eller hyr ut tekniska anordning-

ar – även begagnade – noggrant undersöka deras egenskaper från arbetsmiljösynpunkt och förvissa sig om att de inte är farliga när de släpps ut på marknaden, levereras eller ställs ut till försäljning.

Begreppet tekniska anordningar täcker in alla anordningar i arbetsmiljön och även all skyddsutrustning. Utom maskiner och redskap som uttryckligen nämns i paragrafen hör även tryckkärl och cisterner, anordningar för lyft och transport, personlig skyddsutrustning och till och med personalbodar dit.

Redan när tekniska anordningar marknadsförs, det vill säga när man gör reklam för dem och bjuder ut dem, ska sådan information lämnas som behövs för att man ska kunna bedöma dem från arbetsmiljösynpunkt. Det kan vara information om bullernivåer, vibrationer, hållfasthet och så vidare.

När en anordning sedan levereras ska leverantören skicka med all information som kan behövas för att förhindra att den orsakar sjukdomar eller olycksfall, bland annat om hur den ska monteras, användas och skötas. Denna bruksanvisning ska normalt vara skriven på svenska. Det ska också framgå om anordningen är provad eller godkänd i de fall där detta krävs.

Anordningar som inte uppfyller säkerhetskraven får som ett undantag visas på mässor, utställningar och liknande om det tydligt anges att kraven inte är uppfyllda och att maskinen eller vad det nu är inte får säljas eller användas. Skulle man sätta igång den på mässan för att demonstrera den måste man vidta säkerhetsåtgärder så att ingen kommer till skada.

Varken lag eller föreskrifter är nu någon garanti för att produkterna verkligen är riskfria, och arbetsgivarens ansvar för sina anställda minskar inte bara för att leverantörerna också har ett ansvar. När arbetsgivaren börjar underhandla med olika leverantörer måste arbetsgivaren följaktligen också själv förvissa sig om att produkterna håller måttet.

8 a §

Vad som sägs i 8 § gäller inte sådan skyddsutrustning som omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2016/425 av den 9 mars 2016 om personlig skyddsutrustning och om upphävande av rådets direktiv 89/686/EEG. *Lag (2018:126)*.

Kommentar:

Som nämnts i kommentaren till föregående paragraf hör även personlig skyddsutrustning till de tekniska anordningarna. Bestämmelserna om tillverkares och leverantörers ansvar för att personlig skyddsutrustning uppfyller kraven för att få släppas ut på marknaden finns emellertid inte längre i arbetsmiljölagen utan i EU-förordningen nr 2016/425 om personlig skyddsutrustning och i en ny svensk lag med kompletterande bestämmelser till förordningen (SFS 2018:125).

Ändringen innebär alltså att hälsoskydds- och säkerhetskraven numera finns i annan lagstiftning, men de krav som ställs på skyddsutrustningen är i allt väsentligt desamma som förut.

Arbetsmiljöverket fortsätter också att ha tillsyn över att reglerna följs.

Tillverkares och leverantörens ansvar för farliga ämnen

9 §

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 skydds synpunkt.

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. *Lag (2002:585).*

Kommentar:

I varje arbetsgivares arbetsmiljöansvar ingår att se till att alla farliga ämnen och material som företaget köper in kan användas utan risk. Men även de som tillverkar, importerar eller säljer farliga ämnen har ett skyddsansvar som gäller jämsides med arbetsgivaransvaret. Detta skyddsansvar för tillverkare och leverantörer innebär att de måste göra allt som står i deras makt för att man trots ämnens farlighet ska kunna arbeta med dem utan risk.

Med farliga ämnen menas alla ämnen, beredningar och material som kan orsaka sjukdom eller olyckor. Dit hör giftiga, frätande, irriterande, allergiframkallande och cancerframkallande ämnen, ämnen som stör reproduktionen eller som kan framkalla skador på arvs massan, radioaktiva, brandfarliga, explosiva, oxiderande eller kemiskt instabila ämnen, men även biologiska ämnen som smitta och ämnen som är farliga vid en viss temperatur (till exempel smält metall och flytande kväve) eller i en viss form (till exempel kvarts).

Paragrafens andra stycke hänvisar till bestämmelserna om produktinformation och information vid marknadsföring i 8 § tredje stycket. På samma sätt som när det gäller tekniska anordningar ska den som gör reklam för farliga ämnen eller bjuder ut dem till försäljning alltså lämna den information som behövs för att eventuella köpare ska kunna bedöma dem från arbetsmiljösynpunkt redan när de marknadsförs. Det kan vara information om halten av respirabelt fibermaterial, kvartshalten i ett byggmaterial eller halten av organiskt lösningsmedel i en produkt.

När ämnet sedan levereras ska leverantören skicka med all information som kan behövas för att förhindra att det orsakar sjukdomar eller olycksfall, bland annat bruksanvisning och hanteringsanvisning på svenska. Ämnet eller förpackningen ska vara tydligt märkt.

Tillverkare, importörer och leverantörer av kemiska produkter har också ett ansvar enligt 14 kap. i miljöbalken.

Varken lag eller föreskrifter är nu någon garanti för att produkterna verkligen är riskfria, och arbetsgivarens ansvar för sina anställda minskar inte bara för att leverantörerna också har ett ansvar. När arbetsgivaren börjar underhandla med olika leverantörer måste arbetsgivaren följaktligen också själv kontrollera om produkterna håller måttet.

Leverantörers ansvar för förpackningar

10 §

Den som överlåter eller upplåter en förpackad produkt ska se till att förpackningen inte innebär risk för ohälsa eller olycksfall. *Lag (1991:677).*

Kommentar:

Den som levererar en produkt i förpackat skick måste förvissa sig om att inte förpackningen i sig kan göra människor sjuka eller orsaka olycksfall. Det lagstiftaren har tänkt på är exempelvis inplastade virkespaket där förpackningen varit så hal och tunn att arbetstagare har trampat igenom den, eller förpackningar som orsakar olämpliga belastningar därför att de är svåra att lyfta, lätt går sönder eller är svåra att tömma.

För förpackningar som ska innehålla farligt gods finns särskilda regler i lagen om transport av farligt gods.

Installatörers ansvar

11 §

Den som installerar en teknisk anordning ska se till att behövliga skyddsanordningar sätts upp och att i övrigt erforderliga skyddsåtgärder vidtas. *Lag (1991:677).*

Kommentar:

Installationsarbeten innebär särskilda risker. Om de ska göras av arbetsgivarens egen personal har arbetsgivaren själv det fulla ansvaret för att ingen kommer till skada. Är det ett annat företag som ska sköta installationen måste det företaget och dess personal vidta skyddsåtgärder så att inte de anställda i det företag där installationen görs kommer till skada. Som installationer räknas här också vissa reparationer och ändringar.

Även om installatören alltså har ett skyddsansvar minskar inte arbetsgivarens ansvar för sin egen personal. I det ingår bland annat att kontrollera att installatören är tillräckligt sakkunnig och verkligen har vidtagit de skyddsåtgärder som behövs.

Rådighetsansvar och ansvar för inhyrd personal

12 §

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. *Lag (1994:579).*

Kommentar:

På många arbetsplatser finns det anordningar som ägs av företaget och är till för dess egen skull, men som används i första hand av anställda från andra företag. Det kan vara både fasta anordningar, som lastkajer där yrkesförare lämnar av varor eller utslagsvaskar som städfirmornas anställda använder, och rörliga anordningar som lastkärror som främmande personal måste använda i något arbete den utför på arbetsstället. De här arbetstagarna är alltså tvungna att arbeta med anordningar som deras egen arbetsgivare inte kan bestämma över, och deras arbetsmiljö är beroende av vad den arbetsgivare som råder över arbetsstället gör.

Därför lägger arbetsmiljölagen ett särskilt »rådighetsansvar« på denne. Det innebär för det första att den som råder över arbetsstället är skyldig att installera de fasta skyddsanordningar som behövs. För det andra ska denne också se till att andra anordningar som utomstående arbetstagare måste arbeta med är säkra. I det ingår att underhålla dem och regelbundet kontrollera att de är i gott skick.

För arbetsmiljöförhållandena i övrigt ansvarar som vanligt chaufförens (städarens etc.) egen arbetsgivare. Och det faktum att det är ett annat företag som ska se till att det går att arbeta riskfritt vid lastkajen (utslagsvasken etc.) betyder inte att arbetsgivaren kan strunta i hur de anställda har det när de är ute på jobb. Arbetsgivaren måste med jämna mellanrum kontrollera att de arbetar under godtagbara förhållanden, och försöka påverka den som råder över arbetsstället att göra något åt eventuella brister.

Paragrafens andra stycke handlar om skyddsansvar för inhyrd personal, det vill säga personer som rättsligt sett inte är arbetstagare hos det företag de arbetar åt utan hos ett bemanningsföretag (personaluthyrningsföretag). Eftersom bemanningsföretaget formellt är arbetsgivare, ligger också arbetsgivaransvaret enligt arbetsmiljölagen på detta. Men i praktiken har bemanningsföretaget små möjligheter att påverka arbetsmiljön för sina arbetstagare. Det företag som hyr in dem råder ju över deras arbetsplats och leder deras arbete och bestämmer över dem på ungefär samma sätt som över sina egna anställda.

Därför har ett särskilt arbetsmiljöansvar lagts på inhyraren. Enligt lagtexten ska inhyraren »vidta de skyddsåtgärder som behövs«, vilket innebär att inhyraren måste anstränga sig lika mycket för att den inhyrda personalen ska kunna arbeta säkert som om de hade varit egna anställda.

Däremot har inhyraren inget ansvar för utbildning, rehabilitering och liknande som inte hör ihop med det aktuella arbetet. De uppgifterna ligger kvar på bemanningsföretaget. I bemanningsföretagets arbetsgivaransvar ligger också en skyldighet att förvissa sig om att inte förhållandet på det företag där de anställda ska arbeta är så dåliga att de riskerar hälsan.

På så sätt delar de båda företagen på ansvaret för den inhyrda arbetskraften. Tillsammans måste de klara ut mer i detalj vilka skyldigheter vart och ett av dem ska ha, till exempel när det gäller arbetsutrustning som arbetstagaren ska ha med sig.

Lokalupplåtares ansvar

13 §

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. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

Paragrafen påpekar att det på annan plats i lagen (nämligen i 7 kap. 8 §) finns regler som ålägger lokalupplåtare ett visst ansvar. Reglernas syfte är att förhindra att arbetsmiljöproblem hamnar mellan två stolar i fall där arbetsgivaren inte själv äger lokalen eller platsen där verksamheten bedrivs, utan hyr (eller lånar) den av någon annan. Regelns innebörd beskrivs närmare i 7 kap. 8 §.

14 §

/Har upphävts genom lag (2008:934)/

4 KAP

Bemyndiganden

Föreskrifter om produktkontroll och skydd mot fall

1 §

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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om utformning och användning av skyddsanordningar mot fall till lägre nivå. *Lag (2013:610).*

Kommentar:

Det är i första hand regeringen som har rätt att utfärda tillämpningsföreskrifter till arbetsmiljölagen. Den befogenheten har regeringen i sin tur (genom arbetsmiljöförordningen, SFS 1977:1166) huvudsakligen överlåtit till Arbetsmiljöverket.

De olika paragraferna i kapitel 4 preciserar vilka typer av föreskrifter som regeringen och Arbetsmiljöverket har befogenhet att utfärda. Bemyndigandet i 1 § är det som ligger till grund för föreskrifter om produktkontroll och om skyddsanordningar mot fall. För det första ger det Arbetsmiljöverket möjlighet att ställa upp villkor för hur tillverkningen av tekniska anordningar och farliga ämnen ska gå till så att de blir säkra, för hur de får användas och om märkning och annan produktinformation.

För det andra kan Arbetsmiljöverket föreskriva att tillverkare och användare ska prova eller kontrollera att villkoren är uppfyllda. Innan Sverige hade anpassat sig till EU:s system för kontroll och provning var det myndigheter som skötte denna. Numera sköts provningen av privaträttsliga organ på uppdrag av tillverkaren eller importören och det är också på deras eget ansvar som produkterna

släpps ut på marknaden efter provningen eller kontrollen.

För det tredje kan Arbetsmiljöverket utfärda föreskrifter som innebär att en produkt över huvud taget inte får släppas ut på marknaden eller att den får marknadsföras bara om särskilda villkor eller begränsningar är uppfyllda.

Många av Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller regler om produktinformation och om provning eller kontroll.

Tidigare var brott mot alla sådana föreskrifter direkt straffbelagda och kunde bestraffas med böter eller, i princip, fängelse. Numera ska överträdelser av alla dessa föreskrifter i stället bestraffas med sanktionsavgifter.

Föreskrifter med krav på tillstånd, godkännande etc

2 §

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. *Lag (2013:610).*

Kommentar:

Bestämmelsen ger regeringen och Arbetsmiljöverket möjlighet att utfärda föreskrifter om att arbetsgivare och andra som har ansvar enligt arbetsmiljölagen måste ha tillstånd eller någon form av objektivt bevis på att de uppfyller gällande krav

- för att få använda farliga arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar och
- för att marknadsföra, leverera eller använda tekniska anordningar eller farliga ämnen.

Brott mot någon av dessa föreskrifter kan bestraffas med sanktionsavgifter.

Tillstånd kan bara utfärdas av Arbetsmiljöverket eller någon annan tillsynsmyndighet. Ett godkännande kan utfärdas av ett fristående så kallat certifieringsorgan. Ett »bevis om överensstämmelse« kan vara ett intyg där tillverkaren själv deklarerar att produkten utformats i enlighet med den standard som gäller för den. Om den inte har tillverkats i enlighet med standard måste den dock kontrolleras av ett certifieringsorgan, som bekräftar att den uppfyller säkerhetskraven.

Förteckningar, expositionsregister och undersökningar

3 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Bestämmelsen ger regeringen och Arbetsmiljöverket möjlighet att utfärda föreskrifter om

- att man ska föra förteckningar över vissa farliga tekniska anordningar eller farliga ämnen som finns på arbetsstället,
- att arbetsgivare ska föra register över arbetstagare som utsätts för farliga ämnen eller annan farlig exposition och att arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter ur registret till läkare. Registret ska innehålla uppgifter om arbetet och vilka halter arbetstagarna utsatts för, och
- att arbetsgivare ska låta »undersöka skyddsförhållandena« vid vissa verksamheter, det vill säga utföra bullermätningar, göra luftanalyser, undersöka klimatförhållandena och så vidare.

Brott mot någon av dessa föreskrifter kan bestraffas med sanktionsavgifter.

Enligt föreskrifterna om *kemiska arbetsmiljörisker* (AFS 2011:19) ska arbetsgivaren identifiera vilka kemiska riskkällor som kan tänkas förekomma i verksamheten och föra förteckningar över dem. Även annan dokumentation som behövs för att avgöra om det krävs att man vidtar några åtgärder ska tas fram, till exempel säkerhetsdatablad för kemiska produkter. Där krävs också att arbetsgivaren för register över arbetstagare som utsätts för cancerframkallande, mutagena och reproduktionsstörande ämnen eller som har vissa arbeten.

Föreskrifter om användningsförbud

4 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Bestämmelsen ger möjlighet att förbjuda användning av särskilt farliga arbetsprocesser, arbetsmetoder eller tekniska anordningar eller farliga ämnen. Så har Arbetsmiljöverket till exempel förbjudit användning av blå asbest och en rad starkt cancerframkallande ämnen.

Brott mot föreskrifter som utfärdas med stöd av denna paragraf kan bestraffas

med sanktionsavgifter.

Föreskrifter om läkarundersökning

5 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Enligt arbetsmiljölagens tredje kapitel är arbetsgivaren skyldig att ordna med den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. I det ligger en allmän skyldighet att se till att medicinska kontroller utförs i den utsträckning som behövs.

Paragrafen ger regeringen och Arbetsmiljöverket möjlighet att dessutom utfärda föreskrifter om läkarundersökning eller vaccination (eller annan smittförebyggande behandling) av arbetstagare som har farliga arbeten eller som ska börja med sådana. Föreskrifterna kan också innebära att arbetstagare som visar sig vara särskilt mottagliga för riskerna med arbetet över huvud taget inte får anlitas för detta arbete.

Det är arbetsgivaren som är skyldig att bekosta och ordna med undersökningarna, och arbetstagarna ska i princip få tillfälle att gå igenom dem på betald arbetstid.

Övergripande regler om läkarundersökningar finns i Arbetsmiljöverkets kungörelse Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3). Som namnet antyder handlar föreskrifterna inte bara om läkarundersökningar utan också om biologiska exponeringskontroller, det vill säga mätningar av hur mycket av ett ämne som arbetstagarens kropp har tagit upp. Syftet med kontrollerna är att man ska kunna avgöra om en viss arbetstagares hälsotillstånd tillåter att hen utför en viss typ av arbete, att tidigt upptäcka tecken på ohälsa som beror på att hen utsatts för något skadligt och att ge arbetsgivaren underlag för att vidta åtgärder på arbetsplatsen.

Föreskrifterna räknar upp en lång rad arbeten där arbetsgivaren är skyldig att låta göra regelbundna läkarundersökningar och/eller biologiska exponeringskontroller. Det är arbeten där arbetstagaren utsätts för vibrationer, handintensivt arbete (vad det är beskrivs i föreskrifterna om belastningsergonomi), nattarbete, arbete med allergiframkallande kemiska produkter, arbete som innebär exponering för asbest, kvarts, bly, kadmium eller kvicksilver, arbete som innebär klättring med stor nivåskillnad, rök- och kemdykning och dykeriarbete. För nästan alla dessa arbeten krävs också att läkaren utfärdar ett tidsbegränsat tjänstbarhetsintyg

som talar om att arbetstagarens hälsa tillåter att hen utför det tilltänkta arbetet. Utan ett giltigt sådant intyg är det förbjudet att låta arbetstagaren utföra arbetet. Det gäller både arbetsgivarens egna anställda och eventuella inhyrda arbetstagare. En arbetsgivare som bryter mot förbudet måste betala sanktionsavgift.

Om en riskbedömning visar att det är motiverat, ska arbetsgivaren anordna medicinska kontroller även i andra fall än de som räknas upp i föreskrifterna.

Särskilda regler om hälsokontroller finns också i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller (AFS 2005:16), hälsoundersökning av flygpersonal inom civilflyget (AFS 2005:20), smittrisker (AFS 2018:4), elektromagnetiska fält (AFS 2016:3), arbete med försöksdjur (AFS 1990:11), minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:13), artificiell optisk strålning (AFS 2009:7) och arbete vid bildskärm (AFS 1998:5).

Särskilda riskgrupper

6 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Bestämmelsen ger regeringen och Arbetsmiljöverket möjlighet att utfärda föreskrifter som ska ge särskilt skydd åt grupper av arbetstagare som är extra mottagliga för vissa risker. En sådan grupp är allergiker. En annan är gravida och ammande kvinnor, och bemyndigandet har framför allt använts för att ställa upp villkor för deras arbete. Vissa arbeten får de över huvud taget inte hålla på med under graviditeten, till exempel arbeten där de kan utsättas för rubella eller toxoplasma (*Gravida och ammande arbetstagare*, AFS 2007:5) eller *dykeriarbete* (AFS 2010:16). *Rök- och kemdykning* (AFS 2007:5) och arbete med bly är förbjudet inte bara under graviditeten utan också så länge som kvinnan ammar.

Brott mot någon av dessa föreskrifter kan straffas med sanktionsavgifter.

Register över läkarundersökningar

7 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Med stöd av den här bestämmelsen kan regeringen och Arbetsmiljöverket utfärda föreskrifter om att arbetsgivare ska föra register över undersökningar som de gör. Sådana regler finns i föreskrifterna om *medicinska kontroller i arbetslivet* (AFS

2019:3).

Brott mot föreskrifter om register över läkarundersökningar kan bestraffas med sanktionsavgifter.

Skyldighet att göra anmälan, lämna uppgifter och spara handlingar

8 §

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 skyddssynpunkt.

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

1. att den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska se till att

- a) det upprättas en arbetsmiljöplan,
- b) det utarbetas en till projektets art avpassad dokumentation som ska beaktas vid efterföljande arbeten, och
- c) arbetsmiljöplanen och dokumentationen anpassas med hänsyn till hur arbetet fortskrider och de eventuella förändringar som ägt rum,

2. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 a § ska upprätta eller låta upprätta en arbetsmiljöplan och utarbeta en sådan dokumentation som avses i 1,

3. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 b § ska se till att det genomförs nödvändiga anpassningar av en arbetsmiljöplan och sådan dokumentation som avses i 1, och

4. skyldighet att i övrigt upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt.
Lag (2008:934).

Kommentar:

Bestämmelsen ger regeringen och Arbetsmiljöverket möjlighet att kräva att de skyddsansvariga

- anmäler vissa förhållanden eller lämnar vissa uppgifter till Arbetsmiljöverket,
- ska upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt och
- ska spara och kunna visa upp handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt under en bestämd tid.

Paragrafen nämner särskilt olika slag av krav som myndigheten kan ställa i föreskrifter som gäller byggherrar och byggarbetsmiljösamordnare. Att det beskrivs så ingående beror på att man vill vara säker på att Arbetsmiljöverket ska kunna utfärda alla slags föreskrifter som krävs enligt EU:s byggsplatsdirektiv.

Möjligheten att utfärda föreskrifter om att vissa förhållanden ska anmälas till Arbetsmiljöverket har regeringen utnyttjat i arbetsmiljöförordningens 2 §. Enligt den måste arbetsgivare genast underrätta Arbetsmiljöverket om det har hänt en olycka eller det finns någon annan skadlig inverkan på arbetsplatsen som lett

till att någon dödats eller skadats allvarligt eller som drabbat flera arbetstagare. Även allvarliga tillbud, det vill säga då det inträffat något som kunde ha orsakat allvarliga personskador, ska anmälas.

Även Arbetsmiljöverket har gett ut föreskrifter om anmälningsskyldighet. Till exempel måste byggherrar lämna in en förhandsanmälan innan de får sätta igång ett bygge enligt AFS 1999:3 om *byggnads- och anläggningsarbete*. Också föreskrifterna om *Smittrisker* (AFS 2018:4) och om *kvarts – stendamm i arbetsmiljön* (AFS 2015:2) innehåller krav på förhandsanmälan.

Om skyldighet att spara handlingar har regeringen föreskrivit i arbetsmiljöförordningens 3 § enligt vilken vissa handlingar ska sparas i fem år från det att de utfärdades, andra i tio år och vissa så länge som fyrtio år.

Brott mot någon av dessa föreskrifter kan straffas med sanktionsavgifter.

När Arbetsmiljöverket ger en arbetsgivare ett inspektionsmeddelande eller något annat skriftligt meddelande i en skyddsfråga, ska också alltid en kopia sändas till skyddsombudet. Enligt arbetsmiljöförordningens 13 § är skyddsombudet skyldigt att spara dessa handlingar i minst två år. Om skyddsombudet avgår under tiden, ska handlingarna lämnas över till efterträdaren.

Anmälningsskyldighet för läkare

9 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Regeringen har använt den möjlighet som bestämmelsen ger genom att föreskriva att läkare ska underrätta Arbetsmiljöverket om de får kännedom om sjukdomsfall som kan ha samband med arbetet och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt. Bestämmelsen finns i arbetsmiljöförordningens 2 §.

Till skillnad från de föreskrifter som antas med stöd av de föregående paragraferna i det här kapitlet kan föreskrifter om anmälningsskyldighet för läkare inte beläggas med sanktionsavgift.

Föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter

10 §

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 yrkesmäs-

sig 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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Paragrafen är den som ligger till grund för de flesta av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, de som preciserar de allmänt formulerade paragraferna i arbetsmiljölagens andra kapitel om hurdan arbetsmiljön ska vara och i tredje kapitlet om allmänna skyldigheter. Dessa föreskrifter kan inte beläggas med sanktionsavgifter. För att någon ska kunna straffas för brott mot dem krävs att Arbetsmiljöverket först har utfärdat ett föreläggande eller förbud.

Paragrafens andra stycke innebär att regeringen och, i andra hand, Arbetsmiljöverket kan utfärda föreskrifter för ensam- och familjeföretagare även om andra skyldigheter än de som nämns i kapitel 3 om allmänna skyldigheter.

5 KAP

Minderåriga

Minderårigreglernas tillämpningsområde

1 §

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

Kommentar:

Barn och ungdomar skyddas av särskilda regler i arbetsmiljölagen ända tills de har blivit myndiga. Skyddet för dessa minderåriga anses så viktigt att reglerna gäller också om de arbetar som egenföretagare eller bara hjälper till i familjeföretaget utan att vara anställda. På så sätt skiljer sig reglerna om minderåriga från de flesta andra bestämmelser i lagen, som enbart reglerar förhållandena för dem som är arbetstagare i juridisk mening. Minderåriga som utför arbete i arbetsgivarens hushåll, exempelvis som barnskötare, omfattas också av reglerna.

Det principiella förbudet mot att låta barn under 16 år utföra yrkesmässigt arbete hör till de få direkt straffbelagda reglerna i lagen. Även de föreskrifter om minderårigas arbete som Arbetsmiljöverket utfärdar är direkt straffsanktionerade.

Minimiålder och undantag

2 §

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 anlitanande 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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Syftet med reglerna är att skydda minderåriga mot hälsorisker och annan skadlig inverkan samtidigt som ungdomarna ska ha möjlighet att gradvis bekanta sig med arbetslivet. Reglerna delar därför in dem i tre åldersgrupper, och ju äldre ungdomarna blir, desto mer mjukas villkoren upp.

Huvudregeln är att det är förbjudet att arbeta före det år då man fyller 16 år och har fullgjort sin skolplikt. Den som fyller 16 år i januari får alltså normalt vänta till vårterminens slut, om inte eleven har fått tillåtelse att sluta skolan tidigare. 16-årsgränsen gäller dock ändå. Men detta är som sagt huvudregeln. Det första undantaget finns i paragrafens andra stycke. En skolelev som fyllt 13 år får trots allt utföra lätta arbeten som inte kan vara skadliga för hälsan, utvecklingen eller skolgången.

Det andra undantaget finns i paragrafens tredje stycke och innebär att till och med barn under 13 år kan få arbeta, men bara på villkor att det rör sig om mycket lätt arbete av ett sådant slag att det skulle uppstå speciella och stora tillämpningsproblem om man inte gjorde undantag för dessa.

Arbetsmiljöverket har utfärdat mer detaljerade regler om vad paragrafen innebär i AFS 2012:3 *Minderårigas arbetsmiljö*. Lagen och föreskrifterna gäller bara yrkesmässigt arbete, inte föreningsverksamhet eller fritids- eller hobbyssysselsättningar. Var gränsen går bedöms från fall till fall. Att sälja jultidningar eller samla pengar inför en skolresa räknas till exempel som fritidsverksamhet om det är ett enstaka kortvarigt uppdrag, men om det görs regelbundet och under en längre tid kan det vara yrkesmässigt och då gäller alltså lagen och föreskrifterna.

Föreskrifterna tillåter uttryckligen vissa arbetsuppgifter och förbjuder andra. Samtidigt är utgångspunkten att den som överväger att låta minderåriga utföra ett visst arbete, yrkesmässigt eller som en del i en utbildning, också har ett eget ansvar för att bedöma om det är lämpligt och vilka särskilda skyddsåtgärder som eventuellt behövs. Arbetsmiljöverket kan ju inte förutse allt som händer på landets arbetsplatser eller i skolor och vid andra utbildningar. Arbetsgivaren (eller uppdragsgivaren/skolan/den som tillhandahåller praktik) måste därför alltid göra en särskild riskbedömning som tar hänsyn till de minderårigas fysiska och psykiska mognad, ålder och övriga förutsättningar för att sköta uppgiften utan att fara illa. Om verksamheten förändras så att riskerna för minderåriga påverkas ska en ny riskbedömning göras.

För dem som i föreskrifterna kallas »yngre barn«, det vill säga barn under 13 år, finns det bara två typer av arbetsuppgifter som kan komma i fråga; allt annat är förbjudet. För det första kan de få sköta mycket lätta och ofarliga ar-

betsuppgifter inom verksamheter som drivs av deras egen familj, förutsatt att den inte har några anställda. Med det menas till exempel trädgårdsarbete, lätt arbete med att utfodra djur, lättare sådd och plantering för hand, frukt- och bärplockning och rensning av trädgårdsland och mindre odlingar. Men om det finns anställda i familjeföretaget får yngre barn alltså inte alls arbeta där. För det andra kan barn under 13 år på vissa villkor också få uppträda som artister eller vid sport- och reklamevenemang (och även repetera inför dessa), men då måste den som vill anlita barnet först skaffa tillstånd från Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket kan i det sammanhanget även bevilja undantag från de särskilda reglerna om arbetstid för minderåriga.

Från 13 års ålder finns det lite större möjligheter, men många arbetsuppgifter är fortfarande helt förbjudna eller tillåtna bara om vissa villkor är uppfyllda.

De som fyllt 13 men fortfarande går i grundskolan (»äldre barn« som det står i föreskrifterna) får som sagt bara ha lätt arbete. Vad som menas med det beror både på barnets ålder och mognad och hur länge och hur ofta barnet arbetar. Arbetsgivaren (eller uppdragsgivaren/skolan/den som tillhandahåller praktiken) måste göra en riskbedömning för att avgöra om den tilltänkta arbetsuppgiften kan innebära särskilda risker för barnet. Det finns också särskilda förbud som gäller för de äldre barnen. De får inte arbeta med att sälja det som kallas åldersreglerade varor, det vill säga alkohol och tobak, eller ha andra arbetsuppgifter som kräver stort ansvar, till exempel ansvar för stora värden eller uppgifter som innebär att någon kan skadas om det går på tok. De får inte heller sättas i arbete som är fysiskt eller psykiskt tungt. Exempel på fysiskt tunga arbeten är sådana som innebär tunga lyft, medan jobb som går ut på att hantera värdesaker eller utförs i miljöer där det finns risk för våld, konflikter eller hot är för psykiskt belastande för barnen.

Föreskrifterna om minderårigas arbetsmiljö innehåller också en lång lista med arbetsuppgifter som är så farliga att de är förbjudna för alla minderåriga – det vill säga även för ungdomar som har gått ut grundskolan och är mellan 16 och 18 år – eller tillåtna bara om vissa villkor är uppfyllda.

För arbete ombord på fartyg gäller andra regler om minimiålder. De finns i sjömanslagen och fartygssäkerhetslagen.

Förbud mot farliga arbeten

3 §

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. *Lag (2013:610).*

Kommentar:

Ingen som är under 18 år får syssla med arbetsuppgifter som är direkt farliga, vare sig som anställda, som uppdragstagare eller inom familjen. AFS 2012:3 *Minderårigas arbetsmiljö* innehåller därför en lång lista med arbetsuppgifter som är förbjudna för alla minderåriga – det vill säga även för ungdomar som har gått ut grundskolan och är mellan 16 och 18 år – eller tillåtna bara om vissa villkor är uppfyllda.

Exempel på uppgifter som under inga omständigheter får utföras förrän man fyllt 18 år är arbete där det finns risk för kontakt med vissa särskilt farliga smittämnen, arbete med asbest, dykeriarbete, värdetransporter och bevakningsarbete enligt lagen om bevakningsföretag.

De övriga arbetena på listan är indelade i två grupper:

- sådana som får utföras om de ingår i undervisning i skolan eller på någon annan plats som är avsedd för undervisning eller om de är en del av en lärarledd praktik för ungdomar,
- sådana som är tillåtna på villkor att ungdomarna har gått igenom gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.

Ytterligare ett villkor tillkommer: ingen av dessa uppgifter får utföras som ensamarbete av den minderåriga.

Att en viss arbetsuppgift inte finns med på listan över förbjudna arbeten är ändå ingen garanti för att den är tillåten. Det är omöjligt för Arbetsmiljöverket att göra fullständig förteckning över alla farliga arbeten, och därför kan verket förbjuda att en minderårig utför ett arbete som inspektörerna bedömer som farligt, även om det inte står med på listan.

Register över läkarundersökningar

4 §

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 undersöktas namn och om undersökningsresultatet. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Om det behövs för att bedöma om den tilltänkta arbetsuppgiften medför risker för den minderårigas säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa eller utveckling ska arbetsgivaren (uppdragsgivaren/skolan/den som tillhandahåller praktiken) enligt AFS 2012:3 också se till att hen går igenom regelbundna medicinska kontroller. Anledningen är att minderåriga kan vara känsligare än vuxna för vissa belastningar och att bristande mognad och erfarenhet kan innebära ökad risk för olycksfall. Som ett komplement till de undersökningar som ska göras enligt de allmänna föreskrifterna om *medicinska kontroller i arbetslivet*, AFS 2019:3, kan man

därför även behöva ta hänsyn till den minderårigas fysiska och psykiska mognad vid undersökningen.

Lagparagrafen gör det möjligt att utfärda regler om att de också ska föra register över undersökningsresultaten. Något sådant krav som speciellt gäller minderåriga har Arbetsmiljöverket dock inte ställt. Krav på register finns däremot i AFS 2005:6, som alltså gäller för såväl minderåriga som vuxna.

Föreskrifter om arbetstid

5 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till eller utför arbete. *Lag (2013:610).*

Kommentar:

För minderåriga gäller inte arbetstidslagen på samma sätt som för vuxna. Deras arbetstider måste hålla sig inom de strängare ramar som Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Minderårigas arbetsmiljö* (AFS 2012:3) drar upp. De är, till skillnad från arbetstidslagens bestämmelser, tvingande och det går inte att sluta kollektivavtal om andra regler för minderåriga.

Arbetstiden för en minderårig som arbetar åt två olika arbetsgivare ska räknas ihop. En arbetsgivare kan alltså behöva fråga om hen arbetar för någon annan.

För »ungdomar«, det vill säga de som fyller 16 under året och har klarat av sin skolplikt, är reglerna lite mer tillåtande.

Reglerna är alltså olika för »barn« och »ungdomar« och kan sammanfattas så här (utom för lärlingar):

	BARN	UNGDOMAR
Maxarbetstid (inkl övertid)	2 tim/skoldag	8 tim/dag
	12 tim/skolvecka	40 tim/vecka, kan beräknas som genomsnitt på 4 veckor
	7 tim/skolfri dag	
	35 tim/skolfri vecka	
Sammanhängande rast	minst 30 min efter 4,5 timmars arbete	minst 30 min efter 4,5 timmars arbete
Arbetstidens förläggning	mellan 6.00 och 20.00	mellan 6.00 och 22.00 eller 7.00 och 23.00 (vissa undantag möjliga)
Sammanhängande dygnsvila	minst 14 tim/dygn	minst 12 tim/dygn (vissa undantag möjliga)
Sammanhängande veckovila	minst 36 tim/ sju dagar	minst 36 tim/sju dagar
Sammanhängande årsvila	minst 4 veckor	--

Veckovilan och årsvilan för barn ska dessutom ligga på tid som är fri från schemalagd undervisning. Arbetstiden för ungdomar ska förläggas så att den inte hindrar skolgången eller den minderårigas möjlighet att tillgodogöra sig undervisningen.

6 KAP

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m m

Krav på organiserad samverkan

1 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. *Lag (1991:677).*

Kommentar:

I lagens tredje kapitel med rubriken Allmänna skyldigheter framgår det att det är arbetsgivaren som ska se till att arbetsmiljön uppfyller lagens krav. Det ska ske genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete som gör arbetsmiljöfrågorna till en lika naturlig del av chefernas vardag som produktionskontroll och budgetuppföljning. Samtidigt står det också på flera ställen i lagen att arbetstagarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet. Det är helt enkelt nödvändigt om arbetsgivarna ska ha möjlighet att uppfylla sitt ansvar.

En bärande idé bakom det systematiska arbetsmiljöarbetet är att de som är direkt berörda av ett problem i första hand själva ska lösa det, vilket i sin tur förutsätter en vardaglig samverkan kring arbetsmiljöfrågorna direkt mellan de enskilda arbetstagarna och arbetsgivarens företrädare. Denna samverkan kan vara både spontan och informell.

Enligt kapitel 6 ska det emellertid också finnas en mer organiserad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är en samverkan genom ombud. På ena sidan finns arbetsgivarens företrädare, det vill säga beslutsfattare på olika plan med ansvar för arbetsmiljön. På den andra finns de anställdas representanter, skyddsombuden. Det kan också finnas en skyddskommitté, ett partssammansatt organ med ledamöter från båda sidor. Denna organiserade samverkan, som brukar kallas den lokala skyddsorganisationen eller det lokala skyddsarbetet, bedrivs delvis på samma sätt som den samverkan som sker direkt mellan arbets-

tagare och chefer. Men det finns också viktiga skillnader. Skyddsombuden och skyddskommittéerna har nämligen bestämda uppgifter enligt regler i lagens sjätte kapitel. För att de ska kunna sköta dessa har de också fått särskilda befogenheter och inflytande i arbetsgivarens verksamhet.

Även arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166) innehåller regler om den lokala skyddsverksamheten.

Skyddsombud

2 §

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

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

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

På alla arbetsställen med fem eller fler arbetstagare ska det finnas minst ett skyddsombud. »Om arbetsförhållandena påkallar det«, det vill säga om arbetet är påtagligt riskfyllt, ska det finnas skyddsombud även på arbetsställen som är mindre än så. I praktiken är det arbetstagarna själva som avgör om det behövs. Helst ska det också finnas ersättare för skyddsombudet.

På många arbetsplatser föredrar man numera att säga arbetsmiljöombud i stället för skyddsombud. Men vad ombudet kallas spelar ingen roll. Även arbetsmiljöombud omfattas av reglerna om skyddsombud.

Allt detta gäller oavsett om arbetsplatsen ligger på land eller om den är ett fartyg. Reglerna om hur det ska gå till att utse skyddsombuden är däremot olika. De som gäller på fartyg finns i fartygssäkerhetslagen och beskrivs inte här. På land gäller följande:

På de flesta svenska arbetsplatser gäller kollektivavtal, och på dessa utses skyddsombuden av den kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationen, det vill säga klubben (eller motsvarande). Det gäller även om det tillfälligt råder kollektivavtalslöst tillstånd för att man inte har hunnit sluta något nytt avtal innan det tidigare löpte ut. Om flera fackliga organisationer har kollektivavtal med arbetsgivaren är det inget som hindrar att de har varsitt skyddsombud, men de

kan lika gärna utse ett gemensamt ombud. Skyddsombud som utsetts av fackliga organisationer är fackliga förtroendemän och omfattas av förtroendemannalagens regler.

På arbetsplatser där det varken finns eller brukar finnas kollektivavtal utses skyddsombuden alltid direkt av arbetstagarna. Även om det skulle finnas en lokal facklig organisation där har denna alltså inte rätt att utse skyddsombud. Skyddsombuden på dessa arbetsplatser omfattas inte av förtroendemannalagen, men arbetsmiljölagen innehåller liknande regler som ska garantera att alla skyddsombud kan sköta sina uppdrag utan hinder (se 5 § och 10–11 §§ i detta kapitel). Oavsett om skyddsombudet har utsetts av en facklig organisation eller direkt av sina arbetskamrater ska hen inom sitt skyddsområde ta till vara alla arbetstagares intressen, oberoende av deras organisationstillhörighet.

I 6 § arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166) ställs vissa kvalifikationskrav. Skyddsombudet ska vara en person som både har insikt i och är intresserad av arbetsmiljöfrågor. Dessutom ska hen vara väl insatt i arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde. Det senare innebär bland annat att det kanske inte räcker med ett skyddsombud, utan att man måste utse flera, som var och en har sitt skyddsområde. Ett skyddsområde kan då omfatta en begränsad del av lokalerna, en viss organisatorisk enhet eller en bestämd grupp arbetstagare som skyddsombudet ska representera. Skyddsombudets befogenheter är begränsade till hens eget område.

Som regel utses skyddsombud på tre år i taget, men mandattiden kan vara kortare till exempel på arbetsställen där anställningarna som regel är kortvariga. De som har utsett skyddsombudet kan också ta ifrån denne uppdraget i förtid, om de är missnöjda med hur det sköts. Lokala skyddsombud måste vara anställda hos samma arbetsgivare som de arbetstagare de företräder. Om arbetsstället är så litet att det inte finns någon skyddskommitté (se 6 kap. 8 §) kan en lokal avdelning av ett förbund också få utse någon lämplig person i sin egen organisation till regionalt skyddsombud. Då krävs inte att förbundet har kollektivavtal med arbetsgivaren, bara att det har åtminstone en medlem på arbetsstället.

Huvudskyddsombud

3 §

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

Kommentar:

Huvudskyddsombud utses på samma sätt som vanliga skyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgift är dels att samordna skyddsombudens verksamhet, dels att företräda dem utåt, exempelvis i kontakterna med arbetsgivaren om frågor som rör flera skyddsområden.

Skyddsombudets roll och uppgifter

4 §

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 arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. *Lag (2003:365).*

Kommentar:

Det finns arbetsplatser där det i praktiken är skyddsombudet som får ta ansvar för alla arbetsmiljöfrågor. Men det är inte skyddsombudets uppgift – det är arbetsgivaren som har ansvar för att arbetsmiljön motsvarar lagens krav.

Skyddsombudet är arbetstagarnas förtroendemän. Som sådan ska hen ta till vara de anställdas intressen och försöka påverka arbetsgivaren att ta hänsyn till deras synpunkter och behov i alla beslut som har betydelse för arbetsmiljön. Särskilt påpekar lagen att skyddsombudet ska övervaka att arbetsgivaren verkligen bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete och en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet och att dessa håller måttet. Skyddsombud ombord på fartyg har dessutom i uppdrag att övervaka att fartyget har den bemanning som krävs. Men det är alltså inte skyddsombudet som ska genomföra åtgärderna, hen ska i stället driva på arbetsgivaren om denne är passiv. Däremot ska skyddsombudet vara inblandad mycket tidigt i arbetsgivarens beslutsförberedelser i en rad situationer som nämns i paragrafens andra stycke, nämligen

- när arbetsgivaren tänker bygga nya lokaler eller ändra de gamla,
- när arbetsgivaren vill skaffa nya anordningar eller ändra gamla,
- när arbetsgivaren överväger att förnya arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation,
- när arbetsgivaren planerar att använda farliga ämnen.

Skyddsombudet ska också vara med och upprätta den årliga handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet på arbetsstället.

Något som inte uttryckligen sägs är att skyddsombud på arbetsställen där det inte finns skyddskommitté även ska se till att arbetsgivaren skaffar den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver och vara med i planeringen för den.

Mycket av detta är frågor som arbetsgivaren också är skyldig att förhandla om med den fackliga organisationen enligt lagen om medbestämmande i arbets-

livet (MBL). Men samverkan enligt arbetsmiljölagen måste som regel inledas på ett mycket tidigare stadium när arbetsgivaren överväger en förändring, redan i planeringsskedet. MBL-förhandlingar påbörjas däremot oftast inte förrän arbetsgivaren själv har gjort vissa undersökningar och utredningar. Det har arbetsgivaren rätt till för att ha ett underlag för förhandlingarna. På det stadiet har skyddsombud och skyddskommitté redan varit inkopplade ett tag. De har kanske till och med hunnit ta ställning till planerna från arbetsmiljösynpunkt.

För att skyddsombuden ska ha möjlighet att ta till vara arbetskamraternas intressen också i andra frågor har arbetsgivaren en generell skyldighet att informera dem om förändringar som har betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsområdet. I arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166) sägs dessutom att arbetsgivaren ska underrätta skyddsombudet om beslut i bygglovsärenden som rör arbetslokaler eller personalrum, och när arbetsgivaren ansöker om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmäler sådan verksamhet.

Givetvis behöver skyddsombudet utbildning för sitt uppdrag, och här lägger lagen faktiskt ett gemensamt ansvar på arbetsgivare och arbetstagare. Det innebär att båda ska se till att det finns tillgång till kurser och att skyddsombuden kommer iväg på de utbildningar som de behöver. Om det finns en skyddskommitté vid arbetsstället brukar den ha hand om detta. Annars är det den fackliga organisationen eller skyddsombuden och arbetsledningen tillsammans. Det är arbetsgivaren som står för kostnaderna för de utbildningar som parterna har kommit överens om.

Rätt till ledighet för uppdraget

5 §

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

Kommentar:

Lokala skyddsombud har rätt att vara lediga från sina vanliga arbetsuppgifter utan löneavdrag för att fullgöra sina uppdrag. Hur mycket tid som behövs beror på hur riskfyllt arbetet är och hur stort skyddsområdet är.

När ett skyddsombud måste ingripa omedelbart, som vid olyckshändelser och akuta faror, kan hen lämna sin arbetsplats utan vidare och bestämmer själv hur mycket tid som behövs.

Hur mycket tid skyddsombudet kan lägga ned på det löpande skyddsarbetet bör fackklubben eller ombudet själv däremot komma överens med arbetsgivaren om. Om de inte kan enas kan de be Arbetsmiljöverket yttra sig om vad som är rimligt. Det beskedet är dock inte bindande. På arbetsplatser där det finns kollektivavtal kan den fackliga organisationen i sista hand driva igenom sin uppfattning genom att utnyttja sitt tolkningsföreträde enligt förtroendemannalagen. Arbetsgivaren blir då tvungen att stämma organisationen inför Arbetsdomstolen för att

slippa betala skyddsombudets lön under den ledighet som arbetsgivaren anser oskälig. Till dess att AD har avgjort tvisten gäller den fackliga organisationens uppfattning.

På arbetsplatser där det finns kollektivavtal ger förtroendemannalagen skyddsombuden rätt till ledighet utan löneavdrag för att delta i arbetsmiljöutbildning. Att arbetsmiljölagens regel om rätt till ledighet också omfattar ledighet för utbildning framgår inte klart. Enligt förarbetena utgick lagstiftaren emellertid ifrån att det skulle vara så.

Enligt 15 § i detta kapitel gäller ovanstående regler också skyddskommittédamöter (fast förtroendemannalagens regler kan förstås bara gälla den fackliga sidans företrädare).

Rätt att ta del av handlingar

6 §

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

Kommentar:

Skyddsombuden har en vidsträckt rätt till information. De har rätt att få se de handlingar och få de upplysningar i övrigt som de behöver för uppdraget. Det betyder att de ska ha tillgång till samma handlingar och samma upplysningar som arbetsgivaren själv har. De ska helt enkelt vara jämbördiga på den här punkten.

De »upplysningar i övrigt« som nämns kan vara upplysningar om innehållet i handlingar som finns utanför arbetsstället, till exempel om resultatet av arbetshygieniska mätningar eller information som arbetsgivaren fått från en konsult.

Till skillnad från paragrafen om skyddsombudets roll och uppgifter (4 §), som ålägger arbetsgivaren att informera skyddsombuden om alla förändringar som har betydelse för arbetsmiljöförhållandena, säger 6 § i och för sig inte att arbetsgivaren måste förmedla all denna information på eget initiativ, bara att skyddsombuden har rätt att få den. Men arbetsmarknadens organisationer har länge varit överens om att arbetsgivaren ska informera fortlöpande. En arbetsgivare som direkt vägrar att lämna ut upplysningar som skyddsombudet ber om bryter både mot den här paragrafen och mot 10 § som säger att skyddsombudet inte får hindras från att fullfölja sina uppgifter. Då kan arbetsgivaren dömas att betala skadestånd.

Begäran om åtgärder eller undersökningar

6 a §

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

skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska meddelas. Sådan framställning av ett skyddsombud på fartyg ska i stället lämnas till Transportstyrelsen, som ska pröva om föreläggande eller förbud enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) ska meddelas.

Där skyddskommitté finns, kan skyddsombud direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga.

Ett skyddsombuds begäran enligt första stycket får även avse skyddsåtgärder som behövs för att arbetsgivaren på det arbetsställe där skyddsombudet är verksamt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft enligt 3 kap. 12 §.

Det som i första och andra styckena sägs om skyddsombud ska också gälla för studerandeskyddsombud som avses i 17 §. *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

Om ett skyddsombud anser att det finns en brist som måste avhjälpas eller att man skulle behöva göra någon undersökning för att kontrollera miljöförhållandena, ska ombudet vända sig till arbetsgivaren. Skyddsombudet har då för det första rätt att få en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren har tagit emot begäran, om skyddsombudet skulle vilja det. För det andra är arbetsgivaren skyldig att snabbt ge besked om vad denne tänker göra med anledning av skyddsombudets krav.

Om arbetsgivaren inte ger något besked eller tillmötesgår kraven inom rimlig tid kan skyddsombudet be Arbetsmiljöverket eller Transportstyrelsen ingripa. Myndigheten måste då ta ställning till om den ska utfärda ett föreläggande eller förbud mot arbetsgivaren. Oavsett om myndigheten går på skyddsombudets linje eller ej måste den fatta ett skriftligt beslut. Därmed kan det också överklagas av den som är missnöjd med det.

På den här punkten har de studerandeskyddsombud som vuxna studerande kan utse samma rättigheter som de anställdas skyddsombud. De kan alltså vända sig till ledningen för utbildningsinrättningen och begära undersökningar och åtgärder och, om det inte hjälper, begära att Arbetsmiljöverket tar ställning.

En arbetsgivare som anlitar inhyrd arbetskraft är skyldig att vidta de skyddsåtgärder som behövs även för de inhyrda arbetstagarnas skull. Det står i 3 kap. 12 §. Om ett skyddsombud anser att arbetsgivaren inte uppfyller den skyldigheten kan hen också begära att arbetsgivaren gör undersökningar och vidtar åtgärder även när det behövs för att skydda den inhyrda arbetskraften, och att Arbetsmiljöverket fattar ett beslut i frågan om arbetsgivaren dröjer för länge med besked eller åtgärder. Men det gäller enbart de anställda skyddsombuden. Studerandeskyddsombud har inte möjlighet att göra det.

Nu mera har skyddsombud faktiskt möjlighet att på samma sätt begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder i ytterligare en situation – men det står inte i arbetsmiljölagen utan i arbetstidslagen. Det är om skyddsombudet anser att arbetsgi-

varen bryter mot arbetstidslagens regler om övertid, mertid eller nödfallsövertid. En förutsättning för att skyddsombudet ska kunna begära åtgärder med hänvisning till just dessa regler är då förstås att arbetstidslagen verkligen gäller på arbetsplatsen. På största delen av arbetsmarknaden har man ju slutit kollektivavtal som gäller i stället för arbetstidslagens regler. Å andra sidan kan ett skyddsombud alltid ingripa med stöd av arbetsmiljölagen om arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen är ohälsosamma.

Rätt att stoppa farligt arbete

7 §

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.

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

Bestämmelser om rätten för ett skyddsombud att avbryta arbete på fartyg och om verkan av en sådan åtgärd finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

Både lokala och regionala skyddsombud, men inte studerandeskyddsombud, har rätt att tillfälligt stoppa särskilt farliga arbeten. Det är när faran är så allvarlig och överhängande att arbetet enligt skyddsombudets uppfattning måste avbrytas omedelbart, och att man inte hinner vänta på att någon chef ska komma och ta ställning. Det kan också vara så att chefen inte håller med om att faran är så akut. Om skyddsombudet anser det nödvändigt har hen likafullt rätt att avbryta arbetet.

Att det ska vara en allvarlig fara som hotar behöver i och för sig inte innebära livsfara. Det räcker att det finns akut risk för kroppsskada. Det är inte heller uteslutet att skyddsombudet kan stoppa jobbet för att förhindra en skada som inte ger symptom omedelbart utan först efter en tid. Det avgörande är om man kan rädda någon genom att avbryta arbetet genast, eller om det varken gör till eller från om man väntar tills arbetsledningen eller Arbetsmiljöverket hinner ta ställning. Därför är det i praktiken framför allt vid olycksfallsrisker som den här befogenheten kan användas.

Skyddsombudet har också befogenhet att stoppa ensamarbete eller hindra att det över huvud taget sätts igång, om det är »påkallat från skyddssynpunkt«. I de här fallen behöver det inte finnas risk för olycksfall. Det kan till exempel också vara motiverat att avbryta ett ensamarbete som utsätter en människa för mycket stora psykiska påfrestningar.

I alla dessa fall ska skyddsombudet sedan kontakta arbetsledningen om hen inte har hunnit göra det i förväg. Om arbetsledningen inte håller med om att arbetet ska avbrytas får den i sin tur koppla in Arbetsmiljöverket. Tills inspektionen har kommit till arbetsplatsen gäller skyddsombudets uppfattning. Därefter tar myndigheten över.

Ytterligare en situation då skyddsombudet kan stoppa arbetet är om Arbetsmiljöverket redan tidigare förbjudit arbetsgivaren att fortsätta med ett visst arbete eller att använda en lokal eller en maskin, men arbetsgivaren bryter mot förbudet. Förutsättningen är att förbudet har vunnit laga kraft, det vill säga att tiden för att överklaga det redan har gått ut eller att myndigheten har beslutat att det ska gälla omedelbart, oavsett om det överklagas eller ej.

Precis som skyddsombuden kan tvinga fram besked från arbetsgivaren om åtgärder för att skydda inhyrd arbetskraft och beslut från Arbetsmiljöverket i samma fråga, har de rätt att på det sätt som beskrivits ovan avbryta farliga arbeten som utförs av inhyrd personal.

Befogenheten att avbryta farliga arbeten är reserverad för arbetstagarnas skyddsombud, oavsett om det är företagets egna anställda eller utomstående arbetskraft som är i fara. Studerandeskyddsombud har alltså ingen rätt att göra det.

Ett produktionsstopp kan orsaka ekonomisk skada. Enligt paragrafens sista stycke behöver skyddsombuden emellertid inte oroa sig för det om de anser det nödvändigt att avbryta arbetet. De blir inte skadeståndsskyldiga även om de skulle missta sig och Arbetsmiljöverket kommer fram till att arbetet kan fortsätta. Inte heller får arbetskamraterna något löneavdrag för den tid som arbetet ligger nere, om inte stoppet varit helt utan fog. Det står visserligen inte i lagen, men det har slagits fast i Arbetsdomstolens praxis.

Enligt arbetsmiljöförordningens 14 § finns det dock ett par situationer då ett skyddsombud inte har rätt att stoppa arbetet trots att det är farligt, nämligen vid övningar inom försvaret och då räddningskåren övar för verksamhet under beredskap.

Rätten att tillfälligt stoppa särskilt farliga arbeten gäller även till sjöss. Men eftersom förhållandena ombord på ett fartyg skiljer sig mycket från dem på fasta land – det kan exempelvis vara omöjligt att tillkalla Transportstyrelsen i en akut situation ute till havs – så omfattas de ombordanställdas skyddsombud inte av arbetsmiljölagens regler på den här punkten. Hur det ska gå till när de behöver stoppa arbetet beskrivs i fartygssäkerhetslagen.

Tillsättande av skyddskommitté

8 §

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). *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

Paragrafen handlar om hur det ska gå till att utse ledamöter i skyddskommittén. Den gäller inte för fartyg.

Vid arbetsställen med minst 50 anställda måste det finnas en skyddskommitté. Också vid arbetsställen som är mindre än så måste man inrätta en skyddskommitté om de anställda begär det. Inget hindrar att man har flera skyddskommittéer med ansvar för olika skyddsområden, till exempel om arbetsstället är stort och arbetsmiljöproblemen har mycket olika karaktär på olika avdelningar.

Skyddskommittén ska vara partssammansatt. De anställdas representanter i kommittén utses på samma sätt som skyddsombuden, det vill säga av den lokala fackliga organisation som är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Det gäller även om det råder tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Skyddskommittéledamöter som utsetts av fackliga organisationer är fackliga förtroendemän och omfattas av förtroendemannalagens regler.

På arbetsplatser där det varken finns eller brukar finnas kollektivavtal utses de anställdas representanter i skyddskommittén direkt av arbetstagarna. Även om det skulle finnas en lokal facklig organisation där har denna alltså inte rätt att utse någon medlem i skyddskommittén. Skyddskommittéledamöterna på dessa arbetsplatser omfattas inte heller av förtroendemannalagen, men arbetsmiljölagen innehåller liknande regler som ska garantera att skyddskommittéledamöterna kan sköta sina uppdrag utan hinder (se 5 §, 10–11 §§ och 15 § i detta kapitel).

I arbetsmiljöförordningens 8 § finns också några regler om hur skyddskommittén ska vara sammansatt och hur många medlemmar den ska ha. Om det är en arbetsplats där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Om studerandeskyddsombuden är fler än två ska de själva bestämma vilka av dem som ska ta plats där.

Reglerna om hur det ska gå till att utse ledamöter i skyddskommittén på fartyg

finns i fartygssäkerhetslagen.

Skyddskommitténs uppgifter

9 §

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. *Lag (2003:365).*

Kommentar:

I kommentaren till 4 § i detta kapitel sägs att det på en del arbetsplatser i praktiken är skyddsombudet som får ta ansvar för arbetsmiljöarbetet – fast det inte är skyddsombudets uppgift utan arbetsgivarens. På samma sätt har man på sina håll missuppfattat vilken roll skyddskommittén ska ha. Eftersom den är ett partsammansatt organ vid sidan av den så kallade linjeorganisationen kan inte heller den bära ansvaret för arbetsmiljön. Det har man försökt markera i lagen genom att säga att skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa hur det genomförs. Det är med andra ord någon annan, nämligen arbetsgivaren och dennes företrädare, som har huvudansvar för planeringen och för att planerna faktiskt genomförs.

Även om skyddskommittén inte har ansvar för arbetsmiljön ska den ha stort inflytande på arbetsgivarens förebyggande arbete och vara vägleddande för detta. Liksom skyddsombuden ska skyddskommittén driva på och delta i planering, uppföljning och kontroll av arbetsmiljöarbetet, men den ska syssla mer med övergripande och principiella frågor. En annan skillnad är att den ska vaka över förhållandena inom hela företaget. Den är också ett forum dit alla andra som deltar i arbetsmiljöarbetet kan vända sig, dels vid oenighet, dels för att få råd och information. Skyddskommittéer på fartyg har, liksom de ombordanställdas skyddsombud, dessutom i uppgift att vaka över att fartyget har den bemanning som krävs.

Paragrafen räknar särskilt upp några frågor som skyddskommittén måste behandla. Dit hör bland annat frågor om företagshälsovård, om anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten och arbetsmiljöutbildning och upplysning. Också handlingsplanerna för arbetsmiljöarbetet ska behandlas i skyddskommittén, liksom planer på nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsme-

toder eller arbetsorganisation och planer på att använda farliga ämnen.

Enligt arbetsmiljöförordningen bör skyddskommittén sammanträda minst var tredje månad. Även någon företrädare för företagshälsovården bör delta i sammanträdena.

Även om skyddskommittén, som lagen rekommenderar, innehåller ledamöter i företagsledande ställning har den inte befogenhet att fatta beslut för arbetsgivarens räkning. Men arbetsgivaren kan gå med på att vissa av kommitténs beslut ska vara bindande, till exempel beslut som rör en viss typ av frågor eller som ledamöterna är eniga om. Oavsett om det handlar om ett bindande beslut eller ej bör man alltid ange när beslutet ska vara genomfört.

Om arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare i skyddskommittén inte kan bli eniga i ett ärende, är skyddskommittén enligt 9 § i arbetsmiljöförordningen skyldig att överlämna frågan till Arbetsmiljöverket om någon av dem begär det. Om frågan faller inom myndighetens kompetensområde kan den då ingripa på olika sätt som beskrivs närmare i lagens sjunde kapitel.

9 a §

Till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg. *Lag (2011:741)*.

Kommentar:

Eftersom de frågor som skyddskommittén ska behandla många gånger också är MBL-frågor, har det blivit allt vanligare att man bildar ett gemensamt organ där man både sköter samverkan enligt arbetsmiljölagen och informerar och förhandlar/samråder enligt medbestämmandelagen. På så sätt samordnar man de två systemen för arbetstagarinflytande, och det organ där detta sker brukar följaktligen kallas något annat än skyddskommitté. Hur samordningen ska gå till regleras i kollektivavtal. Arbetsmiljöverket har tidigare ifrågasatt om de här samverkansorganen verkligen kan räknas som skyddskommittéer i arbetsmiljölagens mening och ha de befogenheter som sådana kommittéer har. Den här paragrafen infördes för att det inte ska råda något tvivel på den punkten. Ett organ som även behandlar andra frågor kan vara en skyddskommitté i lagens mening även om det har ett annat namn, på villkor att det finns ett kollektivavtal som talar om exakt vilket organ som är avsett att vara skyddskommitté.

Skyddsregler för skyddsombudet

10 §

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 rått om han ej hade haft uppdraget. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

Paragrafen innehåller regler som ska garantera att skyddsombuden kan sköta sin syssla utan hinder och att de inte ska drabbas av några personliga nackdelar för att de åtar sig uppdraget. Reglerna gäller alla skyddsombud (även regionala skyddsombud) oavsett om de är utsedda av en facklig organisation eller direkt av sina arbetskamrater. Skyddsombud som är utsedda av en facklig organisation omfattas därmed både av förtroendemannalagens och arbetsmiljölagens skyddsregler. Det har betydelse i situationer då arbetsmiljölagen ger ett bättre skydd.

Paragrafens första stycke är ett exempel på detta. Det innebär att ingen – vare sig arbetsgivare eller arbetskamrater – får hindra skyddsombudet från att sköta sitt uppdrag. Förtroendemannalagen däremot skyddar enbart mot ingrepp från arbetsgivaren.

Det här betyder att det är förbjudet inte bara att förvägra ett skyddsombud tillgång till de handlingar som behövs, tillräcklig ledighet eller någon av de andra rättigheter som lagen uttryckligen ger, utan också att stänga av skyddsombudet från arbetet. Likaså hindrar man skyddsombudet från att fullgöra sitt uppdrag om man sätter sig över ett beslut att stoppa ett farligt arbete. En förutsättning är dock, enligt Arbetsdomstolens dom 92/2000, att skyddsombudet uttryckt sig så pass klart att man verkligen förstår att arbetet har stoppats i avvaktan på att Arbetsmiljöverket ska ta ställning.

Givetvis måste skyddsombudet också få tillträde till alla arbetsplatser inom sitt eget skyddsområde. Paragrafens andra stycke betyder att hen dessutom har rätt att komma in på sådana arbetsställen som arbetsgivaren själv inte råder över men där någon av dennes anställda arbetar. En arbetsgivare som till exempel hyr in personal från ett bemanningsföretag måste alltså låta skyddsombuden från bemanningsföretaget få tillträde till arbetsstället i den utsträckning som behövs för att de ska kunna bevaka de inhyrda arbetstagarnas arbetsförhållanden. På samma sätt måste en arbetsgivare som tar emot varuleveranser till sin lastkaj släppa in de skyddsombud som företräder varuleverantörernas chaufförer.

Arbetsgivaren får inte ge skyddsombudet sämre arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av uppdraget. Försämringar som inte beror på skyddsombudsuppdraget utan enbart har organisatoriska orsaker är dock inte förbjudna. Skyddet gäller också när uppdraget är avslutat. Skyddsombudet ska då ha samma eller likvärdiga villkor som hen skulle ha haft om hen aldrig hade åtagit sig uppdraget.

Något som inte framgår av den här paragrafen men av 15 § i detta kapitel är att reglerna i paragrafens första stycke även gäller ledamöterna i skyddskommittén

och studerandeskyddsombuden. De får alltså inte heller hindras från att sköta sina uppgifter.

De anställda skyddskommittéledamöterna omfattas också av paragrafens tredje stycke och är precis som skyddsombuden skyddade mot att få försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. De skyddskommittéledamöter som representerar de studerande är undantagna från den bestämmelsen. Skälet är att de inte är anställda vid utbildningsinstitutionen och följaktligen inte heller har några anställningsvillkor som skulle kunna försämrats där.

Den som bryter mot 10 § kan bli skadeståndsskyldig enligt nästa paragraf.

Skadeståndsskyldighet

11 §

Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot 10 §, ska han ersätta uppkommen skada. Vid bedömning om 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:

En arbetsgivare eller en arbetstagare som bryter mot reglerna i 10 § och hindrar ett skyddsombud eller en skyddskommittéledamot från att utföra sitt uppdrag blir skadeståndsskyldig. Detsamma gäller om arbetsgivaren försämrar arbetsförhållanden eller anställningsvillkor för en person på grund av att denna är eller har varit skyddsombud eller skyddskommittéledamot. Skadeståndet ska inte bara ersätta den ekonomiska förlust som personen i fråga har lidit, exempelvis genom försämrade anställningsvillkor, utan också det obehag som trakasserier har vållat. Det här skadeståndet ska betalas till skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten själv. Om hen är utsedd av en facklig organisation kan emellertid också organisationen få skadestånd, men då enligt förtroendemannalagens regler. Om det finns förmildrande omständigheter kan domstolen bestämma att skadeståndet ska minskas eller att inget skadestånd alls ska dömas ut.

Tidsgränser för att kräva skadestånd eller löneförmån

12 §

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 i fråga om anspråk på anställnings-

förmåner enligt 5 §.

lakttages 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. *Lag (2003:365)*.

Kommentar:

Ett skyddsombud eller en skyddskommittéledamot som anser sig ha blivit hindrad i sitt uppdrag eller trakasserad genom försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor måste kräva skadestånd inom en viss tid. Sedan är det för sent. Detsamma gäller om de vill kräva löneförmåner för tid som de har använt för skyddsarbete enligt 5 § men som arbetsgivaren inte betalar godvilligt. Här finns två tidsgränser.

Först måste man underrätta den man vill ha ersättning av inom en viss tid, nämligen inom fyra månader. Om man kräver skadestånd räknas de fyra månaderna från det att skadan inträffade. Gäller kravet i stället en löneförmån ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från det att lönen skulle ha betalats ut. I bästa fall löser sig tvisten på det här stadiet.

Om den inte löser sig, och skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten vill gå vidare och väcka talan i domstol, måste också det göras inom en viss tid. Om skyddsombudet tillhör en kollektivavtalsbunden facklig organisation som har begärt tvisteförhandling om kravet inom de fyra månaderna, vilket är det normala, ska den förhandlingen först avslutas. Därefter har organisationen ytterligare fyra månader på sig att väcka talan. Om skyddsombudet inte tillhör någon kollektivavtalsbunden facklig organisation, måste talan väckas inom åtta månader från det att skadan uppkom eller att lönen skulle ha betalats ut. Sedan är det för sent.

Den här paragrafen gäller inte alls för skyddsombud på fartyg. För dem finns i stället regler i fartygssäkerhetslagen, som ger dem längre tid för att väcka talan.

Rättegången

13 §

Mål om tillämpning av 10 och 11 §§ handläggs 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. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

Vilka regler som gäller för rättegången i mål om trakasseribestämmelserna i 10 § eller skadestånd enligt 11 § beror på vem talan riktas mot och vad tvisten gäller.

Om det är en arbetsgivare som dras inför rätta för att ha behandlat någon av sina anställda skyddsombud eller skyddskommittéledamöter eller ett regionalt skyddsombud illa, gäller lagen om rättegången i arbetstvister. Är arbetsgivaren dessutom bunden av kollektivavtal och talan väcks av den fackliga organisatio-

nen ska denna gå direkt till Arbetsdomstolen. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal eller om det är skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten själv som väcker talan, är tingsrätten första instans. Tingsrättens dom kan sedan överklagas till Arbetsdomstolen.

Om det är ett studerandeskyddsombud som anser sig ha blivit hindrat och vill kräva skadestånd för det är det dock alltid rättegångsbalkens vanliga regler som ska tillämpas, vilket inte framgår här men av 15 § i detta kapitel. Det innebär att talan ska väckas i tingsrätt, med möjlighet att överklaga till hovrätt och Högsta domstolen.

Detta gäller också om det i stället är en arbetstagare som anklagas för att ha hindrat ett skyddsombud eller en skyddskommittéledamot från att sköta sitt uppdrag. Detsamma gäller om någon som råder över ett arbetsställe har vägrat en annan arbetsgivares skyddsombud tillträde enligt 10 § andra stycket, och skyddsombudet eller dennes fackliga organisation vill kräva skadestånd för detta.

Underrättelse om val av skyddsombud och skyddskommittéledamot 14 §

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:

En förutsättning för att ett skyddsombud eller arbetstagarnas företrädare i skyddskommittén ska kunna åberopa de befogenheter och rättigheter som lagen ger dem mot arbetsgivaren är att denne blivit underrättad om att de har utsetts. Det är den organisation eller de arbetstagare som har utsett dem som ska underrätta arbetsgivaren. Om det inte går att nå arbetsgivaren kan det räcka med att skicka meddelandet till arbetsstället. Regeln är tänkt för situationer då det är svårt att få kontakt med någon arbetsgivarföreträdare på arbetsstället eller då de som har valt skyddsombudet inte känner till arbetsgivarens adress. Men skulle arbetsgivaren förneka att den fått någon sådan underrättelse är det arbetstagar sidan som måste bevisa att den har sänts iväg.

Arbetsmiljöförordningens 10 § innehåller närmare regler om hur arbetsgivaren ska underrättas om skyddsombuds valet (men inte om valet av skyddskommittéledamöter). Underrättelsen ska vara skriftlig och ange skyddsombudets namn och adress, skyddsområde och för vilken tid hen har utsetts. Om skyddsombudet ersätter ett tidigare skyddsombud ska underrättelsen också tala om vem det nya skyddsombudet ersätter.

Skyddsregler för skyddskommittéledamöter

och studerandeskyddsombud

15 §

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. *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

De allra flesta av de regler som ska garantera att skyddsombuden kan sköta sitt uppdrag utan hinder gäller också för skyddskommitténs ledamöter, med undantag för dem som representerar de studerande. Paragrafens första stycke talar om vilka av dessa skyddsregler som ska tillämpas på de anställda skyddskommittéledamöterna, nämligen:

- rätt att vara ledig med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som behövs för uppdraget (5 §)
- skydd mot trakasserier på grund av uppdraget (10 § första och tredje styckena)
- rätt till skadestånd vid brott mot ovanstående (11 §)
- tidsgränser för att väcka talan (12 §)
- rättegångsregler (13 §)
- underrättelse till arbetsgivaren som förutsättning för att kunna åberopa lagens befogenheter och rättigheter (14 §).

Observera alltså att andra stycket i 10 § inte gäller för skyddskommittéledamöter. De har med andra ord inte rätt att komma in på arbetsställen som andra arbetsgivare än deras egen råder över.

Formellt omfattas alltså skyddskommittéledamöter som representerar de studerande inte av samma regler som de övriga medlemmarna i skyddskommittén. I praktiken skiljer sig inte skyddet åt så mycket som det kan se ut vid första anblicken. Som framgår av paragrafens andra stycke gäller nämligen i stor utsträckning samma bestämmelser även för dem i deras egenskap av studerandeskyddsombud:

- de får inte hindras från att utföra sitt uppdrag (10 § första stycket)
- de har rätt till skadestånd om de blir hindrade (11 §)
- om de vill väcka talan om skadestånd gäller samma tidsgränser för dem (12 §)
- för att de ska kunna åberopa lagens befogenheter och rättigheter måste de studerande först underrätta huvudmannen för utbildningen om vilka de har utsett till studerandeskyddsombud (14 §)
- de har också precis som andra skyddsombud rätt att komma in på arbetsplatser som utbildningsanordnaren inte råder över, vilket kan behövas när de studerande är ute på praktik (10 § tredje stycket).

Om ett studerandeskyddsombud anser att hen har hindrats från att utföra sitt uppdrag och vill gå till domstol gäller dock inte samma rättegångsregler som

för anställda skyddsombud och skyddskommittéledamöter. För ett studerandeskyddsombud gäller rättegångsbalkens vanliga regler. Det innebär att talan ska väckas i tingsrätt, med möjlighet att överklaga till hovrätt och Högsta domstolen.

Det finns faktiskt ytterligare en likhet, men den framgår först av en senare paragraf i det här kapitlet, nämligen 18 §, som säger att studerandeskyddsombudet ska få den ledighet som behövs för uppdraget.

Förtroendemannalagens tillämpning

16 §

Beträffande skyddsombud och ledamot av skyddskommitté, vilka har utsetts av organisation som avses i 2 § andra eller tredje stycket, äger även lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen tillämpning. Har skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté på fartyg utsetts av de ombordanställda, tillämpas lagen som om han eller hon var utsedd av sin lokala arbetstagarorganisation. Det som sägs i denna paragraf gäller dock inte i den mån ombuds eller ledamots rättigheter enligt detta kapitel eller enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) därigenom skulle inskränkas. *Lag (2003:365).*

Kommentar:

Paragrafen påminner om att skyddsombud och skyddskommittéledamöter som utsetts av den kollektivavtalsbundna fackliga organisationen är fackliga förtroendemän, vilket gör att de även omfattas av förtroendemannalagen, FML. När det gäller skyddsombud och arbetstagarrepresentanter i skyddskommittén ombord på fartyg ska förtroendemannalagen tillämpas också på dem, även om de inte är utsedda av den fackliga organisationen. Därmed får de en del ytterligare garantier för att kunna sköta sina uppdrag:

- Om arbetsgivaren vill ändra skyddsombudets arbetsförhållanden eller anställningsvillkor är arbetsgivaren skyldig att varsla den fackliga organisationen minst två veckor i förväg och även underrätta skyddsombudet själv (FML 5 §). Varselskyldigheten är till för att den fackliga organisationen ska få en chans att begära förhandling med arbetsgivaren om den anser att förändringen skulle försvåra skyddsombudets möjligheter att sköta uppdraget. Bara om ändringen är ett normalt led i förtroendemannens arbete och inte försämrar hans möjligheter att utföra sitt uppdrag kan arbetsgivaren låta bli att varsla.
- Om arbetsgivaren och skyddsombudet blir oense exempelvis om hur mycket ledighet som behövs för uppdraget eller om vilka anställningsvillkor skyddsombudet ska ha, kan skyddsombudet få stöd genom att den fackliga organisationen utnyttjar sitt tolkningsföretråde. Då måste arbetsgivaren rätta sig efter facketts uppfattning eller gå till Arbetsdomstolen och låta den avgöra tvisten (FML 9 §). Varken den här punkten eller den ovanför innebär egentligen att förtroendemannalagen ger skyddsombuden större rättigheter än arbetsmiljölagen ger – inga skyddsombud får ju hindras från att utföra sitt uppdrag eller bestraffas för sitt engagemang genom

försämrade villkor. Skillnaden är framför allt att de som är fackliga förtroendemän kan få den fackliga organisationens hjälp att hävda sina rättigheter. Skyddsombud på arbetsplatser där det inte finns kollektivavtal får klara sig på egen hand, i sista hand genom att gå till domstol.

- Om arbetsgivaren vill säga upp anställda på grund av arbetsbrist eller permittera, har förtroendemannen i vissa fall företräde till fortsatt arbete, oberoende av vilken plats hen har i turordningen (FML 8 §).
- Förtroendemannalagen säger uttryckligen att förtroendemannen har rätt att disponera en lokal eller något annat utrymme på arbetsplatsen. Den ger också förtroendemannen rätt till ledighet med lön för att delta i den utbildning som behövs för uppdraget. I förarbetena till arbetsmiljölagen sägs att även skyddsombud som inte är fackliga förtroendemän bör ha samma rättigheter, men detta har inte kommit till klart uttryck i själva lagen.

Men på några punkter ger i stället arbetsmiljölagen skyddsombud och skyddskommittéledamöter större rättigheter, och i de fallen är det alltid arbetsmiljölagen – inte förtroendemannalagen – som ska tillämpas.

- Skyddsombud och skyddskommittéledamöter har, enligt 5 § i detta kapitel, alltid rätt till den ledighet som behövs för uppdraget, utan de begränsningar som förtroendemannalagen ställer upp i motsvarande paragraf. I akuta situationer är det dessutom skyddsombudet själv som avgör när och hur länge hen behöver vara ledig, utan att behöva vänta på att den fackliga organisationen utnyttjar sitt tolkningsföreträde.
- Skyddsombud och skyddskommittéledamöter får, enligt arbetsmiljölagen, inte hindras av vare sig arbetskamrater eller arbetsgivare från att utföra sitt uppdrag. Förtroendemannalagen skyddar enbart mot hinder från arbetsgivaren. Studerandeskyddsombud omfattas inte av förtroendemannalagen.

Elevskyddsombud och studerandeskyddsombud

17 §

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 grundsärskolan, gymnasiesärskolan och motsvarande utbildningar, och
3. elever i kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning.

Elever i grundskolans årskurs 7–9, specialskolans årskurs 7–10 och gymnasieskolan samt motsvarande utbildningar företräds i arbets- miljöarbetet av elevskyddsombud.

De som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning företräds i arbetsmiljöarbetet av stude-

randeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år. *Lag (2020:449)*.

Kommentar:

Arbetsmiljölagen gäller till största delen också för barn, ungdomar och vuxna som genomgår utbildning, från förskolan och uppåt. Såväl elever i förskoleklass som i grundskolan och gymnasiet liksom vuxenstuderande ska alltså få möjlighet att vara med i arbetsmiljöarbetet.

En första förutsättning för att elever/studerande ska ha rätt att medverka är dock liksom hittills att utbildningen inte är allt för kort och att den inte ingår i en mer »fritidsbetonad« aktivitet, som det heter i lagförarbetena. Utbildningar som är kortare än en termin eller fyra månader är i allmänhet för korta.

När det gäller på vilket sätt elever och studerande ska medverka delar lagen in dem i tre grupper.

- För elever upp till årskurs 7 i grundskolan, specialskolan (och motsvarande utbildningar) och i sameskolan, elever i grundsärskolan och gymnasiesärskolan (och motsvarande utbildningar) och elever i kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning, ska formerna för att medverka i arbetsmiljöarbetet anpassas efter deras ålder, mognad och övriga förutsättningar. Någon rätt att utse skyddsombud har de alltså inte, men om de kan ska de ha möjlighet att medverka på annat sätt som huvudmannen för utbildningen kan tänka ut.
- Från årskurs 7 i grundskolan respektive specialskolan och i gymnasiet (och motsvarande utbildningar) har eleverna rätt att utse elevskyddsombud som ska medverka i arbetsmiljöarbetet.
- För dem som studerar vid universitet och högskolor och andra eftergymnasiala utbildningar (utom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning) har en ny kategori av skyddsombud införts. De kallas studerandeskyddsombud, och de har större befogenheter och rättigheter än elevskyddsombuden. För att kunna bli studerandeskyddsombud måste man ha fyllt 18 år. En yngre person som går en eftergymnasial utbildning kan alltså inte själv väljas till studerandeskyddsombud. Däremot får hen vara med och rösta om vem som ska bli de studerandeskyddsombud.

Den grundläggande uppgiften för både elevskyddsombud och studerandeskyddsombud är densamma som för arbetstagarnas skyddsombud. Det vill säga att de ska fånga upp arbetsmiljöfrågor som berör eleverna/de studerande, förmedla synpunkter till ledningen för utbildningsinstitutionen och bidra till att lösa eventuella problem. De ska också få tillfälle att delta när ledningen planerar att skaffa nya lokaler eller ändra de befintliga, eller ändra arbetsmetoder eller arbetsförhållanden. Likaså ska de få möjlighet att vara med vid skyddsronerna.

Men det finns som sagt också skillnader. Studerandeskyddsombud kan vara fullvärdiga ledamöter av skyddskommittén, med samma rättigheter och skyldigheter som övriga ledamöter. Elever i grundskolan eller gymnasiet har däremot

inte rätt att utse ledamöter i skyddskommittén. Det betyder inte att de är helt utestängda från skyddskommittén. Två elevskyddsombud får enligt arbetsmiljöförordningens 8 a § medverka vid sammanträdena och yttra sig och till och med rösta. Men de får inte utnyttja möjligheten att rösta så att de ensamma blockerar ett beslut i kommittén.

Elevskyddsombudens rätt till information är också mer begränsad än studerandeskyddsombudens.

Studerandeskyddsombuden har i stort sett samma befogenheter som arbetstagarnas skyddsombud. Viktiga undantag är att det enbart är de senare som får stoppa farliga arbeten och som har rätt att agera för den inhyrda arbetskraftens räkning.

Arbetsmiljöförordningens 6 a § anger att det ska finnas två elevskyddsombud för varje årskurs på grundskolans respektive specialskolans högstadium och för varje nationellt och specialutformat program i gymnasiet.

Hur många elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud som ska finnas på individuella program i gymnasiet och på utbildningsområdet i övrigt beror på hur många eleverna och de studerande är och på arbetsförhållandena. Något bestämt antal anges inte.

Val av elev-/studerandeskyddsombud, elev-/studerandeskyddsombudens rättigheter

18 §

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). *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

Elevskyddsombuden och studerandeskyddsombuden utses av eleverna respektive de studerande, antingen direkt eller genom något representativt organ som ett elevråd eller en studentkår. Hur det ska gå till avgör de själva.

Liksom de vanliga skyddsombuden ska de få den utbildning, den ledighet och den information som de behöver för uppdraget. Hur mycket de kan behöva av utbildning och ledighet varierar förstås. När det gäller arbetstagarnas skyddsombud kommer man vanligtvis överens om detta i avtal mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen, men de kan inte sluta avtal för elevskyddsombudens och studerandeskyddsombudens räkning. I stället kan Skolverket och universitet och högskolor anta föreskrifter om detta.

Elevskyddsombudens rätt till information är mer begränsad än den som

studerandeskyddsombuden har. Uppgifter om enskilda människors personliga förhållanden och liknande som är sekretessbelagda och som behandlas i skyddskommittén eller i anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten har elevskyddsombuden över huvud taget inte rätt att ta del av.

7 KAP

Tillsyn

Tillsynsmyndigheter

1 §

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). *Lag (2003:365)*.

Kommentar:

Fram till 2001 var tillsynen över att arbetsmiljölagen efterlevdes uppdelad mellan elva olika myndigheter. Då slogs de samman till en enda myndighet med namnet Arbetsmiljöverket. Den regionala organisationen, inspektionsdistrikten, fanns kvar och skötte fältarbetet som tidigare, men de var inte längre självständiga myndigheter. Syftet med sammanslagningen var att det skulle gå lättare att samordna inspektörernas verksamhet. Inspektionsverksamheten är organiserad i fem regioner.

Tillsynen över arbetsmiljön ombord på fartyg regleras i fartygssäkerhetslagen och sköts av Transportstyrelsen. Den enda bestämmelse i detta kapitel som gäller för fartygsarbete är 13 § om skyddsombuds och skyddskommittéledamöters tystnadsplikt.

Tillsyn över artikel 35 i EU:s förordning 1907/2006

2 §

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. *Lag (2010:1543)*.

Kommentar:

Arbetsmiljöverket har tillsyn över att alla bestämmelser i EU:s kemikaliehanteringsförordning Reach som rör arbetsmiljön på land (men inte till sjöss) följs. Andra myndigheter, som Transportstyrelsen och Kemikalieinspektionen, har tillsyn över andra bestämmelser i förordningen. Den här paragrafen innebär att regeringen får befogenhet att precisera vilka regler som hör till just Arbetsmiljöverkets ansvarsområde. Och det har den också gjort, genom regler i arbetsmiljöförordningen.

Myndighetens rätt att få upplysningar och begära undersökningar

3 §

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

Kommentar:

Med stöd av bestämmelsen kan Arbetsmiljöverket till exempel begära att en tillverkare lämnar upplysningar om en maskins bulleregenskaper eller kräva att en arbetsgivare låter göra en yrkeshygienisk undersökning. Bestämmelsen kan användas mot såväl arbetsgivare som mot andra som har skyddsansvar enligt reglerna i tredje kapitlet. Om den skyddsansvarige lämnar felaktiga uppgifter som svar på en sådan här begäran kan den dömas till böter enligt 8 kap. 2 §.

Skyldighet lämna upplysningar om leverantörer och entreprenörer

m m

4 §

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 överlåtits eller upplåtits en teknisk anordning eller överlåtits ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna tillgängliga upplysningar om till vilka produkten har överlåtits eller upplåtits. *Lag (1991:677)*.

Kommentar:

Den som använder en produkt eller anlitar en entreprenör är skyldig att tala om vem leverantören eller entreprenören är, om tillsynsmyndigheten begär det. Bestämmelsen ska ge myndigheten möjlighet att ingripa snabbt om den misstänker att det finns brister i arbetsmiljön hos exempelvis en legotillverkare eller en entreprenör.

På motsvarande sätt måste den som har sålt en teknisk anordning eller ett

ämne som visat sig vara farligt tala om till vilka anordningen eller ämnet har levererats, så att myndigheten ska kunna informera dem om riskerna eller hindra att anordningen eller ämnet används vidare. Leverantören behöver dock bara lämna de upplysningar som är tillgängliga. Leverantören är inte skyldig att hålla reda på vilka produkten sålts till vid försäljning över disk.

Den som lämnar felaktiga uppgifter som svar på en sådan här begäran kan dömas till böter enligt 8 kap. 2 §.

Myndighetens tillträdesrätt

5 §

För tillsyn enligt denna lag ska tillsynsmyndigheten ges tillträde till arbetsställe och får där göra undersökningar och ta prov. För uttaget prov betalas inte ersättning.

Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för att tillsynsmyndigheten ska kunna utöva tillsyn enligt denna lag.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmiljöverket, får föreskriva skyldighet att ersätta tillsynsmyndighetens kostnader för provtagning och undersökning av prov som skäligen har krävts. *Lag (2014:659).*

Kommentar:

Arbetsmiljöverket och andra tillsynsmyndigheter har rätt att komma in på arbetsstället och göra de undersökningar och ta de prov som de anser behövs. Myndigheten betalar inget för prov som den tar.

Skulle det behövas kan myndigheten få hjälp av polisen med att få tillträde och skydd för sin personal när den ska göra undersökningar eller verkställa ett förbud som den utfärdat.

Paragrafens tredje stycke ger regeringen möjlighet att föreskriva att den som inspektionen riktas mot ska betala kostnaderna för provtagning och undersökningar av prov som tillsynsmyndigheten gjort. Den möjligheten har regeringen utnyttjat i arbetsmiljöförordningens 22 §.

Beslut om samordningsansvarig och byggarbetsmiljösamordnare

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.

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. *Lag (2008:934)*.

Kommentar:

På vissa arbetsställen där flera företag och egenföretagare samtidigt bedriver verksamhet måste det finnas en samordningsansvarig. På andra gemensamma arbetsställen kan arbetsgivarna frivilligt komma överens om att utse en samordningsansvarig. Men om det inte finns någon samordningsansvarig kan Arbetsmiljöverket bestämma vilket av företagen som ska ha ett sådant ansvar. Likaså kan myndigheten ingripa och utse någon annan till samordningsansvarig när det i och för sig finns en sådan, men denne är olämplig eller samordningsansvaret av någon annan anledning inte fungerar som det ska.

Tredje stycket ger Arbetsmiljöverket möjlighet att i ett sådant fall flytta över ansvaret för arbetsmiljösamordningen vid byggnads- och anläggningsarbeten, antingen från en ställföreträdare som byggherren utsett tillbaka till byggherren, eller från byggherren till en ställföreträdare.

Förelägganden och förbud

7 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Sedan mitten av 1980-talet har tyngdpunkten i tillsynsmyndighetens arbete gradvis förskjutits. För det första lägger den en större del av sina resurser på tillsyn i ordets rätta bemärkelse, det vill säga kontroll, och mindre på rådgivning och information. För det andra har kontrollen en annan inriktning än tidigare, då den ofta fastnade i en resurskrävande granskning av tekniska detaljer på arbetsplatserna. Nu strävar man efter att se mer till helheten och inriktar sig framför allt på att se till att arbetsgivarna bedriver ett väl organiserat arbetsmiljöarbete som gör att de upptäcker brister i miljön i tid och gör något åt dem. Den här inriktningen

kommer till uttryck i arbetsmiljöförordningens 15 §, som stadgar att tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses, och att en helhetsbedömning ska eftersträvas.

Om Arbetsmiljöverket då finner att en arbetsgivare eller någon annan som har skyddsansvar inte gör vad lagen eller föreskrifterna kräver, brukar man till att börja med utfärda ett inspektionsmeddelande som uppmanar den ansvarige att vidta vissa åtgärder inom en bestämd tid. Om inte det hjälper, kan Arbetsmiljöverket meddela ett föreläggande eller, i riktigt farliga situationer, ett förbud.

Förelägganden och förbud enligt den här paragrafen kan, med ett undantag, riktas mot alla som har någon form av skyddsansvar i lagens mening, det vill säga:

- Arbetsgivare.
- Alla som anlitar minderåriga.
- Arbetstagare som bryter mot 3 kap. 4 §.
- Ensamföretagare som inte följer regler om tekniska anordningar, farliga ämnen, gemensamma arbetsställen eller andra skyldigheter som regeringen eller Arbetsmiljöverket föreskriver för dem.
- Samordningsansvariga på gemensamma arbetsställen.
- Tillverkare, importörer, leverantörer, upplåtare (det vill säga uthyrare) och installatörer av tekniska anordningar.
- Tillverkare, importörer och leverantörer av farliga ämnen.
- Leverantörer och upplåtare av förpackade produkter.
- De som anlitar inhyrd arbetskraft.
- Byggherrar, tillverkare av monteringsfärdiga byggnader, arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar vid projektering av byggnader och anläggningar.

Ett föreläggande är precis som inspektionsmeddelandet en skriftlig uppmaning till den enskilda arbetsgivaren att vidta vissa åtgärder inom en bestämd tid. Ett förbud, som också är skriftligt, kan innebära exempelvis att en viss maskin inte får användas förrän vissa villkor är uppfyllda. Det som skiljer föreläggandet och förbudet från inspektionsmeddelandet är att arbetsgivaren nu kan drabbas av påföljder – sanktioner.

En möjlighet är att Arbetsmiljöverket sätter ut ett vite. Det innebär att myndigheten anger en bestämd summa som arbetsgivaren blir tvungen att betala om arbetsgivaren inte rättar sig efter föreläggandet eller förbudet, och beloppet ska vara så högt att det inte lönar sig. Om arbetsgivaren bryter mot förbudet eller inte gör vad den ska inom den utsatta tiden, ansöker tillsynsmyndigheten hos länsrätten om att den ska döma ut vitet. Det är ovanligt att domstolarna avslår en sådan begäran. Flera lands- ting har till exempel tvingats betala 100 000 kronor i vite varje gång som Arbetsmiljöverket har upptäckt att patientsängar på deras sjukhus varit placerade på ett sätt som gör att personalen inte kan lyfta patienterna på ett er-

gonomiskt riktigt sätt.

Även statliga arbetsgivare kan bli tvungna att betala vite om de bryter mot förelägganden eller förbud från Arbetsmiljöverket. Det är ett undantag från en vedertagen princip att staten inte kan få vitesförelägganden. Men, anser nu regering och riksdag, krav mot statliga arbetsgivare bör kunna drivas igenom med samma medel som mot andra arbetsgivare.

Men Arbetsmiljöverket kan också avstå från att sätta ut vite. Om arbetsgivaren i ett sådant fall inte rättar sig efter föreläggandet eller förbudet blir påföljden i stället böter eller fängelse för den arbetsgivarföreträdare som är ansvarig för att inget gjorts.

Avsikten med föreläggandet, oavsett om det är förenat med vite eller ej, är alltså att tvinga fram åtgärder. Men arbetsgivaren kan inte köpa sig fri från myndighetens krav genom att betala vitet. Om arbetsgivaren fortsätter att bryta mot föreläggandet kan ett nytt vite dömas ut. Enligt paragrafens tredje stycke finns också en annan möjlighet, nämligen att Arbetsmiljöverket självt ordnar så att åtgärderna blir vidtagna på arbetsgivarens bekostnad. Den här möjligheten kan användas mot alla typer av arbetsgivare, men är framför allt tänkt att användas mot offentliga myndigheter och kommuner som ibland försvarar sig med att de inte kan göra vad Arbetsmiljöverket kräver eftersom de har en fast budget.

Ett förbud överlämnar i princip till arbetsgivaren själv att avgöra om den ska vidta några förbättringar så länge ingen använder maskinen, eller vad det nu är som förbudet riktar sig mot. Men om Arbetsmiljöverket märker eller misstänker att arbetsgivaren tänker trotsa förbudet har myndigheten också i dessa fall en möjlighet att ta till tvång. Enligt 10 § i detta kapitel kan den då, som det heter, säkerställa förbudet till exempel genom att göra ett ingrepp direkt i maskinen så att den helt enkelt inte går att använda.

Paragrafens sista stycke slår fast att om Arbetsmiljöverket har krävt någon åtgärd som man måste ha bygglov, rivningslov eller marklov för, så upphör föreläggandet att gälla om byggnadsnämnden inte beviljar lovet. Observera att detta enbart gäller förelägganden. Också när Arbetsmiljöverket har utfärdat ett förbud kan det ibland krävas någon form av lov för att avhjälpa de brister som föranleder förbudet. Förbudet kvarstår även om byggnadsnämnden inte skulle bevilja lovet. Här tvingas arbetsgivaren alltså att fortsätta respektera förbudet tills den hittar någon ny lösning på problemet.

Förbud mot att upplåta lokal

8 §

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

Arbetsmiljöverket kan gentemot den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme, meddela förelägganden enligt 7 § om undersökning av skyddsförhållandena på platsen. *Lag (2000:764)*.

Kommentar:

Med ett undantag kan alla som har någon form av skyddsansvar få förelägganden och förbud enligt den föregående paragrafen. Den här paragrafen handlar om den grupp som är undantagen från 7 §, nämligen de som hyr ut eller lånar ut lokaler, markområden eller utrymmen under jord utan att vara arbetsgivare till dem som ska ha sin arbetsplats eller sitt personalrum där.

Reglernas syfte är att förhindra att arbetsmiljöproblem hamnar mellan två stolar i fall där arbetsgivaren inte själv äger lokalen eller platsen där verksamheten bedrivs. Som hyresgäst kan arbetsgivaren inte ändra lokalen efter eget huvud trots att arbetsgivaren har ansvar för sin personals arbetsmiljö. Eftersom hyresvärden å andra sidan normalt inte har något intresse av verksamheten, begär lagen inte heller att värden ska se till att lokalen uppfyller arbetsmiljölagens krav. Därmed finns det risk att inget blir gjort: Arbetsgivaren vill bygga om för att förbättra arbetsmiljön men får inte hyresvärdens tillstånd, samtidigt som hyresvärden själv inte vill kosta på lokalen något.

I ett sådant dödläge kan Arbetsmiljöverket förbjuda värden att hyra ut lokalen eller platsen till företaget, så länge den inte uppfyller lagens krav. Samtidigt ger myndigheten arbetsgivaren ett föreläggande där den preciserar vad som ska göras. Följden blir att hyresvärden måste bestämma sig. Om värden är angelägen om att behålla företaget som hyresgäst måste värden gå med på att man gör vad Arbetsmiljöverket kräver (vem som ska betala får hyresvärden och hyresgästen göra upp om själva). Vill hyresvärden till varje pris bevara lokalen som den är, får den se sig om efter en ny hyresgäst. Den hyresgästen måste hålla sig till verksamheter som inte ställer samma krav på lokalerna.

Arbetsmiljöverket kan också förelägga hyresvärden att undersöka skyddsförhållandena, exempelvis risken för ras, stenfall, olika typer av expositioner och så vidare.

9 §

/Har upphävts genom lag (2000:764)/

Kommentar:

Paragrafen upphävdes den 1 januari 2001 då Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen slogs ihop till en enda myndighet med namnet Arbetsmiljöverket.

Säkrande av förbud

10 §

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. *Lag (1994:579)*.

Kommentar:

För att vara säker på att inte exempelvis en farlig maskin eller anläggning används mot Arbetsmiljöverkets förbud, kan myndigheten själv se till att de förseglas eller stängs av på något annat sätt. Gäller det en maskin kan ett direkt ingrepp göras i maskinen så att det inte går att använda den och myndigheten kan sätta upp ett anslag om att den inte får användas. Riktat sig förbudet mot användningen av ett farligt ämne kan myndigheten stänga till det utrymme där det förvaras och försegla det med ett sigill etc. Om det behövs kan Arbetsmiljöverket få hjälp av polisen.

Om någon bryter förseglingen kan hen dömas till böter eller fängelse för överträdelse av myndighets bud.

Skyldighet lämna varningsinformation eller återkalla produkt

11 §

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 i 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 obehövt. *Lag (2008:295)*.

Kommentar:

Arbetsmiljölagens tredje kapitel innehåller regler som ska förhindra att produkter som inte är säkra över huvud taget kommer ut på marknaden. Det kan naturligtvis hända ändå. Om Arbetsmiljöverket får kännedom om att en sådan produkt används i arbetslivet kan Arbetsmiljöverket ålägga leverantören att varna dem som kan komma att använda produkten eller till och med att återkalla den. Närmare regler om hur informationen ska vara utformad finns i produktsäkerhetslagen. Den talar också om under vilka förutsättningar Arbetsmiljöverket kan kräva att en produkt ska återkallas.

Åläggande att lämna varningsinformation eller att återkalla en produkt kan riktas mot dem som har skyddsansvar enligt 3 kap. 8–10 §§, det vill säga:

- Tillverkare, importörer, leverantörer och upplåtare (det vill säga uthyrare) av tekniska anordningar.
- Tillverkare, importörer och leverantörer av farliga ämnen.
- Leverantörer och upplåtare av förpackade produkter.

I samband med sådana här ålägganden ska Arbetsmiljöverket normalt sätta ut vite. Vad det innebär förklaras i kommentaren till 7 § i detta kapitel.

Avgifter

12 §

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

Kommentar:

Paragrafen ger regeringen möjlighet att föreskriva att avgifter ska tas ut i ärenden enligt arbetsmiljölagen. Regeringen har utnyttjat möjligheten i arbetsmiljöförordningens 22 §, som säger att den som låter Arbetsmiljöverket granska någon teknisk anordning ska betala för detta.

Tystnadsplikt för skyddsombud m fl

13 §

Den som har utsetts till skyddsombud, studerandeskyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han utan hinder av 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). *Lag (2009:870)*.

Kommentar:

Skyddsombud och skyddskommittéledamöter får ofta del av känsliga uppgifter genom sitt uppdrag. Detsamma gäller alla som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsplatsen. Därför har de tystnadsplikt.

Bestämmelserna i denna paragraf reglerar tystnadsplikten enbart i den privata sektorn.

De innebär att skyddsombud, skyddskommittéledamöter och de som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet inte »obehörigen« får föra vidare eller utnyttja uppgifter om yrkeshemligheter, arbetsmetoder, affärsförhållanden, arbetskamraters personliga förhållanden eller uppgifter som har betydelse för Sveriges försvar. Vad som är »obehörigt« är inte helt klart. Bestämmelsen har tolkats som att uppgifter om personliga förhållanden inte får föras vidare till någon utan att den som uppgifterna gäller har gett sitt tillstånd. De andra typerna av uppgifter får normalt diskuteras med Arbetsmiljöverket och företagshälsovården.

Det står också alldeles klart att skyddsombud, skyddskommittéledamöter och

deltagare i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet vilka har utsetts av en facklig organisation får föra dessa hemliga uppgifter vidare både till styrelsen i den lokala fackliga organisationen och till förbundets arbetsmiljöexpert. Villkoret är att de informerar den som får uppgifterna om tystnadsplikten. Denne blir då i sin tur bunden av samma tystnadsplikt.

Tystnadsplikten för skyddsombud och skyddskommittéledamöter i den offentliga sektorn liksom för dem som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet där, regleras av offentlighets- och sekretesslagen i stället för av arbetsmiljölagen. Den största praktiska skillnaden är att reglerna om vilka uppgifter som omfattas av sekretess är mycket mer omfattande och detaljerade i den lagen. När det gäller till vilka skyddsombud med flera får föra vidare de sekretessbelagda uppgifterna motsvarar offentlighets- och sekretesslagen däremot i allt väsentligt arbetsmiljölagen. Även på den offentliga sektorn kan skyddsombudet med andra ord diskutera den sekretessbelagda informationen med den lokala fackliga organisationens styrelseledamöter och med förbundets arbetsmiljöexpert, på villkor att hen upplyser dem om att sekretess gäller.

Tillsynsmyndighetens informationsskyldighet

14 §

Tillsynsmyndighet ska till skyddsombud och studerandeskyddsombud lämna var sin kopia av de skriftliga meddelanden i arbetsmiljöfrågor som lämnas till ett arbetsställe. *Lag (2009:870).*

Kommentar:

Bestämmelsen innebär att skyddsombuden och studerandeskyddsombuden ska få kopior av inspektionsmeddelanden, förelägganden, förbud och liknande skriftliga meddelanden som myndigheten skickar till arbetsstället.

8 KAP

Påföljder

Ansvar vid brott mot föreläggande eller förbud

1 §

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. *Lag (2013:610).*

Kommentar:

Det är ovanligt att arbetsgivare och andra skyddsansvariga som bryter mot arbetsmiljölagen straffas omedelbart. Det beror på att de flesta av lagens regler och föreskrifterna är så allmänt formulerade. När Arbetsmiljöverket finner att någon inte gör vad lagen eller föreskrifterna kräver, brukar myndigheten därför börja med att utfärda ett inspektionsmeddelande där myndigheten uppmanar den ansvarige att vidta vissa åtgärder inom en bestämd tid. Om inte heller det hjälper, kan myndigheten meddela ett föreläggande eller ett förbud. I samband med det kan den också sätta ut ett vite, det vill säga bestämma en bestämd summa pengar som arbetsgivaren blir tvungen att betala om den inte rättar sig efter kraven. Numera innehåller föreläggandet eller förbudet vanligtvis ett vite, men om det inte är så kan den skyddsansvarige i stället dömas till böter eller fängelse i upp till ett år. Förutsättningen är att brottet har skett med uppsåt, det vill säga avsiktligt, eller av oaktsamhet, det vill säga av vårdslöshet. Straffen döms ut av allmänna domstolar, det vill säga i första hand av tingsrätterna.

Medan vitet brukar utkrävas av företaget, som vanligtvis är en juridisk person, är det bara fysiska personer, människor, som kan dömas att betala böter eller att sitta i fängelse. Åklagaren måste alltså avgöra vem inom företaget som är ansvarig för brottet och som följaktligen ska åtalas.

Det finns ytterligare en straffbestämmelse som man måste känna till, men

den står inte i arbetsmiljölagen utan i den allmänna strafflagen, brottsbalken. 3 kap. 10 § lyder: »Om brott, som i 7–9 §§ sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till straff som i nämnda lagrum sägs.»

Regeln blir aktuell om en människa har skadats eller dödats i arbetet och det beror på att någon inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Då kan den personen straffas med böter eller fängelse för arbetsmiljöbrott. Straff för arbetsmiljöbrott kan också dömas ut om det varit mycket nära att någon skadats genom en olycka, det vill säga om det har inträffat ett allvarligt tillbud som har inneburit en akut risk för bestämda personer. Det kan handla om en byggnadsställning som varit så dåligt förankrad att den rasat just när ingen arbetade i fallriktningen, eller en hög kran som ställts upp så osäkert att den har välvt, turligt nog inte på, utan precis bredvid byggnadsarbetarna på marken.

Ansvar vid brott mot direkt straffbelagda regler

2 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Paragrafen räknar upp de regler som är vad man kallar direkt straffbelagda. Det innebär att den som bryter mot någon av dessa regler åtalas direkt, utan att ha fått något föreläggande eller förbud. Straffet är böter.

Förr fanns det betydligt fler regler som var direkt straffbelagda. De flesta av dessa är nu i stället belagda med så kallad sanktionsavgift.

I klartext säger den här paragrafen att straff i form av böter kan drabba

- alla som anlitar ungdomar som inte fyllt 16 år eller inte har fullgjort sin skolplikt till annat arbete än sådant lätt och ofarligt arbete som är tillåtet enligt Arbetsmiljöverkets minderårigföreskrifter (AFS 2012:3), eller mot de särskilda arbetsstidsreglerna för minderåriga,
- arbetsgivare som inte utan dröjsmål anmäler en svår arbetsskada eller ett all-

varligt tillbud till Arbetsmiljöverket,

- en skyddsansvarig som lämnar felaktiga uppgifter om viktiga förhållanden när tillsynsmyndigheten har begärt upplysningar, handlingar eller prov, eller när den har begärt att den skyddsansvarige ska utföra någon undersökning,
- den som utan att ha giltigt skäl tar bort någon skyddsanordning eller gör så den inte fungerar.

Giltigt skäl för att ta bort en skyddsanordning kan vara att den är i vägen vid reparation eller underhåll. Men man måste sätta tillbaka den efteråt, annars kan man bli straffad för att ha satt den ur bruk.

Paragrafens sista stycke innebär att ingen kan få dubbla straff för samma brott. Ett exempel: Om Arbetsmiljöverket redan har förbjudit arbetsgivaren att använda en viss maskin för att den är farlig, kan arbetsgivaren inte dessutom dömas till böter enligt denna paragraf för att maskinens skyddsanordning har satts ur bruk. Skulle arbetsgivaren bryta mot förbudet och låta de anställda använda maskinen blir påföljden i stället att arbetsgivaren får betala vite eller döms enligt 8 kap. 1 § till böter eller fängelse. Om Arbetsmiljöverket däremot inte har utfärdat något föreläggande eller förbud som gäller maskinen och upptäcker att en skyddsanordning har satts ur bruk kan myndigheten dels anmäla den som är ansvarig till åklagaren för detta brott, dels utfärda ett förbud mot att maskinen används i fortsättningen. Det är ingen dubbelbestraffning eftersom förbudet gäller framtiden.

Ansvar vid brott mot tystnadsplikt

3 §

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

Kommentar:

Paragrafen påpekar att skyddsombud, skyddskommittéledamöter och de som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet straffas med böter eller fängelse i högst ett år om de avsiktligt bryter mot den tystnadsplikt som föreskrivs i 7 kap. 13 §. Sker det av vårdslöshet blir straffet böter.

Förverkande

4 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Om en arbetsgivare eller någon annan skyddsansvarig har använt en teknisk anordning eller ett farligt ämne som Arbetsmiljöverket förbjudit den att använda,

kan domstolen besluta att anordningen eller ämnet ska förverkas, det vill säga att de ska tillfalla staten. Om saken inte finns kvar, kan domstolen i stället besluta att förverka så mycket av den skyddsansvariges pengar som anordningen eller ämnet var värda. Men, precis som när det gäller böter och fängelse, kan förverkande inte komma i fråga om förbudet varit förenat med vite.

Sanktionsavgift

5 §

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 överträdelsen inte skett uppsåtligen 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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Den vanligaste påföljden för den som bryter mot någon av Arbetsmiljöverkets föreskrifter är så kallad sanktionsavgift, som är ett slags straffavgift på minst 1 000 och högst en miljon kronor.

Om man har brutit mot föreskriften är man tvungen att betala oavsett om man har varit vårdslös eller ej. Hur stor avgiften blir beror dels på vilka risker reglerna handlar om, dels på hur många anställda företaget har, och det står tydligt i varje föreskriftshäfte hur avgiften ska räknas ut. Den högsta avgiften för arbetsgivare som inte gör riskbedömningar enligt föreskrifterna om *arbete i explosionsfarlig miljö* (AFS 2003:3) är till exempel 50 000 kronor, medan ett företag som har 500 anställda och låter en gravid eller ammande kvinna utföra *rök- eller kemdykning* (AFS 2007:7) ska betala en miljon kronor.

5 a §

Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 §. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Paragrafen innebär att ingen ska bestraffas dubbelt för samma sak.

Jämkning av sanktionsavgift

6 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Sanktionsavgiften ska betalas av den som drev verksamheten, vilket för det allra mesta innebär att det är en så kallad juridisk person som blir betalningsskyldig.

Som det står i 5 § blir den som bryter mot föreskriften skyldig att betala oavsett om den varit vårdslös eller ej. Men sanktionsavgiften kan sättas ned helt och hållet eller jämkas om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det skulle vara oskäligt att ta ut den. Ett exempel på när överträdelsen är ursäktlig är när den beror på sådant som är utanför arbetsgivarens kontroll enligt förarbetena till lagen. Huruvida en överträdelse är ringa eller om det vore oskäligt att ta ut sanktionsavgiften avgörs ytterst av förvaltningsdomstolarna dit arbetsgivare kan överklaga Arbetsmiljöverkets beslut om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande

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 lagakraftvunna 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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Avsikten med att man lade om arbetsmiljölagens sanktionssystem var att det skulle bli effektivare. För att den som har brutit mot en straffbelagd föreskrift ska kunna ställas till ansvar måste en åklagare utreda ärendet och fatta beslut om att väcka åtal eller utfärda ett strafföreläggande. När föreskrifterna i stället är belagda med sanktionsavgifter behöver Arbetsmiljöverket inte gå via åklagare och domstolar. Då kan Arbetsmiljöverket själv utfärda ett så kallat avgiftsföreläggande så snart inspektörerna konstaterar att någon har brutit mot en föreskrift. I föreläggandet ska det stå hur mycket företaget ska betala. Myndigheten ska då redan ha tagit hänsyn till om avgiften bör sättas ned för att överträdelsen var ringa eller ursäktlig, eller för att det vore oskäligt att ta ut den.

Den som får föreläggandet får en viss tid på sig att godkänna det. När det är gjort gäller det på samma sätt som en dom.

Utdömmande av sanktionsavgift

7 §

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. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Om den som fått avgiftsföreläggandet tycker att det är felaktigt och inte vill godkänna det, eller gör det för sent, får Arbetsmiljöverket ansöka om att förvaltningsrätten ska döma ut sanktionsavgiften.

Den som är missnöjd med vad förvaltningsrätten kommer fram till kan överklaga beslutet till kammarrätten, men man har ingen ovillkorlig rätt att få frågan prövad där.

Preskription av förseelsen

8 §

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 m.m. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Det försumliga företaget måste ha fått del av ansökan till förvaltningsrätten inom fem år från det att överträdelsen ägde rum, annars är det för sent. Efter fem år är den preskriberad.

Om avgiftsföreläggandet har godkänts eller om domstolen har beslutat att företaget måste betala sanktionsavgiften, ska myndigheten skicka beslutet till länsstyrelsen.

När beslutet har vunnit laga kraft, det vill säga när det inte längre kan överklagas, har den betalningsskyldige två månader på sig att betala.

Om den inte betalar i tid överlämnas ärendet till kronofogden, och då har beloppet dessutom höjts med en dröjsmålsavgift.

9 §

/Har upphävts genom lag (2013:610)/

Preskription av sanktionsavgiften

10 §

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:610)*.

Kommentar:

Om den som ålagts en sanktionsavgift inte betalar i tid går ärendet till kronofogden för indrivning. Om kronofogden inte lyckas driva in fordringen inom fem år från det att domen vann laga kraft eller avgiftsföreläggandet godkändes så är det för sent. Avgiftskravet preskriberas alltså efter fem år.

9 KAP

Överklagande

1 §

/Har upphävts genom lag (2000:764)/

Kommentar:

Regeln upphävdes då Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen slogs ihop till en enda myndighet, Arbetsmiljöverket.

Prövningsinstanser

2 §

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. *Lag (2008:297)*.

Kommentar:

När Arbetsmiljöverket fattar beslut i enskilda fall, till exempel utfärdar förelägganden eller förbud mot en viss arbetsgivare eller avslår ett skyddsombuds begäran om att vidta åtgärder på en arbetsplats, kan beslutet överklagas.

Tidigare överklagades dessa beslut till regeringen, men numera ska man i stället gå till förvaltningsrätten. Därefter kan ärendet prövas av kammarrätten, om den beviljar prövningstillstånd.

Detsamma gäller beslut i ärenden om skyddsansvar för tillverkare, importörer och leverantörer av tekniska anordningar eller farliga ämnen och för leverantörer av förpackade produkter.

Överklaganden måste alltid lämnas in inom tre veckor från det att man får del av beslutet. Arbetsmiljöverkets beslut om föreskrifter kan inte överklagas alls.

Skyddsombuds rätt att överklaga

3 §

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. *Lag (2009:870).*

Kommentar:

De flesta beslut av tillsynsmyndigheterna går ut på att ställa krav på arbetsgivare och andra skyddsansvariga, och eftersom de då är parter i målen har de självklart rätt att överklaga. Men de som företräder arbetstagarna kan ju anse att Arbetsmiljöverket inte ställer tillräckligt höga krav, och därför ger arbetsmiljölagen också skyddsombud och fackliga organisationer en möjlighet att överklaga under vissa omständigheter.

På arbetsställen där det finns huvudskyddsombud är det denne som har överklaganderätt. Där det inte finns något huvudskyddsombud får vanliga skyddsombud överklaga. Finns det inte ens något skyddsombud kan de berörda arbetstagarnas fackliga organisation överklaga beslutet, som regel på villkor att organisationen redan tidigare har yttrat sig i ärendet. Om ärendet rör ett fartyg kan dock den fackliga organisationen överklaga även om den inte skulle ha yttrat sig tidigare.

Även studerandeskyddsombud får överklaga sådana här beslut för att ta till vara de studerandes intressen.

Det är enbart beslut som har rättsliga effekter som kan överklagas. Dit hör förelägganden, förbud och beslut om dispens från föreskrifter eller regler i arbetstidslagen etc. Muntliga besked och skrivelser som inte är juridiskt bindande, exempelvis inspektionsmeddelanden, kan däremot inte överklagas. Om Arbetsmiljöverket är passivt och inte ställer några krav alls på en arbetsgivare finns inget beslut att överklaga. Då har skyddsombuden enligt 6 kap. 6 a § möjlighet att tvinga fram ett beslut genom att begära att Arbetsmiljöverket tar ställning till om det är motiverat att ge arbetsgivaren ett föreläggande eller förbud. Beslutet kan visserligen bli negativt – Arbetsmiljöverket anser inte att det finns fog för att utfärda ett föreläggande eller förbud – men då har myndigheten i alla fall fattat ett beslut med rättsliga verkningar (nämligen att arbetsgivaren inte behöver göra något) och skyddsombudet kan därmed överklaga till förvaltningsrätten.

Underställning

4 §

I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse, innan verket meddelar beslut i ärendet. *Lag (2000:764)*.

Kommentar:

Bestämmelsen innebär att Arbetsmiljöverket kan rådfråga regeringen innan den utfärdar föreskrifter som kan få stora samhällsekonomiska effekter.

Beslut som ska gälla omedelbart

5 §

En tillsynsmyndighet får förordna att dess beslut ska gälla omedelbart. *Lag (2000:764)*.

Kommentar:

För att hindra arbetsgivare och andra skyddsansvariga från att förhålla verkställandet av ett beslut, exempelvis genom ett överklagande som uppenbart inte kommer att bifallas, kan Arbetsmiljöverket i samband med en inspektion bestämma att den som beslutet riktar sig mot ska rätta sig efter det omedelbart. Det är inte detsamma som att beslutet vinner laga kraft – det kan fortfarande överklagas förutsatt att det görs inom tre veckor – bara att arbetsgivaren eller vem det nu är måste följa beslutet i väntan på att ärendet blir slutligt avgjort av den högre instansen.

Arbetsmiljöförordningen¹

1 §

Utöver de bestämmelser som anges i 1 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska 2 kap. 4–6 §§, 7 § första stycket första meningen och 3 kap. 7 d–7 g §§ samma lag gälla utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. *Förordning (2018:128)*.

Kommentar:

Enligt arbetsmiljölagen är även utländska fartyg skyldiga att följa vissa grundläggande bestämmelser om hurdan arbetsmiljön ska vara när de befinner sig på svenskt sjöterritorium. Regeringen föreskriver här att ytterligare några regler ska gälla för de utländska fartygen, bland annat de som rör gemensamma arbetsställen och samordningsansvar.

2 §

En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

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

Läkare ska till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdomar som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt samt lämna verket upplysningar och biträde. *Förordning (2015:16)*.

Kommentar:

Enligt 3 a § i arbetsmiljölagens kapitel 3 ska arbetsgivare omedelbart underrätta »den myndighet som regeringen bestämmer« om dödsfall och allvarliga olyckor som har samband med arbetet, liksom mindre allvarliga skador som drabbat flera arbetstagare och allvarliga tillbud. Den här paragrafen talar om att det är till Arbetsmiljöverket som denna anmälan ska göras.

Också läkare som får kännedom om sjukdomsfall som kan ha samband med arbetet och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt är skyldiga att anmäla detta till

1) SFS 1977:1166 med ändringar t o m SFS 2018:938

Arbetsmiljöverket. Läkaren måste också stå till tjänst med ytterligare upplysningar och hjälp om myndigheten behöver det.

Förvaring av handlingar

3 §

Skriftligt meddelande från Arbetsmiljöverket i skyddsfråga och intyg eller journal över kontroll, provning eller undersökning, som avses i 4 kap. 1–3 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), samt övriga handlingar som har samband därmed 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 arbetsgivaren 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. *Förordning (2000:957)*.

Kommentar:

Paragrafen innebär att arbetsgivare, och i vissa fall även egenföretagare, måste spara handlingar som hör ihop med tillsyn och kontroll av arbetsmiljön.

I minst fem år ska arbetsgivare och egenföretagare spara och kunna visa upp inspektionsmeddelanden, förelägganden och andra slags skriftliga meddelanden i skyddsfrågor från Arbetsmiljöverket. Lika länge ska intyg och journaler över kontroller, provningar eller undersökningar sparas. De fem åren räknas från det att handlingen utfärdades.

I minst tio år ska arbetsgivaren spara och kunna visa upp de register som arbetsgivaren är skyldig att föra över läkarundersökningar av minderåriga och vuxna (se 4 kap. 7 § och 5 kap. 4 § i arbetsmiljölagen). De tio åren räknas från det att den sista anteckningen i registret gjordes.

I minst fyrtio år ska arbetsgivaren spara och kunna visa upp registren över arbetstagare som utsatts för farliga ämnen och annan skadlig inverkan (se 4 kap. 3 § punkt 2). De fyrtio åren räknas från den dag då expositionen upphörde.

Om företaget säljs ska alla de här handlingarna lämnas över till den nya innehavaren.

Alla dessa regler är direkt straffbelagda.

Gemensamt arbetsställe

4 §

Den som enligt 3 kap. 7 d § eller 7 kap. 6 § första eller andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) är ansvarig för samordning av skyddsåtgärder ska på det gemensamma ar-

betsstället sätta upp anslag med uppgift om detta. *Förordning (2008:1282)*.

Kommentar:

Den som har åtagit sig samordningsansvaret på ett gemensamt arbetsställe ska sätta upp ett anslag med sitt namn. Detsamma gäller den som har utsetts till samordningsansvarig genom ett beslut av Arbetsmiljöverket.

Tillgängliga författningar

5 §

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). *Förordning (2003:442)*.

Kommentar:

På alla arbetsställen ska arbetsgivaren se till att arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen finns tillgängliga. Dessutom ska arbetstagarna ha tillgång till alla de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdat och som rör verksamheten på arbetsstället. Ombord på fartyg ska också bland annat författningar från Transportstyrelsen finnas. Vilka de är anges närmare i fartygssäkerhetsförordningen.

Lokal skyddsverksamhet

6 §

Skyddsombud och ersättare för skyddsombud utses för en tid av tre år, om ej 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. *Förordning (2003:442)*.

Kommentar:

Huvudregeln är att skyddsombud utses på tre år i taget. Men mandattiden kan

också vara kortare, till exempel på arbetsställen där anställningarna som regel är kortvariga.

Skyddsombudet ska ha vissa kvalifikationer – det ska vara en person som både har insikt i och är intresserad av arbetsmiljöfrågor. Dessutom ska hen vara väl insatt i arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde. Det senare innebär bland annat att det kanske inte räcker med ett skyddsombud. Hur många som behövs beror på hur stort arbetsstället är, hurdant arbetet är och vilka arbetsförhållanden som råder. Det bör till exempel finnas ett skyddsombud för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Likaså bör varje skiftlag ha ett eget skyddsombud.

De som har utsett skyddsombudet kan också ta ifrån denne uppdraget i förtid, om de är missnöjda med hur det sköts.

Detta är ännu en av de paragrafer som inte gäller för skyddsombud på fartyg. För dem finns motsvarande regler i fartygssäkerhetsförordningen.

6 a §

För varje årskurs 7–9 i grundskolan och 7–10 i specialskolan samt för varje nationellt program i gymnasieskolan ska två företrädare för eleverna utses att medverka som elevskyddsombud i skolans arbetsmiljöarbete enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160). På introduktionsprogram i gymnasieskolan och på utbildningsområdet i övrigt bestäms antalet elevskyddsombud och studerandeskyddsombud med hänsyn till elevernas och de studerandes antal och arbetsförhållanden. *Förordning (2011:528)*.

Kommentar:

Paragrafen anger hur många elevskyddsombud som ska finnas i grundskolan, specialskolan och för gymnasiet nationella program: två per årskurs för respektive program. För gymnasiet introduktionsprogram och för övriga utbildningar finns inga bestämda regler om hur många elev- eller studerandeskyddsombud som behövs. Det beror på antalet elever/studerande och på hurdana arbetsförhållandena är.

7 §

Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skydds rond.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska de ges möjlighet att delta vid skydds rond. *Förordning (2009:1164)*.

Kommentar:

Skydds ronden är en organiserad rundvandring på arbetsplatsen för att kontrollera olika arbetsmiljöfaktorer. Både skyddsombud, inklusive elevskyddsombud och studerandeskyddsombud, och berörda chefer ska delta.

8 §

Antalet ledamöter i skyddskommitté bestäms 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.

Ordförande och sekreterare i skyddskommitté utses av arbetsgivaren, om icke annat överenskommes.

I fråga om skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 6 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2003:442)*.

Kommentar:

Hur många medlemmar skyddskommittén ska ha beror dels på hur många anställda som finns vid arbetsstället, dels på arbetets natur och på arbetsförhållandena. Ett stort arbetsställe med mångskiftande och riskfyllda arbeten kan behöva en större skyddskommitté än en mindre arbetsplats där arbetsuppgifterna är enahanda och jämförelsevis riskfria.

Det finns inga lagregler om hur lång mandattid ledamöterna i skyddskommittén ska ha.

Arbetsgivaren ska om möjligt representeras av någon ur företagsledningen eller med jämförlig ställning, det vill säga en person som har mandat och tillräckliga befogenheter för att de beslut som kommittén fattar ska kunna verkställas smidigt och snabbt. Från arbetstagar sidan ska åtminstone ett skyddsombud ingå i kommittén, och helst också någon av styrelseledamöterna i den lokala fackliga organisationen. Ordförande och sekreterare utses av arbetsgivaren om man inte kommer överens om något annat.

Paragrafen gäller inte för skyddskommittéer på fartyg. För dem finns motsvarande regler i fartygssäkerhetsförordningen.

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. *Förordning (2009:1164)*.

Kommentar:

Skyddskommittésammanträden bör hållas minst var tredje månad. Även någon företrädare för företagshälsovården bör vara med. Vid skolor och andra utbildningsinstitutioner ingår även studerandeskyddsombud som ledamöter i skyddskommittén. Elevskyddsombud får också vara med vid sammanträdena även om de inte är fullvärdiga medlemmar av kommittén. Och de får under inga omständigheter utnyttja möjligheten att rösta så att de själva blockerar beslut i något ärende.

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. *Förordning (2009:1164).*

Kommentar:

Även om skyddskommittén, som arbetsmiljöförordningen rekommenderar, innehåller ledamöter i företagsledande ställning har den inte befogenhet att fatta beslut för arbetsgivarens räkning. Men arbetsgivaren kan gå med på att vissa av kommitténs beslut ska vara bindande, till exempel beslut som rör en viss typ av frågor eller som ledamöterna är eniga om. Oavsett om det handlar om ett bindande beslut eller ej bör man alltid ange när beslutet ska vara genomfört. Om arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare eller studerandeskyddsombud i skyddskommittén inte kan bli eniga i ett ärende, är skyddskommittén skyldig att överlämna frågan till Arbetsmiljöverket om någon av dem begär det. Om frågan faller inom verkets kompetensområde kan den då ingripa med exempelvis ett inspektionsmeddelande eller ett föreläggande.

10 §

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

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

I fråga om skyddsombud eller skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 7 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2008:82).*

Kommentar:

Så snart som möjligt efter att skyddsombud har utsetts ska den fackliga organisationen (eller arbetstagarna om skyddsombudet utsetts direkt av dem) underrätta

arbetsgivaren. Paragrafen innehåller närmare regler om hur underrättelsen ska se ut. Den ska vara skriftlig och ange skyddsombudets namn och adress, skyddsområde och för vilken tid skyddsombudet har utsetts. Om hen ersätter ett tidigare skyddsombud ska underrättelsen också tala om vem det nya skyddsombudet ersätter.

Givetvis talar den fackliga organisationen också om för arbetsgivaren vilka den har utsett till ledamöter i skyddskommittén, men arbetsmiljöförordningen innehåller inga regler för detta.

Arbetsgivaren ska också sätta upp anslag med skyddsombudens och skyddskommittéledamöternas namn eller informera om dem på något annat lämpligt sätt.

Paragrafen gäller inte skyddsombud och skyddskommittéer på fartyg. För dem finns i stället regler i fartygssäkerhetsförordningen.

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. *Förordning (1995:482)*.

Kommentar:

Skälet till att arbetsgivaren ska underrätta huvudskyddsombudet (i andra hand ett vanligt skyddsombud eller den berörda fackliga organisationen) om beslut i bygglovsärenden är att en representant för arbetstagarna, det vill säga lämpligen ett skyddsombud, enligt regler i plan- och bygglagens kapitel 10 ska få möjlighet att delta i det tekniska samråd som byggnadsnämnden ska genomföra innan den ger startbesked.

12 §

Arbetsgivare ska underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet enligt förordningen (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd. *Förordning (1998:912)*.

Kommentar:

Verksamhet som är farlig för den yttre miljön kan givetvis också innebära arbetsmiljörisker. Därför är arbetsgivaren skyldig att underrätta skyddsombudet, skyddskommittén eller den fackliga organisationen när företaget ansöker om tillstånd för att bedriva miljöfarlig verksamhet eller anmäler sådan verksamhet.

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. *Förordning (2011:14)*.

Kommentar:

Paragrafen talar om att arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete också ska omfatta kraven i de bestämmelser i EU:s kemikaliehanteringsförordning Reach som Arbetsmiljöverket har tillsyn över (och som räknas upp i 17 §).

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) i stället för denna paragraf. *Förordning (2003:442)*.

Kommentar:

När Arbetsmiljöverket ger en arbetsgivare ett inspektionsmeddelande eller något annat skriftligt meddelande i en skyddsfråga, ska verket alltid skicka en kopia till skyddsombudet. Dessa handlingar måste skyddsombudet spara i minst två år. Om skyddsombudet avgår under tiden, ska handlingarna lämnas över till efterträdaren.

På fartyg gäller andra regler som finns i fartygssäkerhetsförordningen.

14 §

Vid övning som leds av Försvarmakten och vid sådan övning med kommunal organisation för räddningstjänst som avser verksamhet under höjd beredskap gäller inte 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160). *Förordning (2003:791)*.

Kommentar:

I vissa särskilt farliga situationer har skyddsombud rätt att avbryta arbetet i väntan på att arbetsgivaren eller Arbetsmiljöverket hinner ta ställning till vad som ska göras. Enligt arbetsmiljöförordningens 14 § finns det dock ett par situationer då ett skyddsombud inte har rätt att stoppa arbetet trots att det är farligt, nämligen vid övningar inom försvaret och då räddningskåren övar för verksamhet under beredskap.

14 a §

Kommer riket i krig ska bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas med beaktande även av totalförsvarets behov. Vidare får avsteg göras från bestämmelserna i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. Innan

ett sådant avsteg görs 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. *Förordning (2000:957)*.

Kommentar:

Paragrafen handlar om hur arbetsmiljölagen ska tillämpas om Sverige hamnar i krigsfara eller krig.

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 beträffande 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. *Förordning (2008:514)*.

Kommentar:

Sedan mitten av 1980-talet har tyngdpunkten i tillsynsmyndigheternas arbete gradvis förskjutits. Den här nya inriktningen kommer till uttryck i arbetsmiljöförordningens 15 §, som stadgar att tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses, och att en helhetsbedömning ska eftersträvas.

Även arbete som arbetstagaren utför i hemmet står under Arbetsmiljöverkets tillsyn, liksom arbete som utförs av egenföretagare eller i familjeföretag. Där ska dock inga inspektionsbesök göras om inte den berörda arbetsgivaren eller arbetstagaren ber om det, eller om det finns någon annan särskild anledning. En sådan särskild anledning kan vara att det har inträffat ett olycksfall.

Tillsynen över arbetsmiljön ombord på fartyg sköts inte av Arbetsmiljöverket utan av Transportstyrelsen, enligt bestämmelser i fartygssäkerhetslagen och de föreskrifter som myndigheten utfärdar med stöd av denna.

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. *Förordning (2009:1164).*

Kommentar:

När en arbetsmiljöinspektör eller en tjänsteman från något besiktningsorgan besöker arbetsstället ska de alltid kontakta skyddsombudet där. Om det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud på arbetsstället ska inspektören eller besiktningsmannen även kontakta något av dessa.

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 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 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. *Förordning (2011:14).*

Kommentar:

Här räknas alla de bestämmelser i EU:s kemikaliehanteringsförordning Reach som Arbetsmiljöverket har tillsyn över upp.

17 a §

När Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt 17 § ska verket vid behov samverka med Kemikalieinspektionen samt berörda länsstyrelser och kommuner.

Om Arbetsmiljöverket i sin tillsyn enligt 17 § uppmärksammar att förordning (EG) nr 1907/2006 inte följs på ett område som enligt miljötillsynsförordningen (2011:13) omfattas av en annan myndighets tillsynsansvar, ska Arbetsmiljöverket underrätta den ansvariga myndigheten om bristerna. *Förordning (2018:938)*.

Kommentar:

Eftersom det är fler myndigheter än Arbetsmiljöverket som har tillsyn över att Reach efterlevs ska verket samverka med dem när det behövs och underrätta dem om det upptäcker brister som hör till någon annan myndighets ansvarsområde.

Bemyndiganden

18 §

Arbetsmiljöverket bemyndigas att

1. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 1–7 §§ samt 5 kap. 2 § tredje och fjärde styckena, 3 § andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen i andra fall än som avses i 3 § denna förordning,
3. i fråga om handlingar, som avses i 3 §, 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 §,
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. *Förordning (2014:365)*.

Kommentar:

Arbetsmiljöförordningens regler är en form av tillämpningsföreskrifter till arbetsmiljölagen, antagna av regeringen. I huvudsak har regeringen emellertid överlåtit uppgiften att utfärda tillämpningsföreskrifter vidare till Arbetsmiljöverket. I vissa fall överlappar Arbetsmiljöverkets verksamhetsområde andra myndigheters områden, till exempel Transportstyrelsen och Boverket. I dessa fall ska Arbetsmiljöverket samråda med de andra myndigheterna innan verket utfärdar föreskrifter.

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). *Förordning (2014:365)*.

Kommentar:

Paragrafen talar om att det finns närmare uppgifter om elevskyddsombuds rätt att vara lediga för att sköta uppdraget i skollagen.

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). *Förordning (2009:1164)*.

Kommentar:

Paragrafen ger Skolverket, universitet och högskolor och Myndigheten för yrkeshögskolan rätt att utfärda närmare regler om hur elevers och studerandes medverkan ska organiseras rent praktiskt, om utbildning och ledighet för elevskyddsombud och studerandeskyddsombud etc.

19 §

/Har upphävts genom förordning (2014:365)/

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. *Förordning (2000:957)*.

Kommentar:

För att Arbetsmiljöverket ska få en överblick över hur arbetsmiljölagen tillämpas av domstolarna är dessa skyldiga att skicka kopior av domar om brott mot arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter till myndigheten. Också domar i mål där en arbetsgivare eller arbetstagare har varit åtalad för att ha vållat en arbetstagares skada eller död eller för att ha framkallat fara för anställda ska skickas in till Arbetsmiljöverket.

21 §

Det 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 ett fartyg i svensk hamn som är gemensamt arbetsställe till följd av att fartyget är under lastning eller lossning.

Bestämmelserna i 3 kap. 3 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska inte tillämpas på örlogsfartyg. *Förordning (2014:365)*.

Kommentar:

Även om det är Transportstyrelsen som har hand om tillsynen av arbetsmiljön ombord på fartyg, ska styrelsen samråda med Arbetsmiljöverket när det behövs. Föreskrifter om samordning av skyddsåtgärder när fartyg tagits in på varv ska emellertid utfärdas av Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller fartyg som är gemensamma arbetsställen därför att de ligger i hamn och lastas eller lossas. I båda fallen ska dock Arbetsmiljöverket samråda med Transportstyrelsen.

Hänvisningen till arbetsmiljölagen i paragrafens sista stycke innebär att olycksfall och tillbud som inträffar på örlogsfartyg inte behöver anmälas till tillsynsmyndigheterna.

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 skäligen påkallade.

För sådan granskning av maskiner, redskap, skyddsutrustningar eller andra tekniska anordningar, som utförs av Arbetsmiljöverket på uppdrag av den som avser att överlåta eller upplåta anordningen eller i övrigt för dennes räkning, betalas en avgift som bestäms av verket. *Förordning (2000:957)*.

Kommentar:

Paragrafen innebär att arbetsgivare och andra skyddsansvariga måste betala för undersökningar och prov som tillsynsmyndigheten behöver göra. Arbetsmiljöverket kan också ta betalt när myndigheten granskar tekniska anordningar på uppdrag av leverantörerna.

Utdrag ur Plan- och bygglagen¹

10 KAP Genomförande av bygg-, rivnings- och markåtgärder

Startbesked och slutbesked

3 §

En åtgärd får inte påbörjas innan byggnadsnämnden har gett ett startbesked, om åtgärden kräver

1. bygglov, marklov eller rivningslov, eller
2. en anmälan enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 16 kap. 8 §.

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.

Tekniskt samråd behövs inte för sådana åtgärder som avses i 9 kap. 4 a–4 c §§ eller för flyttning av en enstaka enkel byggnad, om byggnadsnämnden inte beslutar annat. Byggnadsnämnden får besluta att tekniskt samråd inte behövs för att flytta flera enkla byggnader.

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. *Lag (2015:668).*

15 §

Om samrådet rör byggåtgärder som avser en arbetslokal eller ett personalrum för ar-

¹⁾ SFS 2010:900 med ändringar t.o.m. SFS 2018:674

betstagare 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.

Utdrag ur Brottsbalken¹

3 KAP Om brott mot liv och hälsa

7 §

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

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

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

8 §

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

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

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

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

1) SFS 1962:700 med ändringar t.o.m. SFS 2018:618

lagrum sägs. *Lag (1991:679)*.

Kommentar:

10 § betonar att oaktsamhet även kan leda till straff enligt brottsbalken för den som har arbetsmiljöansvar. Straffpåföljden framgår av nedanstående tabell:

	Vållande till annans död	Vållande till kroppsskada eller sjukdom	Framkallande av fara för annan
Grov oaktsamhet	Fängelse lägst ett högst sex år	Fängelse högst fyra år	Böter eller fängelse i högst två år
Oaktsamhet	Fängelse i högst två år	Böter eller fängelse i högst sex månader	–
Ringa oaktsamhet	Böter	–	–

20 KAP Om tjänstefel m m

3 §

Röjer någon uppgift, som han är pliktig att hemlighålla enligt lag eller annan författning eller enligt förordnande eller förbehåll som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, eller utnyttjar han olovligen sådan hemlighet, dömes, om ej gärningen eljest är särskilt belagd med straff, för brott mot tystnadsplikt till böter eller fängelse i högst ett år.

Den som av oaktsamhet begår gärning som avses i första stycket, dömes till böter. I ringa fall ska dock ej dömas till ansvar. *Lag (1980:102)*.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket och regionerna

Lindhagensgatan 133

112 79 Stockholm

www.av.se

Tel: 010-730 90 00 (svarstjänst vardagar 08:00–11:30)

Jourtelefon: 08-737 15 55

(vardagar 16:30–08:00 samt lördagar och söndagar)

Region nord

Norrbottnens, Västerbottens, Jämtlands och Västernorrlands län.

Regionkontor: Umeå.

Filialkontor: Luleå, Östersund och Sundsvall.

Region mitt

Värmlands, Dalarnas, Gävleborgs, Örebro, Uppsala och

Västmanlands län.

Regionkontor: Örebro.

Filialkontor: Falun.

Region öst

Stockholms, Södermanlands, Östergötlands och Gotlands län.

Regionkontor: Stockholm.

Filialkontor: Linköping.

Region väst

Västra Götalands, Hallands och Jönköpings län.

Regionkontor: Mölndal.

Filialkontor: Jönköping.

Region syd

Kronobergs, Kalmar, Blekinge och Skåne län.

Regionkontor: Malmö.

Filialkontor: Växjö.