

Arbetsmiljölagen

– med kommentarer



Arbetsmiljölagen

och dess förordning med
kommentarer 31 dec 2016

© Arbetsmiljöverket

KOMMENTARER: Arbetsmiljöverkets jurister

REDAKTÖR: Marianne Tägtström

GRAFISK FORMGIVNING: Matador kommunikation

OMSLAGSFOTO: Hans Alm

TRYCK: DanagårdLITHO, maj 2017

ISBN: 978-7464-509-9

BESTÄLLNINGSDRESS:

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon 010-730 90 00

E-post arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Lagstiftningen om arbetsmiljön

ARBETSMILJÖLAGEN (1977:1160) antogs av riksdagen 1977 och började gälla den 1 juli 1978. Den har därefter ändrats flera gånger. Denna bok innehåller den lagtext som gäller från den 1 juli 2014. Varje kapitel i lagen följs av kommentarer.

Regeringen har utfärdat en **ARBETSMILJÖFÖRORDNING** (1977:1166) med vissa kompletterande regler. Den återges också i boken, och kommentarerna till den är inarbetade i lagens kommentarer.

Arbetsmiljölagen ger ramen för Arbetsmiljöverkets föreskrifter. De anger mer i detalj krav och skyldigheter beträffande arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan till exempel gälla vissa slag av risker, psykisk påfrestning, fysiska belastningar, farliga ämnen eller maskiner.

De paragrafer som ändrats den 31 december 2016 är markerade med ett lodrätt streck framför paragraftexten.

Arbetsmiljölagens ändringar 31 december 2016:

2 kap. 10 §

Arbetsmiljölagens ändringar 1 januari 2015:

7 kap. 5 §

Arbetsmiljölagens ändringar 1 juli 2014:

8 kap. 9 § upphör att gälla.

4 kap. 1-7, 9 och 10 §§.

5 kap. 2-5 §§.

7 kap. 7 §.

8 kap. 1, 2, 4-8 och 10 §§

Tre nya paragrafer införs, 3 kap. 3 a § samt
8 kap. 5 a och 6 a §§.

Arbetsmiljöförordningens ändring 1 juli 2014:

2 och 19 §§ upphör att gälla.

Nuvarande 2 a § ska betecknas 2 §.

18 § p. 2, 3 och 5

18 a §

21 §

Arbetsmiljöförordningens ändring 9 mars 2015

Rubriken närmast 18 b § ska utgå

2 § ny lydelse

Innehåll

Kapitel 1: Lagens ändamål och tillämpningsområde	6
Kapitel 2: Arbetsmiljöns beskaffenhet	14
Kapitel 3: Allmänna skyldigheter	24
Kapitel 4: Bemyndiganden	57
Kapitel 5: Minderåriga	67
Kapitel 6: Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.	70
Kapitel 7: Tillsyn	89
Kapitel 8: Påföljder	98
Kapitel 9: Överklagande	105
Övergångsbestämmelser	108
Arbetsmiljöförordningen	109
Övergångsbestämmelser	123
Ändringar i arbetsmiljölagen sedan 1978	124

Kapitel 1:

Lagens ändamål och tillämpningsområde

SFS 1977:1160, ändrad genom SFS 1980:245, 1980:428, 1982:674, 1985:321, 1986:55, 1987:158, 1988:53, 1989:960, 1989:961, 1990:233, 1990:973, 1991:677, 1992:1135, 1994:579, 1994:2080, 1995:326, 1995:1239, 1997:520, 1999:841, 2000:764, 2002:585, 2003:365, 2003:1099, 2004:453, 2005:396, 2008:261, 2008:295, 2008:297, 2008:934, 2008:1362, 2008:1387, 2009:422, 2009:788, 2009:870, 2010:457, 2010:856, 2010:905, 2010:1225, 2010:1543, 2010:1545, 2011:741, 2013:610, 2014:659 och 2016:961.

Lagtext:

1 §

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

2 §

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

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

den som i redarens ställe utövar ett avgörande inflytande över fartygets drift.

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

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

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

Bestämmelser om tillverkning, utsläppande på marknaden och användning av ämnen, som sådana eller ingående i blandningar eller i varor, finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG.

2 a §

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

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 totalförsvarspålit 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.

4 §

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

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

För dem som Migrationsverket ger sysselsättning enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande 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 Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

5 §

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

Kommentarer till kapitel 1

”Lagens ändamål och tillämpningsområde”

Lagens syfte

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

Tillämpningsområdet

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

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

Den som är anställd i ett eget aktiebolag räknas också som en anställd arbetstagare. Vem som äger aktierna spelar ingen roll. Även staten är en juridisk person och utgör ett eget

rättssubjekt. Den företräds dock alltid av någon av de statliga myndigheterna eller verken. Om en statlig verksamhet drivs i bolagsform följer den däremot samma regler som andra aktiebolag.

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

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

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

Information om kemiska ämnen

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

Fartygsarbete

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

En ny paragraf, 2 a §, infördes i lagen i samband med att fartygsarbete kom att omfattas. Den nya bestämmelsen innebär att de grundläggande arbetsmiljöreglerna i 2 kap. 1 § första stycket, 2 och 3 §§ även gäller för utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. Utöver detta har regeringen i arbetsmiljöförordningens 1 § bestämt att 2 kap. 4–6 §§, 7 § första stycket första meningen och 3 kap. 6 och 7 §§ i arbetsmiljölagen också ska gälla för utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. Det betyder att utländska fartyg som befinner sig på svenskt vatten och i svenska hamnar ska ha en tillfredsställande arbetsmiljö som den beskrivs i andra kapitlet i arbetsmiljölagen. De ska också följa de regler i lagen som rör samordning, till exempel vid arbete med lastning och lossning.

Elever, värnpliktiga med flera

Alla som genomgår utbildning likställs med arbetstagare (3 § punkt 1) och arbetsmiljölagen gäller alltså för dem. Reglerna om skyddsombud och skyddskommittéer samt vissa regler om åldersgränser, arbetstid och register vid läkarundersökning gäller dock inte. I stället finns särskilda föreskrifter om elevskyddsombud i 6 kap. 17–18 §§.

Elever vid alla typer av skolor omfattas således i huvudsak av arbetsmiljölagen från och med förskoleklasserna. Lagen gäller allt praktiskt och teoretiskt arbete som eleverna utför. Vid vissa fritidsaktiviteter med moment av utbildning, till exempel ridskolor eller musikskolor, omfattas dock bara yrkesinriktad utbildning.

Samma regler gäller för elever på universitet, högskolor och annan yrkesinriktad utbildning. Utanför lagen faller däremot barntillsyn samt kurser av övervägande hobbykaraktär. För blandformer av barntillsyn och undervisning gäller lagen, med ovan nämnda undantag, för undervisningsdelen.

De som har arbetskyldighet under vård i anstalt likställs med arbetstagare på samma sätt som elever (3 § punkt 2). Detta gäller alla former av obligatoriskt arbete. Hit kan även studier räknas men inte ren terapiverksamhet eller annan frivillig verksamhet.

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

Kapitel 2:

Arbetsmiljöns beskaffenhet

Lagtext:

1 §

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

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

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

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

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

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

2 §

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

3 §

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

4 §

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

Betryggande skyddsåtgärder skall vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande.

5 §

Maskiner, redskap och andra tekniska anordningar skall vara så beskaffade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall.

6 §

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

7 §

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

Vid fartygsarbete skall den personliga skyddsutrustningen tillhandahållas av redaren, om inte någon annan som arbetstagaren är anställd hos har åtagit sig detta ansvar.

8 §

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

Fordon för personaltransport skall vara lämpat för ändamålet.

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

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.

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 §.

Kommentarer till kapitel 2 ”Arbetsmiljöns beskaffenhet”

Grundläggande bestämmelser

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

Enligt regeringsformen måste grundläggande bestämmelser om rättigheter och skyldigheter för medborgarna beslutas av riksdagen genom lag. Riksdagen kan sedan överlämna åt regeringen eller – efter regeringens bestämmande – åt någon myndighet att utfärda detaljbestämmelser.

För detta krävs dock att riksdagen anger den ram inom vilken regeringen och myndigheten får ge föreskrifter. På arbetsmiljöområdet finns en väsentlig del av denna ram i 2 kap. arbetsmiljölagen. För detta ändamål räcker det med allmänna bestämmelser. Huvudsaken är att ämnesområdet och de grundläggande kraven framgår tydligt. I övrigt lämnas stort utrymme för den tekniska och sociala utvecklingen samt för myndigheternas bedömningar.

Avsikten är att man i de flesta fall inte ska använda lagens formuleringar direkt i det praktiska arbetsmiljöarbetet. Deras huvudsyfte är att dra upp ramarna för regeringens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I det praktiska arbetsmiljöarbetet är det istället de mer detaljerade formuleringarna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som ska användas.

Det finns dock situationer och ämnesområden som inte täcks av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I sådana fall får man falla tillbaka på de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen, som då måste tolkas så att de får en rimlig och praktisk tillämpning. När Arbetsmiljöverket ställer ett krav i ett enskilt fall måste detta även i sådana fall vara tydligt och preciserat så att det klart framgår vad det är som krävs. När krav ställs är därför de allmänna formuleringarna i arbetsmiljölagen inte lämpliga att använda. Man kan hänvisa till dem som ett stöd, men själva kraven måste vara tydligt formulerade.

Kapitlet inleds med en viktig principdeklaration som innebär att arbetsmiljön måste sättas i relation till arbetets natur och till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (1 § första stycket). Bakom denna bestämmelse ligger bland annat det självklara förhållandet att förutsättningarna för arbetsmiljön varierar beroende på vad det är för slags arbete och var det utförs. Det är ju givet att arbetsmiljön aldrig kan bli exakt densamma för en skogsarbetare, en kontorist, en sjuksköterska eller en bussförare. Visserligen är kravet hela tiden att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till förutsättningarna. Detaljkraven kan ändå komma att variera i olika situationer. Ett tillägg har gjorts i 1 § första stycket om arbetsmiljön vid fartygsarbete där sjösäkerheten kan ställa speciella krav.

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

och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter ger normalt utrymme för en avvägning, som innebär att både arbetsmiljölagen och andra berörda lagar kan följas samtidigt.

Anpassning till arbetstagarna

Det ställs krav på att arbetet ska anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar (1 § andra stycket). Detta innebär att en allsidig bedömning ska göras av arbetsmiljön, som inbegriper även arbetets uppläggning, organisation och innehåll. Bedömningen måste ta hänsyn till att människor är olika och kan reagera olika på de arbetsmiljöer de arbetar i.

Arbetsplatserna ska således utformas med hänsyn till vad som passar olika människor. Tekniska anordningar och kemiska produkter ska tillverkas och väljas med hänsyn till detta. Psykiska och sociala förutsättningar i arbetet ska beaktas. Enformighet, stress och isolering i arbetet ska undvikas genom att arbetsförhållandena anpassas till människorna. Samma sak gäller även frågor som välbefinnande och trivsel i arbetet. Målet är att arbetet ska kunna upplevas som en meningsfylld och berikande del av tillvaron.

De anställdas möjligheter att arbeta självständigt och ta ett yrkesmässigt ansvar kan ha stor betydelse för arbetstillfredsställelsen. Självständighet och ansvar i arbetet ger också förutsättningar för att alla anställda ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. I lagen föreskrivs därför att arbetstagarna ska få möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation (1 § tredje stycket).

Arbetsgivaren ska eftersträva att lägga upp arbetet så att det underlättar kontakt med arbetskamraterna och ger sammanhang mellan arbetsuppgifterna. Löneformerna och arbetstidernas förläggning ska beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete medför särskilda risker för olämplig psykisk

eller fysisk belastning och ska därför undvikas (1 § fjärde stycket). Arbetsmiljöverket kan med stöd av arbetsmiljölagen ingripa mot till exempel ackordssystem eller arbetsscheman som är klart olämpliga från arbetsmiljösynpunkt.

Hänsyn till arbetsmiljön redan i planeringen

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

Olika arbetsmiljöfaktorer

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

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

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

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

Personalutrymmen med mera

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

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

Hygieniska gränsvärden

Hygieniska gränsvärden är ett värdefullt hjälpmedel i arbetet med arbetsmiljön. Gränsvärden kan fastställas för till exempel luftföroreningar. Man bestämmer då att det i den luft som en arbetande andas in under arbetet får finnas högst en viss genomsnittshalt av ett ämne under en arbetsdag eller kortare tid.

Gränsvärden ska också kunna gälla temperatur, strålning, buller, vibrationer med mera. För buller och vibrationer finns även så kallade insatsvärden till vilka krav på insatser är knutna.

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

Avsikten med gränsvärden är att samma kravnivå ska gälla över hela landet. En arbetsgivare som klarar angivna insatsvärden eller gränsvärdena ska därför normalt kunna lita på att några ytterligare skyddsåtgärder inte behövs. Om allvarliga hälsoproblem skulle uppkomma är det dock möjligt för tillsynsmyndigheten att ändå kräva åtgärder. Ibland kan det också finnas speciella bestämmelser som måste följas oavsett hur man ligger till i förhållande till insats- och gränsvärdena.

Kapitel 3:

Allmänna skyldigheter

Lagtext:

1 §

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

1 a §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

2 §

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

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

Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl.

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 uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom.

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.

2 c §

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

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

3 §

Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

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

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).

4 §

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

Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud.

Arbetstagaren är fri från ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas.

5 §

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

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

kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt beträffande gemensamt arbetsställe.

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

6 §

Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska

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

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

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.

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 arbetsmiljöre regler 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.

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 arbetsmiljöre regler 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 arbetsmiljöre regler 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.

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.

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. Ansvaret för samordning av skyddsåtgärder som föranleds av att ett fartyg är under lastning eller lossning i en svensk hamn åvilar den arbetsgivare som har ansvaret för detta arbete.

Ansvaret för samordningen enligt första stycket kan överlåtas till någon som bedriver verksamhet på arbetsstället eller, i fråga om lastning eller lossning av ett fartyg i svensk hamn, på hamnen eller redaren.

I fråga om annat gemensamt arbetsställe än som avses i första stycket kan de som bedriver verksamhet där komma överens om att en av dem ska vara ansvarig för samordningen. Det gäller inte för arbetsställen för byggnads- eller anläggningsarbete.

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 klagörs, och

5. personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i behövlig omfattning.

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 §.

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.

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.

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.

9 §

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

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

10 §

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

11 §

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

12 §

Den som råder över ett arbetsställe skall se till att det på arbetsstället finns sådana fasta anordningar att den som arbetar där utan att vara arbetstagare i förhållande till honom inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. Han skall även se till att andra anordningar som finns på arbetsstället kan användas utan sådan risk.

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

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.

14 §

(Paragrafen upphörde att gälla den 1 januari 2009 enligt SFS 2008:934.)

Kommentarer till kapitel 3

”Allmänna skyldigheter”

Ansvaret för arbetsmiljön

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

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

Kapitlet börjar med en hänvisning till 2 kap. Syftet med denna är att lyfta fram den intresseavvägning som måste göras i vissa fall (se kommentaren till 2 kap.). Den pekar också på de hänsyn som vid tillämpningen kan behöva tas

till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (2 kap. 1 § första stycket). För att betona vikten av ett ömsesidigt ansvar fortsätter kapitlet sedan med en bestämmelse om att arbetsgivare och arbetstagare är skyldiga att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kap. 1 a §).

Arbetsgivaren har huvudansvaret

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Denne ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet (2 § första stycket). Riskerna vid ensamarbete nämns särskilt (2 § andra stycket). I arbetsgivarens förebyggande arbete ska en av utgångspunkterna vara att allt som är farligt ska ändras eller bytas ut så att risken tas bort. Detta betyder också att om det inte är möjligt att helt undanröja risken, så ska arbetsgivaren i stället vidta åtgärder för att minska den.

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

Lagtexten formulerar kraven mot arbetsgivaren på ett direkt och undantagslöst sätt. Vid tillämpningen måste man dock ta hänsyn till hänvisningen i 3 kap. 1 § och uppmärksamma det som står i 2 kap. 1 § om arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen. Detta innebär att man alltid

måste göra en övergripande bedömning av vilka krav som allmänt sett framstår som rimliga för det aktuella arbetet. En avvägning kan också behöva göras med hänsyn till andra allmänna värden eller behov. Den närmare innebörden av arbetsgivarens skyldigheter kan därför i praktiken variera beroende på situationen.

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

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

I lagens förarbeten behandlas frågan om det enskilda företagets eller den enskilda arbetsgivarens ekonomiska situation ska få påverka nivån på arbetsmiljön. Svaret på den frågan är nej. Det framhålls att kraven på arbetsmiljön inte ska kunna sänkas för att en enskild arbetsgivare har svag ekonomi. Grundtanken är att kostnaderna för arbetsmiljön är en del av produktionskostnaderna och dessa kostnader måste alltid beaktas.

Däremot är det alltid nödvändigt med en nyanserad bedömning av vad arbetsmiljölagen kräver. Insatserna för att förbättra arbetsmiljön får inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås. Man måste alltså alltid väga kostnaden för en arbetsmiljöåtgärd mot den förbättring i

arbetsmiljön som kan åstadkommas och göra en bedömning av rimligheten i den tänkta åtgärden. Detta kan till exempel betyda att man avstår från en mycket dyr åtgärd som endast ger en marginell förbättring av arbetsmiljön. Det kan också innebära att högre krav kan ställas vid nyanläggning än vid pågående verksamhet.

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

Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete

I en särskild paragraf utvecklas arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten (2 a §).

Grundtanken bakom denna bestämmelse är att arbetsgivaren måste se till att verksamheten i alla avseenden drivs så att han eller hon kan uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är skyldig att kartlägga risker och utreda ohälsa och olycksfall samt vidta de åtgärder som kartläggningen ger anledning till.

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

också att följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredsställande sätt.

Paragrafen kräver vidare att arbetsmiljön dokumenteras i den utsträckning verksamheten kräver och att handlingsplaner upprättas. Dokumentationen tjänar till att underlätta arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete samt arbetstagarnas och skyddsombudens deltagande i detta.

Det krävs också att arbetsgivaren organiserar en verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering. Denna ska bidra till en snabb återgång i arbete för sjukskrivna arbetstagare samt en verkningsfull arbetsanpassning och rehabilitering för handikappade och långtidssjuka.

Kunskaper och anpassning av arbetet

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

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

särskild instruktion, information eller arbetsledning, speciella arbetstider eller annorlunda organisation av arbetet.

Det anges också att arbetet ska planläggas och anordnas med beaktande av att människors förutsättningar att utföra arbete är olika. Tanken är att inga onödiga hinder får uppstå när det gäller att sysselsätta människor med olika former av arbetshandikapp.

Man måste också ta hänsyn till den naturliga variationen mellan människor när det gäller sådant som till exempel kroppsstorlek eller synförmåga.

Ansvaret mot utomstående personer

Arbetsgivarens ansvar enligt 2, 2 a och 3 §§ gäller endast de egna arbetstagarna. En arbetsgivare är därför inte skyldig att vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för personal i andra företag. Något ansvar finns således inte för exempelvis personalen hos andra företag med lokaler i närheten eller hos anlitade entreprenörer.

Av andra bestämmelser i kapitlet, till exempel 7 g och 12 §§, följer dock ett visst ansvar för personal i sådana företag. På ett gemensamt arbetsställe är det exempelvis den samordningsansvarige som ska se till att skyddsåtgärderna på ett arbetsställe samordnas, se 7 d §. Särskilda regler gäller vid bygg- och anläggningsverksamhet, se avsnittet om byggnads- eller anläggningsarbeten i detta kapitel.

Bestämmelserna i detta kapitel innebär inte heller något krav på åtgärder för att skydda allmänheten, exempelvis kunder, patienter, förbipasserande fotgängare eller lekande barn. Sådana krav kan ibland finnas i annan lagstiftning men faller utanför arbetsmiljölagen.

Skyldighet att anmäla olycksfall och allvarliga tillbud

Bestämmelsen om anmälan av arbetsskada i 2 § arbetsmiljöförordningen har flyttats till 3 kap. 3 a § i arbetsmiljölagen. Om man bryter mot paragrafen kan det leda till straff i form av böter.

Arbetsmiljöansvar även för arbetstagarna

Även de anställda har ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. De ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som behövs för en god arbetsmiljö. De ska följa gällande föreskrifter och använda skyddsanordningar. De ska också iakta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (4 § första stycket). Ansvar för arbetstagare är alltså inte lika omfattande som arbetsgivarens ansvar.

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

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

Företagares eget arbete

Arbetsmiljölagen gäller i princip även i fråga om arbete som företagare utför personligen. Det är viktigt att en arbetsgivare genom sitt arbete inte utgör en risk för de arbetstagare som arbetar i närheten. Arbetsgivaren ska också utgöra ett gott exempel för de anställda. Den som är arbetsgivare ska därför enligt 5 § första stycket följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter i tillämpliga delar.

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

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

Yrkesmässig verksamhet för gemensam räkning

Samma bestämmelser gäller för personer som tillsammans driver yrkesmässig verksamhet utan anställda men för gemensam räkning (5 § första stycket). En verksamhet brukar anses yrkesmässig om den har varaktighet, självständighet, viss regelbundenhet och vinstsyfte. Även sådana personer är skyldiga att följa arbetsmiljölagen i tillämpliga delar. Exempel kan vara handelsbolag och ekonomiska föreningar. Så kallade personalkooperativ drivs ofta i form av en ekonomisk förening och detsamma gäller då även för dem.

Ensam- och familjeföretag

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

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

Ideell verksamhet

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

Gemensamt arbetsställe

Arbetsgivaransvaret räcker inte på arbetsställen där flera arbetsgivare eller andra företag driver verksamhet samtidigt eller i tidsmässig anslutning till varandra. På sådana gemensamma arbetsställen kan särskilda risker skapas genom att de olika verksamheterna påverkar varandra. Samtidigt kan arbetstagarna vara omedvetna om de risker

som kommer från andra verksamheter än den egna. Därför krävs i 7 g § att alla som driver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe ska samråda och samarbeta för att åstadkomma tillfredställande skyddsförhållanden. Dessutom ska var och en av dem se till att deras verksamhet eller utrustning inte skapar risker för andra arbetsgivares personal som arbetar där. Detta kan bli aktuellt till exempel om ett städföretag eller transportföretag kommer in i en fabrik eller på ett kontor för att arbeta där.

Ett gemensamt arbetsställe uppkommer så snart mer än ett företag eller en arbetsgivare samtidigt driver verksamheter som inte är fysiskt avskilda från varandra. Ett gemensamt arbetsställe kan också uppkomma när de som bedriver verksamhet gör det i tidsmässig anslutning till varandra, jämför också 7 b § punkt 5. Att arbetsgivare har lokaler nära varandra behöver dock inte i sig betyda att det blir ett gemensamt arbetsställe. Det normala är ändå att de är avskilda från varandra.

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

Arbetsgivaren för kontorsföretaget måste däremot skydda sin personal genom att hindra att föroreningarna kommer in i kontorslokalerna eller skydda personalen på annat sätt. Han eller hon får sedan ställa krav på plastföretaget eller hyresvärden med hjälp av till exempel fastighets-, hyres- eller hälsoskyddslagstiftningen. Dessa krav är dock ingenting som

Arbetsmiljöverket har med att göra. Om problemet inte går att lösa på annat sätt kan arbetsgivaren ytterst bli tvungen att flytta verksamheten till andra lokaler för att hindra att personalen skadas.

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

På de flesta gemensamma arbetsställen finns, utöver arbetsgivaransvaret, ett särskilt samordningsansvar. På byggarbetsplatser gäller särskilda regler för samordningsansvar, vilket just där inte alltid förutsätter ett gemensamt arbetsställe, se avsnittet bygg- eller anläggningsarbeten i detta kapitel. På fasta driftsställen vilar samordningsansvaret på det företag eller motsvarande som råder över arbetsstället. När det gäller ett fartyg som är ett gemensamt arbetsställe är redaren samordningsansvarig och när ett fartyg ligger på varv är det varvsägaren som har samordningsansvaret. I samtliga fall kan ansvaret överlåtas till något annat företag eller någon annan arbetsgivare som driver verksamhet på det gemensamma arbetsstället, se 7 d §. När det gäller lastning och lossning av ett fartyg kan dock samordningsansvaret endast överlåtas på hamnen eller redaren. Den som har samordningsansvaret är ansvarig för all samordning på det gemensamma arbetsstället. Det är viktigt att komma ihåg att endast hela samordningsansvaret

på hela det gemensamma arbetsstället kan överlåtas. Överlåts endast en del av ansvaret är denna överlåtelse inte giltig och följaktligen utan verkan. Ansvaret ligger då kvar på den som enligt 7 d § ska ha det i första hand. Arbetsmiljöverket kan också genom ett särskilt beslut bestämma vem som ska ha detta ansvar, jämför 7 kap. 6 §.

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

I 7 e § anges vilka skyldigheter det samordningsansvariga företaget eller motsvarande har. Allmänt kan man säga att samordningsansvaret omfattar sådana risker som är en direkt följd just av att flera företag eller motsvarande arbetar samtidigt på ett arbetsställe.

Däremot innebär detta ansvar inte att det samordningsansvariga företaget får ett övergripande ansvar för alla arbetsmiljöfrågor på arbetsstället. Sådana risker som enbart berör personalen inom ett av företagen är fortfarande helt och hållet en fråga mellan det företaget och deras anställda.

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

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

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

Byggnads- och anläggningsarbeten

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

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

Byggherren ska utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för såväl planerings- och projekteringsstadiet som för utförandet.

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

Brister i arbetsmiljön beror ofta på att de som projekterat ett byggnadsverk inte har tagit hänsyn till arbetsmiljön för byggnadsarbetarna. Av 7 § framgår att även arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar vid projekteringen inom ramen för sina uppdrag ska se till att arbetsmiljösynpunkter uppmärksammas.

Ansvar för den som är samordningsansvarig på en byggarbetsplats omfattar fler uppgifter än de som följer av ett samordningsansvar på ett gemensamt arbetsställe med annan typ av verksamhet, jämför 7 b § punkt 2–3.

I lagtexten anges att för de uppgifter för vilka byggarbetsmiljösamordnare ska utses ansvarar både byggarbetsmiljösamordnare och byggherre. Arbetsmiljöverket kan välja att rikta krav mot båda eller en av dessa rollinnehavare allt efter vad som bedöms lämpligt.

Det samordningsansvar som åligger byggarbetsmiljösamordnarna och byggherrarna förminskar aldrig det långtgående arbetsgivaransvar som alltid åligger varje enskild entreprenör som bedriver verksamhet på en byggarbetsplats.

Ansvar för byggarbetsmiljösamordnare såvitt gäller planering och projektering enligt 7 a § och utförandet enligt 7 b § gäller oavsett om byggarbetsplatsen utgör ett gemensamt arbetsställe eller inte. Det gäller alltså även då byggherren låter utföra arbete med endast egna anställda.

För att samordningsansvar enligt 7 e § punkt 2–5 ska vara tillämpligt krävs dock även vid bygg- och anläggningsarbeten att fråga är om ett gemensamt arbetsställe.

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

Om byggherren inte kan visa nödvändiga avtal ligger ansvaret kvar enligt lagens huvudregler, dvs. på byggherren. Arbetsmiljöverket får om det finns särskilda skäl flytta arbetsmiljöansvaret mellan byggherre och uppdragstagare i endera riktningen enligt 7 kap. 6 §. Det kan ske exempelvis då byggherren lagt sig i uppdragstagarens planering

eller utförande så pass ingående att uppdragstagarens självständighet kan ifrågasättas.

Andra stycket av 7 c § innehåller en särregel för konsumentförhållanden. Om konsumenttjänstlagen (1985:716) är tillämplig på uppdragsavtalet går byggherrens arbetsmiljöansvar automatiskt över på uppdragstagaren om inte annat skriftligen har avtalats. Om entreprenaden är delad ligger ansvaret kvar på byggherren. En entreprenad är inte delad bara för att byggherren själv vill utföra visst arbete i ett byggprojekt till exempel målning eller golvläggning.

Bruksskedet

Enligt 6, 7 och 7 a §§ har byggherrar, arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar inom ramen för sina uppdrag samt byggarbetsmiljösamordnare ett ansvar att vid planeringen och projekteringen ta hänsyn till arbetsmiljön också i den färdiga byggnaden eller anläggningen.

Felaktigt utformade lokaler kan ge upphov till många olika brister i arbetsmiljön. Fallolyckor kan till exempel bero på hala, ojämna golv eller bristande fallskydd och belastningsbesvär kan bero på för trånga utrymmen. Vidare kan felaktigt utformade lokaler utgöra hinder ur tillgänglighetssynpunkt och för utrymning. Vid planering av nya arbetsplatser kan många brister i arbetsmiljön förebyggas vid projekteringen.

Genom att bestämma utformningen skapar man förutsättningar för en bra arbetsmiljö i den färdiga byggnaden eller anläggningen. Det kan till exempel handla om att projektera så att lokaler för handel och kontor får tillräckligt med dagsljus eller att vårdlokaler utformas med tillräckliga mått för att personalen ska kunna arbeta med för kroppen gynnsamma arbetsställningar och kunna använda de hjälpmedel som behövs. Inom processteknisk industri

kan det handla om att planeringen av lokalen gör så att inte farliga produkter står på fel ställe, till exempel trycksatta anordningar nära pausutrymmen. Det handlar också om att utforma teknikutrymmen och tillträdesvägar i alla slags byggnader och anläggningar så att drift och underhållsarbete kan utföras under bra förhållanden.

Byggnadsverk har normalt en lång livstid och om man lyckas undvika att projektera och bygga in brister i arbetsmiljön från början ger det en långvarig effekt.

Krav på tillverkare och leverantörer

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

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

Det är tillåtet att visa en oskyddad anordning på mässor, utställningar eller liknande om det tydligt anges att den inte uppfyller gällande säkerhetskrav. Det ska också tydligt anges att den inte får säljas eller användas förrän den uppfyller kraven. En leverantör ska också i övrigt se till att den produktinformation som behövs för att förebygga ohälsa

och olycksfall följer med vid leveransen. Det kan röra sig om till exempel monterings- och installationsanvisningar, bruksanvisning samt varningsskyltar (8 §).

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

Ingripanden mot farliga produkter

Om en produkt medför risker för arbetsmiljön kan Arbetsmiljöverket enligt 7 kap. 11 § ingripa mot leverantörer och försäljare av produkten. Arbetsmiljöverket kan i sådana fall kräva att de går ut med varningar, till exempel genom annonser. Arbetsmiljöverket kan också kräva att de återkallar produkten. Krav av dessa slag förenas normalt med vite.

Arbetsmiljöverket kan också med stöd av 7 kap. 7 § förbjuda leverans av maskiner och andra tekniska anordningar där säkerheten inte är uppfylld. Om farliga maskiner säljs till exempel i butiker, av leverantörer, av skrothandlare eller på mässor kan Arbetsmiljöverket således förbjuda fortsatt försäljning om inte maskinerna byggs om eller repareras.

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

Skyddsansvar för den som råder över ett arbetsställe

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

Ett sådant ansvar har tagits in i 3 kap. 12 § första stycket och av naturliga skäl är det dock begränsat till fasta anordningar på arbetsstället. Som exempel kan nämnas lastkajer, lyftanordningar, anordningar i transportvägar och tillhandahållna transporthjälpmiddel. Bestämmelsen innebär att Arbetsmiljöverket kan driva igenom förbättringar genom förelägganden mot det företag, som driver verksamhet på arbetsstället. Detta gäller även om deras egna arbetstagare inte utsätts för risken.

Kraven kan dock bara gälla sådana anordningar som företaget disponerar över. Ofta kan brister dessutom finnas i tillfartsvägar, trappor, pannrum eller liknande utrymmen, som inte ingår i något särskilt arbetsställe. Här får man i stället förbjuda den besökande personalens arbetsgivare att fortsätta med verksamheten där. Man kan också förbjuda fastighetsägaren att upplåta de uthyrda lokalerna för arbete så länge bristerna kvarstår.

Skyddsansvar för den som hyr in arbetskraft

I 3 kap. 12 § andra stycket finns ett ansvar för den som hyr in arbetskraft. Ansvaret gäller när en arbetsgivare mot ersättning ställer arbetskraft, som är anställd hos honom, till en beställares förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet. Beställaren disponerar då

över arbetskraften och utövar den direkta arbetsledningen. Uthyraren, som fortfarande är arbetsgivare, har visserligen arbetsgivaransvaret men detta räcker inte eftersom arbetsgivaren har svårt att påverka arbetsförhållandena. Uthyraren har också en skyldighet att ta reda på hur arbetsmiljön är på den plats dit arbetstagare skickas.

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

Skyddsansvar för vissa upplåtare

Som förut nämnts har arbetsgivaren huvudansvaret för sina anställda. Som komplement finns ett ansvar för dem som hyr ut lokaler, markområden eller utrymmen under jord för att användas till arbete eller personalutrymme (13 §). Detta ansvar innebär dock endast att ett förbud kan riktas mot fortsatt upplåtelse för samma typ av verksamhet så länge inte bristerna rättats till. Enligt domstolspraxis medför ett sådant förbud att uthyraren ytterst får en skyldighet att säga upp gällande upplåtelseavtal så att hyresförhållandet upphör den dag då förbudet träder i kraft om inte de krävda åtgärderna då har vidtagits.

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

Arbetsmiljöverket utfärdar normalt ett upplåtelseförbud samtidigt med att krav också riktas mot arbetsgivaren. På detta sätt markeras att Arbetsmiljöverket inte tar ställning till vem av dessa båda som ska utföra åtgärderna eller betala för dem. Ytterst får upplåtaren och hyresgästen föra betalningsfrågan till domstol om de inte kan komma överens på annat sätt. Vissa krav kan dock riktas direkt mot en fastighetsägare eller en annan upplåtare. Detta gäller i de fall då man misstänker att det finns risker förenade med den upplåtna lokalen eller motsvarande och behöver få dessa misstankar utredda. Arbetsmiljöverket kan då förelägga upplåtaren att göra en undersökning av skyddsförhållandena på platsen (7 kap. 8 § andra stycket).

Kapitel 4:

Bemyndiganden

Lagtext:

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.
3. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får vidare meddela föreskrifter om
4. 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,
5. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 a § ska upprätta eller låta upprätta en arbetsmiljöplan och utarbeta en sådan dokumentation som avses i 1,
6. 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
7. skyldighet att i övrigt upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt.

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.

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 yrkesmässig verksamhet utan någon anställd ska följa denna lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen när det gäller skyldigheter i andra avseenden än som framgår av 3 kap. 5 § andra stycket.

Kommentarer till kapitel 4 ”Bemyndiganden”

Arbetsmiljöverkets rätt att utfärda föreskrifter

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

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

Skyddsanordningar mot fall till lägre nivå

I första paragrafen är ett andra stycke infört som innebär att det efter den 1 juli 2014 går att utfärda föreskrifter om utformning och användning av skyddsanordningar mot fall till lägre nivå.

Kontroll av tekniska anordningar och farliga ämnen

En viktig del i arbetsmiljöarbetet är kontrollen av tekniska anordningar och farliga ämnen. Arbetsmiljöverket har bemyndigande att föreskriva om krav på produktkontroll, produktinformation och användning när det gäller sådana anordningar och ämnen. Arbetsmiljöverket kan även ingripa mot att sådana produkter släpps ut på marknaden.

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

Enligt punkten 3 i 1 § kan föreskrifter meddelas som innebär förbud mot att släppa produkter med vissa tekniska egenskaper på marknaden. Föreskrifterna kan även ange villkor för att vissa produkter ska få släppas ut eller på annat sätt begränsa det första tillhandahållandet på marknaden. Sådana regler måste kunna utfärdas i Sverige för att vi ska leva upp till EU:s krav på genomförande av vissa beslut som kommissionen kan fatta med stöd av maskindirektivet. Genom sådana beslut kan kommissionen bestämma att medlemsstaterna ska förbjuda eller begränsa möjligheten att släppa ut vissa typer av särskilt farliga maskiner på marknaden.

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

Med stöd av punkt 2 i 1 § kan Arbetsmiljöverket meddela alla föreskrifter om provning och kontroll som behövs för att

ansluta till de former för provning och kontroll av produkter som gäller inom EU. Här kan det till exempel bli fråga om krav på provning genom särskilda så kallade anmälda organ.

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

Förteckning över maskiner och farliga ämnen

Arbetsmiljöverket kan kräva att arbetsgivarna för förteckningar över maskiner och teknisk utrustning eller vissa kemiska produkter som används i en verksamhet (3 §). Arbetsmiljöverket kan också kräva undersökning av skyddsförhållandena i en viss typ av verksamhet. Det kan gälla till exempel mätning av buller eller luftföroreningar. Verket får även föreskriva om hur installation av tekniska anordningar ska utföras.

Expositionsregister

I en del EU-direktiv krävs att arbetsgivaren ska föra en förteckning över arbetstagare som har exponerats för vissa farliga ämnen. I förteckningen ska också finnas uppgifter om arbetets art och om expositionens omfattning. I arbetsmiljölagen har därför tagits in en bestämmelse som ger Arbetsmiljöverket rätt att föreskriva om sådana register (3 §).

Förbud

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

Läkarundersökningar med mera

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

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

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

Inga särbestämmelser för kvinnor

Arbetsmiljölagen innehåller inte några särbestämmelser för kvinnor. Vissa grupper av yrkesverksamma kan emellertid vara särskilt mottagliga för risker i arbetsmiljön. Speciella risker kan till exempel finnas vid havandeskap. Arbetsmiljöverket kan därför utfärda förbud mot att arbete utförs av vissa riskgrupper. Verket kan också föreskriva att andra särskilda villkor ska gälla vid arbetet, exempelvis att arbetsgivaren ordnar med läkarundersökning (6 §).

Anmälningsskyldighet för läkare

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

Ytterligare föreskrifter om arbetsmiljön

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

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

Kapitel 5:

Minderåriga

Lagtext:

1 §

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

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 anlitan­de 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.

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.

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 skall föras register med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet.

5 §

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

Kommentarer till kapitel 5 "Minderåriga"

Bestämmelser om minderåriga

Bestämmelser om minderårigas arbete har länge utgjort en viktig del av arbetsmiljölagstiftningen. I dagens svenska samhälle, med nioårig skolplikt och en starkt utbyggd gymnasieskola, har dessa bestämmelser dock inte samma betydelse som förr. I arbetsmiljölagen har skyddsreglerna utformats även med sikte på att reglerna inte ska utgöra hinder för ungdomar.

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

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

Vidare får Arbetsmiljöverket rätt att utfärda föreskrifter om läkarundersökning av minderåriga där en sådan kontroll behövs (2-3 §§). Verket kan också utfärda föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga (5 §).

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

Kapitel 6:

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.

Lagtext:

1 §

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

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).

3 §

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

4 §

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

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §.

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

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

5 §

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

6 §

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

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 §.

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).

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).

9 §

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg skall vidare vaka över att

fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén skall behandlas frågor om

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

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.

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 skall arbetstagaren vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rått om han ej hade haft uppdraget.

11 §

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

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

12 §

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

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

Iakttagas 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.

13 §

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

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.

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.

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.

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 särskild utbildning för vuxna.

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

De som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än särskild utbildning för vuxna företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år.

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).

Kommentarer till kapitel 6 "Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m."

Lokal samverkan om arbetsmiljön

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

Skyddsombud

På arbetsställen med minst fem arbetstagare ska finnas ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud kan även kallas arbetsmiljöombud. Även på mindre arbetsställen ska skyddsombud utses om det behövs (2 §). Skyddsombud utses i första hand av den eller de lokala fackliga organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Det finns inget krav på att de utser någon av sina egna medlemmar till skyddsombud men detta är vanligast.

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

Om det finns flera fackliga organisationer med avtal på ett arbetsställe bestämmer de själva om de ska ha gemensamma skyddsombud eller välja var sitt ombud.

Det förutsätts att alla skyddsombud samverkar i de frågor som påverkar arbetsmiljön oavsett hur de blivit utsedda. Det förutsätts också att de tillvaratar alla arbetstagares intressen i arbetsmiljöfrågor oavsett hur arbetstagarna är organiserade. Till skyddsombud får bara väljas någon som arbetar hos samma arbetsgivare och på samma arbetsställe som de arbetstagare som ombudet ska företräda. Ett huvudskyddsombud med samordnade uppgifter ska utses vid arbetsställe som har fler än ett skyddsombud (3 §). Om det finns flera organisationer finns det inget som hindrar att de utser var sitt huvudskyddsombud.

Skyddsombuden ska i regel utses för en tid av tre år. De kan skiljas från sitt uppdrag endast genom beslut av den fackliga organisation eller de arbetstagare som har utsett ombuden (6 § arbetsmiljöförordningen).

Ett skyddsombuds verksamhetsområde bestäms av den eller de som har valt ombudet. Det är dock alltid begränsat till arbetstagarna på det egna företaget. Ett skyddsombud har därför inte rätt att företräda arbetstagarna hos olika entreprenörer som arbetar på samma arbetsställe. I stället har skyddsombuden hos entreprenörerna rätt att komma in även på ett gemensamt arbetsställe, där en annan arbetsgivare råder för att hjälpa sina egna arbetskamrater (10 § andra stycket).

Elever från årskurs 7 företräds av elevskyddsombud och vuxenstuderande företräds av studerandeskyddsombud.

Skyddsombud på fartyg utses efter regler i fartygssäkerhetslagen.

Regionala skyddsombud

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

Skyddsombudens uppgifter

Skyddsombuden företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor (4 §). De ska bland annat delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder och av ny arbetsorganisation.

De ska också delta vid upprättandet av handlingsplaner samt vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete.

I lagen sägs vidare att skyddsombuden ska delta vid planering av användning av ämnen som kan vara farliga. Skyddsombudet har vidare rätt att bli underrättad av arbetsgivaren om viktiga förändringar i arbetsmiljön. På fartyg ska skyddsombud även vaka över att bemanningen är i överensstämmelse med de särskilda bemanningsregler som finns i sjösäkerhetslagstiftningen.

Det är viktigt att komma ihåg att ett skyddsombud bara företräder arbetstagarna i det företag eller motsvarande hos vilken ombudet har utsetts. Ombudets befogenheter gäller däremot inte andra företag som arbetar på samma

arbetsställe, till exempel entreprenörer. Arbetstagarna hos dessa företräds av sina skyddsombud.

Skyddsombudens befogenheter

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

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

I akuta farosituationer, vid olyckshändelser eller liknande, kan skyddsombudet själv avgöra tidpunkten för ingripande och tidsåtgången för sin insats. Tiden för det löpande skyddsarbete som ingår i skyddsombudsuppdraget bestäms däremot i första hand genom överenskommelse mellan de lokala parterna. Om arbetsgivaren vägrar ett skyddsombud tid för uppdraget kan detta mynna ut i en lönetvist som kan avgöras i domstol, vanligen Arbetsdomstolen. Arbetsmiljöverket kan på begäran yttra sig om vilken tidsåtgång som är skälig men kan aldrig formellt avgöra den frågan.

Rätt att begära beslut från Arbetsmiljöverket

Om ett skyddsombud anser att det finns en brist i arbetsmiljön kan ombudet begära åtgärder från arbetsgivaren. Skyddsombud kan begära åtgärder för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö för anställda på

arbetsstället och för inhyrd personal. Arbetsgivaren ska snabbt lämna ett besked i frågan. Om inget tillfredsställande besked kommer inom skälig tid kan ombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket måste fatta ett särskilt skriftligt beslut över en sådan begäran. Beslutet kan innebära att Arbetsmiljöverket utfärdar ett förbud eller föreläggande eller att Arbetsmiljöverket beslutar att inte ingripa. I båda fallen kan beslutet överklagas av den part som är missnöjd med det (6 a §). Även studerandeskyddsombud kan begära åtgärder enligt 6 a §. Skyddsombud på fartyg får istället vända sig till Transportstyrelsen som får fatta beslut om förbud eller föreläggande enligt fartygssäkerhetslagen.

Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet

Om ett arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, kan ett skyddsombud avbryta arbetet (7 § första stycket). Däremot har inte elev- eller studerandeskyddsombud en sådan rätt. De situationer som avses är fall då det är förenat med överhängande fara att låta arbetet fortsätta tills Arbetsmiljöverket hunnit ta ställning i frågan. Om det är nödvändigt från skyddssynpunkt får skyddsombudet dessutom avbryta ett arbete som en anställd utför ensam även utan att faran är omedelbart överhängande (7 § andra stycket). Det förutsätts i båda fallen att skyddsombudet inte genast kan få problemet löst genom att vända sig till arbetsgivaren eller dennes representant. Skyddsombudens stoppningsrätt kan användas för att skydda både anställda på arbetsstället och utomstående, till exempel inhyrd, personal.

Ett annat fall där ett skyddsombud har rätt att stoppa arbetet är om arbetsgivaren inte rättar sig efter ett förbud som har utfärdats av Arbetsmiljöverket. Det kan exempelvis röra sig om en maskin eller ett ämne som inte får användas. En förutsättning är dock i sådana fall att förbudet vunnit laga

kraft eller att det finns ett särskilt beslut om att det ska gälla omedelbart (7 § tredje stycket).

Alla skyddsombud har rätt att avbryta arbetet inom sitt skyddsområde även om det skulle finnas något annat skyddsombud som har annan åsikt. Även ett regionalt skyddsombud kan därför avbryta ett arbete. Detta förutsätter dock att skyddskommitté inte finns, eftersom ett regionalt skyddsombud annars inte har någon behörighet på arbetsstället. Den organisation som utsett det regionala ombudet måste också ha minst en medlem på arbetsstället.

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

Arbetsmiljöverkets avgörande kan mynna ut i ett beslut om ett omedelbart förbud mot det stoppade arbetet. Det innebär att det är förbjudet att fortsätta arbetet. Ett sådant förbud kan på vanligt sätt överklagas till förvaltningsrätten.

Arbetsmiljöverket kan också komma fram till att det inte finns skäl att utfärda ett omedelbart förbud. Arbetsmiljöverket beslutar då om att inte meddela ett sådant förbud. Det betyder att skyddsombudsstoppet upphör och att arbetet kan fortsätta. Ett sådant beslut hindrar inte Arbetsmiljöverket från att senare återkomma med krav i ett inspektionsmeddelande eller om situationen skulle ändras, i ett föreläggande eller förbud. Skyddsombudet kan också överklaga Arbetsmiljöverkets beslut att inte meddela ett förbud till förvaltningsrätten. Ett överklagande hindrar

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

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

Skadestånd

Ett skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter (10 §). En arbetsgivare eller en arbetstagare som bryter mot detta kan bli dömd att betala skadestånd (11 §). Skadestånd kan bli aktuellt också i samband med exempelvis rätten att medverka vid planering, att få ta del av handlingar och att avbryta arbetet. Ett skyddsombud får inte heller ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag.

Arbetsdomstolen har i några fall prövat frågan om skyddsombudets arbetskamrater ska få lön för den tid som de inte arbetat på grund av ett skyddsombudsstopp. Domstolens beslut blev att lön ska betalas om skyddsombudets åtgärd framstår som försvarlig när man bedömer den situation som förelåg vid tiden för stoppet. Om man däremot kommer fram till att det inte fanns fog för skyddsombudet att stoppa arbetet kan detta leda till att lön inte utbetalas.

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

Särskilda regler i fartygssäkerhetslagen gäller för sjöfartens skyddsombud.

Skyddskommitté

På arbetsställen med minst 50 anställda och på mindre arbetsställen där de anställda begär det ska finnas en skyddskommitté. Denna ska vara sammansatt av representanter för arbetsgivaren och de anställda (8 §). De anställdas representanter utses i första hand av en lokal facklig organisation med avtal på samma sätt som skyddsombud. I skyddskommittén ska minst ett skyddsombud ingå. Där bör också finnas någon ledamot med företagsledande eller liknande ställning samt någon som är styrelseledamot i den lokala fackliga organisationen (8 § arbetsmiljöförordningen). På arbetsställen där det finns elev- eller studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Särskilda regler finns i fartygssäkerhetslagen för hur man tillsätter en skyddskommitté på fartyg.

Skyddskommittén har uppgifter som ger den en central ställning inom den lokala skyddsverksamheten. I kommittén ska bland annat behandlas frågor om företagshälsovård, handlingsplaner och planering av arbetsmiljön samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön. Skyddskommittén ska även behandla arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället (9 §). Utöver dessa uppgifter ska en skyddskommitté på fartyg även vaka över att fartyget är rätt bemannat.

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

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

Bestämmelserna om ledighet och om skadestånd för den som hindrar ett skyddsombud gäller även ledamöter i skyddskommitté.

I arbetsmiljöförordningen finns flera bestämmelser om det lokala arbetsmiljöarbetet, bl.a. att regelbunden skydds rond bör äga rum.

Kapitel 7:

Tillsyn

Lagtext:

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).

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.

3 §

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

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 överlåtit eller upplåtit en teknisk anordning eller överlåtit ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna tillgängliga upplysningar om till vilka produkten har överlåtit eller upplåtits.

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.

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.

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.

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.

9 §

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

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.

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 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.

12 §

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

13 §

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

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

underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för denne.

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

14 §

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

Kommentarer till kapitel 7 "Tillsyn"

Tillsynsmyndighet

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

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

Arbetsmiljöverket en avdelning för inspektionsverksamhet. Tillsammans består avdelningen av fem regioner över hela landet.

I detta kapitel finns regler om de tvångsmedel som Arbetsmiljöverket kan använda om någon skyddsansvarig till exempel en arbetsgivare, bryter mot arbetsmiljölagen eller mot någon föreskrift som är utfärdad med stöd av lagen. Sådana föreskrifter kan finnas utfärdade från regeringen och från Arbetsmiljöverket.

Myndigheters befogenheter

I 7 kap. finns de grundläggande reglerna om vilka befogenheter som tillsynsmyndigheten har.

Enligt 2 § är det Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn enligt artikel 35 i kemikalierregistreringsförordningen (Reach). Artikel 35 hänvisar i sin tur till artiklarna 31 och 32 som för

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

Enligt 3 § har myndigheten rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som den behöver för tillsynen. Den har också rätt att få ut prov och att få undersökningar gjorda. Enligt 5 § har myndigheten rätt att komma in på alla arbetsställen samt att göra undersökningar och ta prov där utan att betala för detta. Om någon inte följer dessa bestämmelser kan Arbetsmiljöverket utfärda förelägganden mot dem. Ytterst kan verket begära handräckning av polis.

Förbud och förelägganden

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

Om arbetsgivaren inte följer inspektionsmeddelandet, kan Arbetsmiljöverket utfärda ett föreläggande att vidta viss åtgärd, till exempel att förbättra ventilationen. Arbetsmiljöverket kan också utfärda ett förbud, till exempel mot att använda en viss maskin eller en lokal eller driva viss verksamhet om inte maskinen förses med ett skydd, lokalen repareras eller andra angivna åtgärder inte vidtas (7 kap. 7 §).

Den som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta. Arbetsmiljöverket kan också sätta ut ett vite, som kan dömas ut om föreläggandet eller förbudet inte följs. I sådana fall träder vitet in i stället för straff.

Ett föreläggande eller förbud med vite kan också riktas mot staten som arbetsgivare.

Förbud och förelägganden kan inte bara riktas mot arbetsgivaren utan de kan riktas mot alla de rollinnehavare som är uppräknade i 3 kap. När det gäller fastighetsägare finns dock begränsningen att en fastighetsägare, i den egenskapen, inte kan föreläggas att vidta åtgärder i arbetsmiljön. Däremot kan en fastighetsägare förbjudas att i fortsättningen hyra ut eller på annat sätt upplåta vissa lokaler eller markområden för den aktuella typen av verksamhet till dess att vissa angivna brister har rättats till (8 §).

Ett sådant förbud gäller så länge inte de åtgärder som anges i beslutet har utförts. Det innebär däremot inte att fastighetsägaren är skyldig att utföra eller betala åtgärderna. Vem som har denna skyldighet beror på innehållet i hyresavtalet. Arbetsmiljöverket har ingen befogenhet att ta ställning i betalningsfrågan.

Ibland kan det finnas anledning att misstänka att en arbetsgivare eller någon annan skyddsansvarig kommer att bryta mot ett förbud att använda till exempel en anläggning, en maskin eller en lokal som har fått ett användningsförbud. Då kan Arbetsmiljöverket besluta att försegla denna. Myndigheten verkställer själv ett sådant förseglingsbeslut genom att plombera anläggningen, maskinen eller lokalen.

Kapitel 8:

Påföljder

Lagtext:

Ansvar

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 förelägandet eller förbudet har förenats med vite.

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.

3 §

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

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.

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 1000 000 kronor.

5 a §

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

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.

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.

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.

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.

9 §

(Paragrafen upphörde att gälla 1 juli 2014 och har ersatts av 6 a § i samma kapitel.)

10 §

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

Kommentarer till kapitel 8 "Påföljder"

Straff och vite

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

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

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

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

Det är också straffbelagt att:

- lämna osanna uppgifter när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar, handlingar eller prov samt att

- ta bort en skyddsanordning utan giltigt skäl eller sätta den ur bruk.

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

Förverkande

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

Sanktionsavgifter

Arbetsmiljöverket har rätt att i sina föreskrifter införa sanktionsavgifter. Efter den 1 juli 2014 upphör straffbestämmelserna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter utom i föreskrifterna om minderåriga. Tanken är att sanktionsavgifter ska kunna införas på områden där de bedöms vara lämpliga. Det är då Arbetsmiljöverkets uppgift att i en föreskrift noggrant precisera tillämpningsområdet för avgiften. Avgiftens storlek får inte vara beroende av någon bedömning utan ska kunna räknas fram ur den försummelse som det gäller. Arbetsmiljöverket ska därför i föreskrifterna också ange exakt hur avgiften ska beräknas. Avgiften ska inte belasta någon enskild anställd utan läggs direkt på företaget eller motsvarande.

Det är förvaltningsrätten som på yrkande av Arbetsmiljöverket bestämmer om avgift ska tas ut. Arbetsmiljöverket kan dock utfärda avgiftsförelägganden, som sänds till företaget eller motsvarande. Om ett sådant föreläggande godkänns av behörig firmatecknare gäller det i likhet med domstols dom. Ärendet behöver då inte gå till förvaltningsrätten.

En sanktionsavgift får inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud.

Kapitel 9:

Överklagande

Lagtext:

1 §

(Paragrafen upphörde att gälla från och med den 1 januari 2001 enligt SFS 2000:764.)

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.

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.

4 §

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

5 §

En tillsynsmyndighet får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Kommentarer till kapitel 9 "Överklagande"

Rätt att överklaga beslut

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

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

Om Arbetsmiljöverket avser att utfärda en föreskrift av särskild betydelse från samhällsekonomisk eller annan synpunkt, kan verket underställa regeringen frågan (4 §).

Det normala är att ett beslut inte börjar gälla förrän det vunnit laga kraft. Om det inte har gått tre veckor från beslutet eller om det överklagas behöver man därför i de flesta fall inte rätta sig efter det. Ibland är det dock viktigt att ett beslut av Arbetsmiljöverket genomförs omedelbart, utan att man väntar för att se om beslutet ska överklagas. Arbetsmiljöverket kan därför meddela ett särskilt förordnande om att dess beslut ska gälla omedelbart (5 §). Den som då vill att beslutet inte ska gälla

förrän överklagandet har prövats, måste begära inhibition (uppskjuten verkställighet) hos den domstol som ska pröva överklagandet.

Övergångsbestämmelser

Kommentar:

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

Lagtext:

1977:1160

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

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

Vad som sägs i andra stycket skall tillämpas på motsvarande sätt ifråga om föreskrift, råd eller anvisning,

som där nämns men som avses träda i kraft den 1 juli 1978 eller senare.

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

Arbetsmiljöförordningen

SFS 1977:1166, ändrad genom SFS 1980:429, 1980:686, 1980:852, 1981:288, 1982:902, 1982:1092, 1984:51, 1985:331, 1985:853, 1987:357, 1988:316, 1989:368, 1989:794, 1990:234, 1990:974, 1991:678, 1992:756, 1992:1136, 1993:953, 1994:580, 1994:673, 1995:146, 1995:482, 1995:821, 1995:1346, 1997:137, 1998:912, 2000:957, 2001:83, 2003:442, 2003:791, 2008:82, 2008:514, 2008:1214, 2008:1282, 2009:1164, 2011:14, 2011:528, 2013:257, 2014:365 och 2015:16.

1 §

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

2 §

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

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.

Förvaring av handlingar

3 §

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

Om verksamheten överlåtes, skall 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.

Gemensamt arbetsställe

4 §

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

Tillgängliga författningar

5 §

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

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

Lokal skyddsverksamhet

6 §

Skyddsombud och ersättare för skyddsombud utses för en tid av tre år, om inte anställningsförhållandena eller omständigheterna i övrigt påkallar undantag.

Till skyddsombud skall utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud skall äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Antalet skyddsombud bestäms efter arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal

skyddsombud, som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Vid arbetsställe med flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Där arbete bedrivs på skift, bör för skiftlag med flera arbetstagare skyddsombud finnas bland arbetstagarna på varje skift.

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

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

6 a §

För varje årskurs 7-9 i grundskolan och 7-10 i specialskolan samt för varje nationellt 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.

7 §

Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skyddsrund.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska de ges möjlighet att delta vid skyddsronden.

8 §

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

Ordföranden och sekreterare i skyddskommitté utses av arbetsgivaren, om inte annat överenskommes.

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

8 a §

En skyddskommitté bör sammanträda minst en gång var tredje månad.

Vid skyddskommitténs sammanträden bör även företrädare för företagshälsovården vara närvarande.

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

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

9 §

Om företrädare för arbetsgivare och arbetstagare eller studerandeskyddsombud inte kan ena sig om beslut i skyddskommittén, ska på begäran av ledamot frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket, som har att pröva denna i den mån den faller inom området för verkets befogenhet.

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

10 §

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

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

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

11 §

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

12 §

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

12 a §

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

13 §

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

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

14 §

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

14 a §

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

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

Tillsyn

15 §

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

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

I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den

arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande ska gälla för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

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

16 §

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

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

17 §

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

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.

17 a §

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

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

Bemyndiganden

18 §

Arbetsmiljöverket bemyndigas att

1. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 1–7 §§ samt 5 kap. 2 § tredje och fjärde styckena, 3 § andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen i andra fall än som avses 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.

18 a §

Föreskrifter om ledighet för att fullgöra uppdraget som elevskyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160) finns i 4 kap. 11 § skollagen (2010:800).

18 b §

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

19 §

(Paragrafen upphörde att gälla den 1 juli 2014)

Övriga bestämmelser

20 §

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

21 §

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 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.

22 §

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

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

Övergångsbestämmelser

Lagtext:

1977:1166

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1978.

Vid ikraftträdandet gällande föreskrift eller villkor, som Arbetarskyddsstyrelsen har meddelat med stöd av arbetarskyddskungörelsen - -

- - -, äger fortsatt giltighet inom sitt tidigare tillämpningsområde och skall vid tillämpningen av arbetsmiljölagen (1977:1160) anses ha meddelats enligt motsvarande bestämmelse i samma lag.

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

- - -

Ändringar i arbetsmiljölagen sedan 1978

2014

Anmälan om arbetsskada flyttades från 2 § arbetsmiljöförordningen till 3 kap. 3 a §. Möjlighet att meddela föreskrifter om utformning och användning av skyddsanordningar mot fall till lägre nivå och möjlighet att rikta föreläggande eller förbud med vite mot staten infördes.

2010

stärktes och förtydligades elevs och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet. Yngre elever har rätt att delta i arbetsmiljöarbetet efter ålder och mognad. Äldre elever från årskurs 7 ska som tidigare företrädas av elevskyddsombud. För vuxna studerande införs studerandeskyddsombud. De ska bland annat delta i skyddskommittén och ha rätt till information i samma utsträckning som arbetstagarnas skyddsombud och övriga ledamöter i skyddskommittén.

Ett skyddsombud har rätt att – när det gäller inhyrd arbetskraft – avbryta arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

Vidare går det lika bra att använda benämningen arbetsmiljöombud som skyddsombud.

2009

anpassades lagen främst för att bättre genomföra EG:s byggplatsdirektiv 92/57/EEG. Bland annat ska

byggarbetsmiljösamordnare utses för dels planering och projektering, dels för utförandet av arbetet. Reglerna innebär att nya ansvarssubjekt skapas som Arbetsmiljöverket har rätt att meddela föreläggande och förbud mot, ibland samtidigt.

2008

anpassades lagen till EU:s kemikalielagstiftning Reach och EU:s nya maskindirektiv. Genomförandet av maskindirektivet gör det möjligt för Arbetsmiljöverket att ingripa även när det endast föreligger felaktigt märkta maskiner.

Reglerna om överklagande i 9 kap. 2 § ändrades så att överklaganden av verkets beslut görs till länsrätt (förvaltningsrätt sedan år 2010) istället för regeringen.

Arbetsmiljölagen gjordes tillämplig även för arbete i arbetsgivarens hushåll.

Lagen förtydligades också så att det uttryckligen framgick att kravet på produktinformation om tekniska anordningar innefattar krav på anvisningar för montering.

2005

infördes ett tillägg i 2 kap. 10 § om att det finns bestämmelser om arbetstiden vid visst vägtransportarbete. De bestämmelserna finns i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

2004

ändrades två paragrafer på grund av en ny produkt-säkerhetslag.

2003

utvidgades arbetsmiljölagens tillämpningsområde till att även omfatta fartygsarbete. Detta innebär att samma arbetsmiljoregler gäller för arbete ombord på fartyg som för arbete på land. Dock finns vissa arbetsmiljöbestämmelser som är speciella just för fartygsarbete kvar i fartygssäkerhetslagen. Tillsynen av fartygens arbetsmiljö utövas av Sjöfartsverket som tidigare. Till följd av ändringen i tillämpningsområdet har flera följdändringar blivit nödvändiga att göra både i lagen och i arbetsmiljöförordningen.

I 2 kap. 4 § har bland de arbetshygieniska förhållandena även vibrationer tagits med.

2002

gjordes en tydligare överföring till svensk rätt av vissa krav i EU:s ramdirektiv för arbetsmiljön. Vidare fick Arbetsmiljöverket rätt att kräva förhandsgranskning genom tredjepartsorgan av arbetsprocesser, arbetsmetoder och anläggningar.

2001

slogs Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen ihop till en enda myndighet med namnet Arbetsmiljöverket och det nya namnet fördes in i lagtexten.

9 kap. ändrades så att de flesta överklaganden av verkets beslut görs till regeringen. I några fall överklagar man i stället till länsrätt.

2000

byttes bestämmelsen om företagshälsovård i 3 kap. 2 § ut mot en ny paragraf 2 b §, enligt vilken arbetsgivaren svarar för att det finns den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. Dessutom infördes en definition av vad som menas med företagshälsovård.

1997

byttes hänvisningen till uppbördslagen i 8 kap. 8 § ut mot en hänvisning till lagen om dröjsmålsavgift.

1996

ändrades regeln i 1 kap. 4 § punkt 2 om arbete i arbetsgivarens hushåll, så att endast arbetstagare som har fyllt 18 år är undantagna från arbetsmiljölagen.

1995

anpassades formuleringen i 1 kap. 3 § punkt 3 till den nya lagen om totalförsvarsplikt.

Reglerna om överklagande i 9 kap. 2 § ändrades så att Arbetarskyddsstyrelsens beslut ska överklagas till länsrätt i stället för till regeringen när det gäller skyddsansvar för tillverkare och leverantörer.

1994

gjordes vissa ändringar i ändamålsbestämmelsen i 1 kap. 1 § och delar av den flyttades till 2 kap. I 3 kap. infördes en bestämmelse som pekar på sambandet med 2 kap.

I 3 kap. 2 a § ersattes "säkerställer" med "leder till".

I 3 kap. 6 § fick alla som driver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe ett ansvar att inte utsätta någon som arbetar där för ohälsa eller olycksfall. Dessutom preciserades samordningsansvaret.

I 3 kap. 12 § infördes ansvar för den som råder över ett arbetsställe och för den som anlitar inhyrd arbetskraft.

I 3 kap. 13 § (numera 14 §) infördes arbetsmiljöansvar för byggherrar och projektörer i fråga om byggnader och anläggningar.

I 4 kap. 8 § fick Arbetarskyddsstyrelsen rätt att kräva att även andra än arbetsgivare upprättar handlingar. Styrelsen fick också genom 4 kap. 10 § rätt att utvidga arbetsmiljölagens giltighet för ensam- och familjeföretag.

I 6 kap. 10 § gavs skyddsombud rätt att komma in på arbetsställen där någon annan arbetsgivare än hans egen råder.

I 7 kap. 11 § infördes en möjlighet att kräva varningsinformation eller återkallelse av levererade varor.

I 8 kap. 5 § fick Arbetarskyddsstyrelsen rätt att införa sanktionsavgift för brott mot vissa föreskrifter. På områden där sanktionsavgift inte införts ändrades straffet till böter. För brott mot förbud eller föreläggande finns dock fängelse kvar som ett alternativ.

1993

gjordes vissa ändringar i 3 kap. 8 § samt 4 kap. 1–3 §§ för att anpassa arbetsmiljölagen till avtalet om ett europeiskt ekonomiskt samarbetsområde (EES).

1991

Krav på individuell anpassning av arbetsförhållandena infördes i 2 kap. 1 § och 3 kap. 3 §. Arbetstagarnas rätt att medverka vid förändringar av arbetet preciserades och de organisatoriska och psykologiska arbetsmiljöfaktorerna lyftes fram.

En ny paragraf, 3 kap. 2 a §, lades till om arbetsgivarens internkontroll och om arbetsanpassning och rehabilitering.

I 3 kap. 4 § markerades arbetstagarnas skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

Reglerna i 3 kap. 8 och 9 §§ om bruksanvisning och märkning utvidgades till all produktinformation om tekniska anordningar och farliga ämnen. I 3 kap. 10 § ställdes krav på förpackningar.

Arbetarskyddsstyrelsen fick i 4 kap. större möjligheter att kräva kontroll av tekniska anordningar och farliga ämnen. Styrelsen fick också utökad rätt att ge generella föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och allmänna skyldigheter i fråga om arbetsmiljön.

Skyddsombuden ska enligt 6 kap. 4 § delta vid planering av arbetsorganisation och upprättande av handlingsplaner samt vaka över arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete. De fick i 6 kap. 6 a § rätt att kräva ingripande av arbetsgivaren och Yrkesinspektionen.

I 6 kap. 9 § preciserades skyddskommitténs ställning i arbetsmiljöarbetet.

Den som sålt en teknisk anordning eller ett farligt ämne kan enligt 7 kap. 4 § åläggas att ge tillsynsmyndigheten upplysningar om detta.

Yrkesinspektionen fick i 7 kap. 6 § rätt att lägga samordningsansvaret vid byggnadsarbete även på byggherren.

I 7 kap. 9 § (numera 8 §) fick Yrkesinspektionen rätt att kräva att den som upplåter lokal, markområde eller utrymme under jord undersöker skyddsförhållandena.

1990

ändrades reglerna om tystnadsplikt i 7 kap. 13 § så att skyddsombud och skyddskommittéledamöter kan diskutera arbetsmiljöfrågor med sakkunniga hos sin centrala organisation.

Kravet i 6 kap. 2 § på tillstånd från Yrkesinspektionen för att utse regionalt skyddsombud upphävdes.

Utvidgades arbetsmiljölagens giltighet till elever på alla stadier. Regler om elevskyddsombud infördes i 6 kap. 17 och 18 §§.

Lagen blev tillämplig även när minderåriga arbetar som egna företagare eller i familjeföretag. En 13-årsgräns för arbete infördes med mycket få undantag.

Arbetsmiljölagens ändamål beskrevs i 1 kap. 1 §.

1988

ändrades ordet "skeppstjänst" till "fartygsarbete" i nuvarande 1 kap. 4 §.

1987

upphävdes 7 kap. 2 § om kommunal tillsyn av arbetsmiljön på mindre arbetsställen.

Anpassades vissa formuleringar till plan- och bygglagen.

1986

infördes regler om företagshälsovård samt om arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet i 3 kap. 2 §, 6 kap. 9 § och 7 kap. 13 §.

1983

upphävdes kapitlet om arbetstider. För minderåriga fick Arbetarskyddsstyrelsen i 5 kap. 5 § bemyndigande att besluta föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning.

1981

ändrades reglerna i 7 kap. 13 och 14 §§ om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté.

Örlogsfartygen fördes in under arbetsmiljölagen med Sjöfartsverket som tillsynsmyndighet.

Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer

I lydelse från 31 december 2016

Arbetsmiljölagen och dess förordning ger grunden till ett bra arbetsmiljöarbete. Syftet är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Förutom lagtexten får du kommentarer från Arbetsmiljöverkets jurister.

Fler exemplar av boken beställs från:

Arbetsmiljöverket
Telefon 010-730 90 00
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

Best nr H8

Vår vision: Alla vill och kan skapa bra arbetsmiljö

