



Skarpt läge

Riktlinjer för fackligt agerande
vid allvarliga arbetsplatsolyckor

Varför händer det så lite efter en arbetsplatsolycka? Tiden går i passiv väntan på att myndigheterna ska bli klara med sina utredningar. En arbetsplatsolycka är "skarpt läge" – och då gäller det för facket att vara på plats och börja arbeta omedelbart.

Skriften "Skarpt läge" med checklistor och brevmallar på LOs hemsida har två syften;

- Att sammanställa ett antal handfasta råd och anvisningar för organisation och rutiner kring allvarliga arbetsplatsolyckor.
- Att öka kunskapen om hur myndigheterna arbetar efter en arbetsplatsolycka.

"Skarpt läge" ska kunna användas som referensmaterial och inspiration i det fackliga arbetet vid en arbetsplatsolycka och när det inträffade är av så allvarlig karaktär att det kan finnas skäl att misstänka ett arbetsmiljöbrott.

www.lo.se

ISBN 91-566-2364-X



Skarpt läge Riktlinjer för fackligt agerande vid allvarliga arbetsplatsolyckor



Skarpt läge

Riktlinjer för fackligt
agerande vid allvarliga
arbetsplatsolyckor

Skarpt läge

RIKTLINJER FÖR FACKLIGT AGERANDE VID ALLVARLIGA
ARBETSPLATSOLYCKOR

SKRIFTEN ÄR FRAMTAGEN AV LOs GRUPP FÖR ”SKARPT LÄGE”

Christina Järnstedt, Landsorganisationen i Sverige (gruppens ordförande)

Kjell Johansson, Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Claes Thyrsson, Grafiska Fackförbundet – Mediafacket

Elmer Holmberg, IF Metall

Lars Fischer, Svenska Kommunalarbetareförbundet

Martin Miljeteig, Svenska Transportarbetareförbundet

Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB

samt Madeleine Randquist (textkonsult)

ÄVEN DE ÖVRIGA LO-FÖRBUNDEN HAR TAGIT DEL AV BOKENS INNEHÅLL FÖRE PUBLICERINGEN:

Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet Scen Media Fritid, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Skogs- och Träfacket.

© Landsorganisationen i Sverige 2007

Producerad av Bilda Idé

Textbearbetning: Madeleine Randquist

Foto: Leif Claesson

Tryck: Modintryckoffset AB, Stockholm

3 000 ex. 0307

ISBN 91-566-2364-X

Innehåll

Förord	6
1. Inledning	10
Det borde inte få hända 11	
När det ändå händer 12	
Den fackliga kunskapen är viktig 13	
Mer kunskap behövs 14	
2. Facket ska ligga steget före	16
Strategier och handlingsplaner 16	
Skyddsombudets handlingsplan del 1 17	
Den fackliga handlingsplanen 18	
Vardagskunskapen kan ha bevisvärde 19	
Skyddsombudets handlingsplan del 2 19	
3. När det ändå händer... ..	21
Varför facket ska engagera sig 21	
Direkt efter olyckan 22	
Skyddsombudets arbetsuppgifter direkt efter olyckan 23	
Utredningsarbete 23	
Förundersökningen 24	
Arbetsmiljöverkets utredning 25	
Andra myndigheters utredningar 26	
Arbetsgivarens utredning 26	
Skyddsombudets utredning 27	
Begäran om överprövning 30	

4. Hur kan det lokala facket agera om/när...	32
Om medlemmarna eller facket bedömer att arbetet är farligt	32
<i>Hur långt sträcker sig arbetsskyldigheten?</i>	32
<i>Skyddsombudets stoppningsrätt</i>	34
<i>Om det blir tvist med arbetsgivaren om vad som är ett farligt arbete</i>	35
Om någon aktör vägrar lämna ut handlingar/uppgifter med hänvisning till sekretess	37
<i>Polis och åklagare</i>	37
<i>Arbetsmiljöverket</i>	39
<i>Arbetsgivaren</i>	39
Om den som råkat ut för arbetsplatsolyckan inte är medlem – och liknande fall	40
5. Juridiken kring arbetsmiljöansvaret	42
Arbetsgivarens ansvar	42
Uppgiftsfördelning och delegering	43
<i>Delegering av arbetsmiljöuppgifter</i>	44
<i>Returnering – den sista befogenheten</i>	45
Samordningsansvar för arbetsmiljön	46
Arbetsmiljöansvar vid inhyrning av arbetskraft	47
Arbetsmiljöansvar hos ”den som råder över arbetsstället”	48
Om entreprenader	48
Övriga som kan ha arbetsmiljöansvar	48
<i>Produktansvar</i>	48
<i>Lokalupplåtare</i>	49
<i>Byggherrar, arkitekter, konstruktörer med flera</i>	49
<i>Arbetstagarens ansvar</i>	49
Ansvar	50
<i>Ansvar enligt arbetsmiljölagen</i>	50
<i>Ansvar enligt 3 kap 10 § brottsbalkens</i>	51
Påföljder vid arbetsmiljöbrott	52
<i>Böter eller fängelse – vid personligt straffansvar</i>	52
<i>Företagsbot – nya regler från den 1 juli 2006</i>	53
Liten ordlista	56

Rättsfall	60
<i>Allmänna rättsfall – arbetsmiljöbrott</i>	60
<i>Rättsfall – företagsbot för arbetsmiljöbrott</i>	70

6. Hjälpmedel i det fackliga arbetet	74
<i>Checklistor</i>	74
<i>Malldokument</i>	75
<i>Användbara webbadresser</i>	76

Förord

Denna skrift har tillkommit därför att det är dags för facket att bli mer aktivt när det inträffar en arbetsplatsolycka. Skyddsombud och andra lokala fackliga förtroendevalda – och medlemmarna – har kunskaper och information som inte tas tillvara eller som inte ens kommer till myndigheternas kännedom efter en allvarlig arbetsplatsolycka.

Myndigheternas, till exempel polisens och Arbetsmiljöverkets, utredningar av allvarliga arbetsplatsolyckor leder sällan till konkreta resultat. Åklagare lägger ned förundersökningar i brist på bevis. Om och när åtal väcks, leder alltför få mål om arbetsmiljöbrott till fällande dom.

Allt detta leder till berättigad ilska bland medlemmarna, inte minst på de arbetsplatser där en allvarlig olycka har inträffat och förundersökningen sedan har lagts ned. På arbetsplatsen vet man att det fanns brister i arbetsmiljön, många kan peka på konkreta försummelser från arbetsledningens sida och på åtgärder som borde ha vidtagits men som inte blivit av och så vidare. Kanske har det skett tillbud utan att de utretts och bristerna åtgärdats.

Dåligt utredda allvarliga arbetsplatsolyckor försämrar möjligheterna att förebygga nya olyckor och andra arbetsskador. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att man ska dra lärdom av tillbud och olyckor och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att det inte kan hända igen.

Åklagaren, polisen och Arbetsmiljöverket har, liksom arbetsgivaren, ett uttryckligt lagstiftat ansvar för att utreda allvarliga arbetsskador. Facket ska visserligen inte ta över vare

sig myndigheternas eller arbetsgivarens uppgifter och ansvar – men facket har likafullt ett ansvar gentemot medlemmarna att göra sitt yttersta för att bevaka och driva på arbetsmiljöarbetet.

En del i detta är att se till att exempelvis åklagaren får tillgång till alla relevanta uppgifter om och kring en allvarlig arbetsplatsolycka. Arbetet med en fackliga utredning vid inträffad arbetsplatsolycka är inte något väsensskilt från sedvanligt fackligt arbetsmiljöarbete. Skillnaden är att en olycksutredning är fokuserad på en viss bestämd händelse och att det finns tidsgränser med mera som måste beaktas.

Syftet med denna skrift är att ge skyddsombud och andra fackligt aktiva i klubbar och avdelningar/sektioner en uppsättning verktyg för att kunna agera mer effektivt efter en arbetsplatsolycka. Fackets mål när det gäller arbetsmiljön är att inga ska behöva utsättas för ohälsa i arbetet.

ULLA LINDQVIST

LOS ANDRE VICE ORDFÖRANDE



Skyddsombuden måste vara aktiva från början. Då ökar möjligheterna att det väcks åtal för arbetsmiljöbrott och att det leder till fällande dom. Åtal och dom är inget självändamål, utan dels en rättvisefråga, dels ett viktigt led i att förebygga framtida arbetsplatsolyckor.

Vad ska man tänka på som skyddsombud? Utredningstips från skyddsombuden på SSAB i Norrbottnen Lars Bergström och Roger Forsberg

- Det är viktigt att direkt efter det att en olycka har hänt, dokumentera, fotografera och intervjua berörda personer samt vittnen. Minnet är en färskvara och man glömmer alltför fort detaljer som senare visade sig vara viktiga i utredningen.
- Intervjua skyddsombud på arbetsplatsen om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och om gällande rutiner och regler har följts. Ofta glömmer man bort skyddsombudet som dagligen arbetar med arbetsmiljöfrågorna och som kan tillföra viktig information om vad som kan tänkas vara orsaken till olycksfallet.
- Gå igenom och se om liknande olycksfall och tillbud tidigare inträffat på arbetsplatsen och som därmed kan visa på brister i det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet. Allt för att kunna säkerställa och åtgärda dessa brister.
- Vid allvarliga olyckor måste man spärra av området för att kunna säkra eventuella bevis på plats.
- Som skyddsombud ska vi alltid kräva att en ordentlig utredning och dokumentation görs för att dels kunna bevisa eventuellt framtida lyte och men för den drabbade men också för att kunna säkerställa orsaken till olyckan och att rätt åtgärder görs för att förhindra att det kan hända igen.
- Vid allvarliga olycksfall måste alla berörda ges tillfälle att så fort som möjligt få prata ut om det som hänt.
- Reaktionen och upplevelsen kan variera och en del kan därför behöva träffas fler gånger för att få möjlighet att bearbeta händelsen. Professionell hjälp kan då också behövas.

1. Inledning

Varför händer det så lite efter en arbetsplatsolycka? Ambulans och polis kommer, kanske Arbetsmiljöverket också. I bakgrunden finns åklagaren som leder polisens förundersökning, men de på arbetsplatsen avvaktar. Tiden går i passiv väntan på att myndigheterna ska bli klara med sina utredningar. När förundersökningen väl är nedlagd, kan det vara för sent för facket att agera. En arbetsplatsolycka är "skarpt läge" – och då gäller det för facket att vara på plats och börja arbeta omedelbart.

Erfarenheterna visar att både medlemmarna och facket har för stor respekt för och tilltro till myndigheternas kompetens. Alltför ofta litar det lokala facket på att polisen och Arbetsmiljöverket ska göra en fullständig och uttömmande utredning – när detaljkunskaperna om olyckan och orsakssambanden i själva verket är lättare för skyddsombud och andra lokala fackliga företrädare att få fram.

Fackets roll är att ta tillvara medlemmarnas intressen samt att bevaka och driva på att arbetsgivaren och myndigheterna gör det som de ska. Det kan vi inte göra på rätt sätt om vi litar så mycket på andra aktörers kompetens att det leder till facklig passivitet.

Mycket hänger på utredningens kvalitet

- Åklagaren beslutar om åtal ska väckas. Det gör åklagaren på grundval av de uppgifter som har kommit fram under förundersökningen.
Om åklagaren bedömer att bevisen inte räcker för ett åtal, lägger åklagaren ned förundersökningen.
- Domstolen (om åtal väckts) ska ta ställning till bevismaterialet som kommit fram i förundersökningen. För fällande dom krävs att åklagaren kan bevisa att den eller de åtalade medvetet eller av oaktsamhet har brutit mot lagen.
Såväl åklagaren som den åtalade har rätt att överklaga, både vid fällande och vid friande dom.

Fackets insatser måste starta betydligt tidigare efter en arbetsplatsolycka. Det är slutsatsen av den ena nedlagda förundersökningen och den ena friande domen efter den andra.

Det borde inte få hända

Fackets mål när det gäller arbetsmiljön kan uttryckas som att ingen ska behöva utsättas för ohälsa.

Vi är inte framme vid målet än. Varje dag blir medlemmar sjuka och skadas av sitt arbete, i alldeles för många fall med bestående invaliditet som följd. Och varje år inträffar alldeles för många olyckor med dödlig utgång på svenska arbetsplatser.

Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och en rad föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen/Arbetsmiljöverket styr arbetsmiljön och arbetsgivarens ansvar för att förebygga olycksfall och ohälsa. I arbetsmiljölagen står uttryckligen att arbetsgivaren är skyldig att "vidta alla åtgärder som behövs för

att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall” (3 kap 2 § arbetsmiljölagen).

Fackligt arbetsmiljöarbete handlar inte om att ta över arbetsgivarens lagstiftade ansvar, utan om att bevaka, driva på och komma med konstruktiva förslag till förbättringar.

Skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet

- Bevaka arbetsmiljön
- Förhindra farliga arbeten och arbetsmoment

Skyddsombudets rättigheter i arbetsmiljöarbetet regleras i 6 kap arbetsmiljölagen och i arbetsmiljöförordningen samt i eventuellt arbetsmiljöavtal eller i kollektivavtal.

Skyddsombuden gör ett mycket bra arbete. Men vi måste bli bättre på att införliva arbetsmiljöfrågorna i den fackliga verksamheten som helhet. Den samlade kunskapen om de konkreta förhållandena på respektive arbetsplats och yrke/bransch är unik och gör skillnad om den används på rätt sätt i det förebyggande arbetet.

Det är vårt ansvar gentemot medlemmarna att erfarenheter och kunskaper från inträffade olyckor tas tillvara i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

När det ändå händer

En vanlig reaktion på en arbetsplatsolycka är att den var oförutsedd, en ”olyckshändelse” och något som inträffade på grund av ”olyckliga omständigheter” eller ”den mänskliga faktorn”. Men faktum är att arbetsgivarens lagstiftade ansvar för arbetsmiljön är så stort att om det sker en olycka, så beror det oftast på att arbetsgivaren inte har gjort tillräckligt.

Många slarvar med det systematiska arbetsmiljöarbetet

eller glömmer bort att fortlöpande kontrollera, analysera och åtgärda risker – till exempel att göra riskbedömningar och att följa upp tidigare tillbud och olycksfall. Det finns också arbetsgivare som medvetet skjuter upp eller helt åsidosätter sina skyldigheter. Investeringar i säkerhet ställs mot vinster och besparingar.

Varken okunskap eller brist på pengar är hållbara ursäkter. Det är förenat med straffrättsligt ansvar för arbetsgivaren att bryta mot lag och föreskrifter.

Den fackliga kunskapen är viktig

Skuld- och ansvarsfrågorna efter en arbetsplatsolycka är något som polis och åklagare ska reda ut, inte facket. Problemet är att polis och åklagare ofta har bristfälliga kunskaper om arbetsplatsen.

Skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet är att fungera som pådrivare och idégivare samt att försöka ligga steget före. På motsvarande sätt är det skyddsombudets roll att se till att de kunskaper som finns om faktiska förhållanden på arbetsplatsen kommer till myndigheternas kännedom när en arbetsplatsolycka har inträffat.

Ett vanligt exempel. Någon ramlar ned från en ställning och skadas. Vem hade ansvaret för att säkra mot fallrisker? Vad var det för slags ställning? Hur var den monterad/förankrad? Vad borde ha gjorts och vad borde ha funnits för att ställningen skulle ha varit säker? Till exempel monteringsanvisning, riskanalys, fallskyddsutrustning, att ställningen är byggd för det arbete som ska utföras, att ställningen var besiktigad?

Vi varken kan eller ska lita på att andra, till exempel polisen eller Arbetsmiljöverket, lyckas få fram de ”vardagskunskaper” om förhållandena på arbetsplatsen som medlemmarna och skyddsombudet känner till.

Bakom varje arbetsplatsolycka finns en kedja av händelser och omständigheter som kan vara svåra, kanske omöjliga, för en utomstående att få reda på. En polis vet sällan vilka frågor som skulle behöva ställas och till vem/vilka, vilken dokumentation som skulle behöva efterfrågas, vilka föreskrifter och andra regler som gäller för arbetsmiljön. – Men skyddsombudet vet! De anställda och deras skyddsombud sitter tillsammans på en unik information och kunskap om organisation och rutiner på arbetsplatsen.

Mer kunskap behövs

Kunskaperna finns, men medlemmarnas och fackets kunskaper om omständigheterna kring en arbetsplatsolycka kommer ofta fram för sent eller inte alls. Det lokala facket dröjer för länge med att agera.

Ett viktigt skäl är att kunskap saknas bland de fackligt aktiva om "gången" efter en arbetsplatsolycka, om vem som gör vad, när och i vilken ordning – och om vad den fackliga organisationen kan/får göra. När polis, åklagare, Arbetsmiljöverket och andra myndigheter blir inkopplade är det därmed lätt hänt att det lokala facket tar ett steg tillbaka.

Åtal och dom mot arbetsgivare som orsakar olyckor genom att inte följa regelverket kring arbetsmiljön är inget självändamål. Syftet med att lagföra arbetsmiljöbrott är i första hand förebyggande. Vetskapen om att åtal och dom är en verklig konsekvens verkar förebyggande i sig. De kunskaper som en grundlig utredning som leder till åtal och dom tillför, kan och ska användas för att åtgärda de brister som ledde till olyckan – både på olycksstället och på andra arbetsplatser.

Det handlar inte om skadestånd

Att facket ska engagera sig i att utreda arbetsplatsolyckor är en rättvisefråga och en fråga om att undvika att nästa person skadas. Det handlar inte om att kräva skadestånd för personskada.

Våra kollektivavtal innehåller ett försäkringsskydd vid arbetsskada (försäkringarna TFA och TFA-KL och det statliga personskadeavtalet PSA) som ger den som skadas vid en arbetsplatsolycka rätt till ersättning. Kollektivavtalet innehåller därmed också ett så kallat taleförbud, vilket innebär att facket inte får väcka skadeståndstalan mot arbetsgivaren. Tanken är att arbetsgivare som tecknat kollektivavtal inte ska behöva betala två gånger.

2. Facket ska ligga steget före

Skyddsombudets aktiva medverkan i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och det fackliga arbetet med att utreda inträffade arbetsplatsolyckor måste gå hand i hand och förstärka varandra. Det är en viktig uppgift att bevaka att det finns samlade resurser för att klara både det förebyggande arbetsmiljöarbetet och för att bevaka, driva på och bidra till att arbetsplatsolyckor utreds. För detta krävs att vi använder hela vår fackliga organisation och alltid ser till att ligga "steget före".

Strategier och handlingsplaner

Det fackliga arbetet med att förebygga skador och ohälsa samt att utreda arbetsplatsolyckor är ett lagarbete, där hela den fackliga organisationens samlade styrka, kunskaper och resurser ska utnyttjas.

Liksom när det gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet och arbetsanpassning/rehabilitering, behövs det en facklig handlingsplan och fackliga strategier också för arbetsplatsolyckor.

Först och främst är arbetsgivaren skyldig att ha en handlingsplan för vad som ska göras om en arbetsplatsolycka inträffar – organisation, rutiner, metoder. Skyddsombudet ska ha en egen handlingsplan för hur hon eller han ska agera i olika steg av utredningsarbetet.

Skyddsombudet spelar en viktig roll men ska inte lämnas ensam. På små arbetsplatser utan skyddsombud och andra fackliga företrädare är det i stället det regionala skyddsombudet som ska bevaka utredningsarbetet efter en arbetsplatsolycka.

För att det fackliga arbetet ska bli framgångsrikt behöver både skyddsombudet och resten av den fackliga organisationen ha strategier och handlingsplaner.

Skyddsombudets handlingsplan del 1

Checklista för denna handlingsplan finns på www.lo.se/arbetsmiljo.

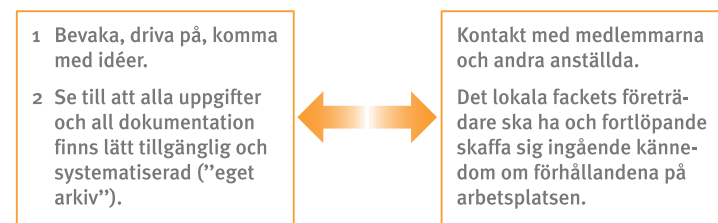
- Vad innehåller arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner?
- Rapporteras tillbud och följs de upp?
- Vem/vilka gör arbetsskadeanmälningar?
- Får skyddsombudet medverka?
- Görs konsekvensanalyser och riskbedömningar?
- Genomförs skyddsronder och följs skyddsrondsprotokoll upp?
- Har arbetsgivaren åtgärdsplaner för att rätta till fel och brister i arbetsmiljön?
- Har arbetsmiljöuppgifterna delegerats? (Se sid 43-46.)
- Om arbetsmiljöuppgifterna har delegerats – har den som fått arbetsmiljöuppgifterna fått utbildning för detta och har hon/han befogenheter och resurser?
- Finns det samordningsansvar, delat ansvar? (Se sid 46-48.)
- Finns det tidigare inspektionsrapporter/förelägganden/förbud från Arbetsmiljöverket?
- Har de anställda tillgång till de lagar och föreskrifter avseende arbetsmiljön som är tillämpliga på verksamheten?
- Vilka kunskaper har arbetsgivaren (inklusive den/de som har delegerade arbetsmiljöuppgifter) om regelverket på arbetsmiljöområdet?

Den fackliga handlingsplanen

Checklista för denna handlingsplan finns på www.lo.se/arbetsmiljo.

- Vem gör vad, inklusive på vilken facklig nivå, det vill säga klubb, avdelning/sektion, förbundskontoret?
- När ska olika delar av den fackliga organisationen kopplas in?
 - för information
 - för att få hjälp
 - för att överlämna ärendet
- Vad som ska göras – av vem/vilka – om eller när något går snett.
- Vilken facklig nivå (förbundskontoret eller avdelningen/sektionen) som ska ha kopia av skyddsombudets utredning inklusive de uppgifter som finns i Skyddsombudets handlingsplan del 1 och del 2.

Facket egna arbete inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och beredskap inför eventuella arbetsplatsolyckor måste gå hand i hand



Vardagskunskapen kan ha bevisvärde

Ett väl fungerande fackligt arbetsmiljöarbete innebär att det lokala facket har tillgång till bland annat den dokumentation och de uppgifter som nyss räknades upp. Men det innebär också att skyddsombud och andra förtroendevalda har god kännedom om det som brukar kallas för "tyst kunskap" om arbetsmiljön.

Skyddsombudets handlingsplan del 2

Checklista för denna handlingsplan finns på www.lo.se/arbetsmiljo.

- Hur går arbetet till i verkligheten?
- Finns det fel och brister som medlemmarna känner till men som inte kommit fram vid exempelvis skyddsron-derna?
- Brukar man åsidosätta regler och anvisningar och/eller låta bli att använda skyddsutrustning för att det tar för lång tid eller för att utrustningen är felkonstruerad?
- Förekommer arbetsrutiner som är mer eller mindre regel-vidriga men som tillämpas ändå därför att de fungerar och känns bra?
- Hur är det med arbetsorganisationen? Exempel: För mycket att göra? För lite folk? Stark tidspress antingen jämt eller vid arbetstoppar?
- Fungerar samarbetet mellan ordinarie personal och inhyrda och/eller entreprenörer?
- Har arbetsgivaren informerat om och utbildat de anställda i de aktuella arbetsmiljöriskerna?

- Vad brukar man hålla tyst om på arbetsplatsen?
- Vilken organisation ("körschema" och ansvariga) finns på arbetsplatsen för
 - första hjälpen
 - följa med den skadade till sjukhus
 - krisstöd och motsvarande för både anställda och skyddsombud
 - stöd och information till skadads eller avlidens anhöriga
 - information och återkoppling till de närmast berörda arbetstagarna

Om det inträffar en allvarlig arbetsplatsolycka är den information som frågas efter i Skyddsombudets handlingsplan del 1 (sid 17) och del 2 (sid 19-20) viktig. Dessa uppgifter ska bifogas skyddsombudets egen utredning.

3. När det ändå händer...

Skyddsombudets arbete ska starta så fort som en arbetsplatsolycka har inträffat. Den fackliga organisationen ska vara aktiv genom hela utredningen.

Att en olycka inträffar är i sig ett tecken på att något – och kanske mycket – har gått snett i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. En olycka kan visserligen vara helt slumpartad, fullständigt oförutsägbar och inträffa även på en arbetsplats där arbetsgivaren har gjort "allting rätt" – men det kan man inte veta innan olyckan är ordentligt utredd.

Varför facket ska engagera sig

Vid allvarliga arbetsplatsolyckor ska polisen och Arbetsmiljöverket utreda vad som hänt. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att göra en egen utredning. Men det varken kan eller ska det lokala facket nöja sig med.

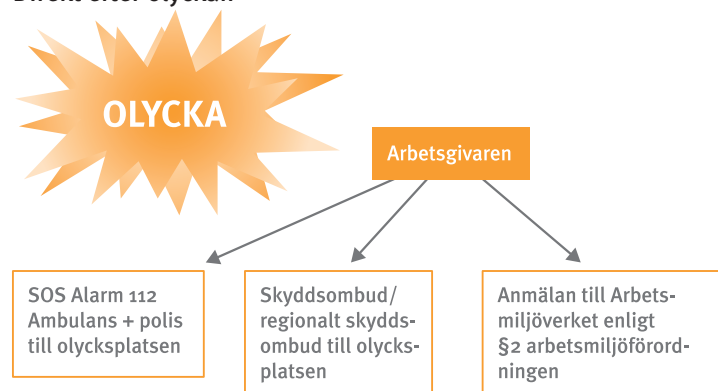
Det är en facklig uppgift att säkerställa vad som har hänt, både för att föra tillbaka kunskapen till det förebyggande arbetet och för att den eller de ansvariga ska kunna lagföras.

Att någon åtalas och döms är inget självändamål för facket. Dels är det en rättvisefråga, dels en fråga om att se till att det inte händer igen. Den medlem som råkar ut för en allvarlig arbetsplatsolycka ska inte behöva höra att "det var ingens fel" eller få antytt att olyckan var hennes/hans eget fel.

Om en arbetsplatsolycka inte utreds ordentligt och alla fakta om händelseförloppet och dess orsaker inte kommer upp på bordet, är det lätt att avskriva händelsen som en kombination av olyckliga engångsomständigheter – att "glömma och gå vidare".

Ska vi uppnå målet att ingen ska behöva skadas (eller för-olyckas ...) i arbetet, måste kunskaperna om inträffade tillbud och olyckor föras tillbaka till det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är arbetsgivarens ansvar, men skyddsombudet ska vara med och driva på och bevaka att det blir gjort. Därför måste vi själva säkerställa vad som hänt och varför.

Direkt efter olyckan



När en allvarlig arbetsplatsolycka inträffar är arbetsgivaren skyldig att göra följande eller se till att det blir gjort:

- Tillkalla ambulans genom SOS Alarm, genom att ringa nödnumret 112. Det är inte godtagbart att låta bli att anmäla och köra den skadade till sjukhus i privat bil.
- Arbetsgivaren ska se till att skyddsombud kallas till platsen och blir informerad om situationen.
- En så kallad paragraf 2-anmälan ska alltid göras. I 2 § i arbetsmiljöförordningen står följande: "Har olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbete föranlett dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare, skall arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa".

Det ska finnas en organisation och rutiner, det vill säga ett körschema med utsedda ansvariga, för vem som ska göra vad om en arbetsplatsolycka inträffar.

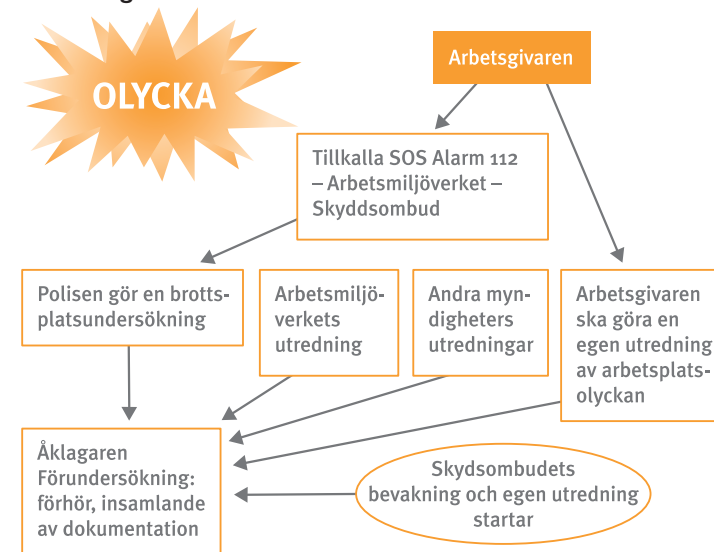
Arbetsmiljöverket har tagit fram en lättanvänd broschyr som heter "Första hjälpen och krisstöd". Den kan beställas från Arbetsmiljöverket eller laddas ned som pdf-fil från www.av.se/webbshop/pdfroot/adi_534.pdf.

Skyddsombudets arbetsuppgifter direkt efter olyckan

Skyddsombudets roll direkt efter olyckan är dels att se till att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter, dels att påbörja sin egen utredning.

- Se till att arbetsgivaren stoppar arbetet och spärrar av olycksplatsen.
- Bevaka att arbetsgivaren ser till att inget rubbas på olycksplatsen. Exempelvis ska skydd som saknats eller tagits bort inte sättas dit i efterhand.
- Dokumentera olycksplatsen i form av bilder och skisser.

Utredningsarbete



Förundersökningen

När polisen kommer ut till olycksplatsen, börjar förundersökningen. Polisen gör en brottsplatsundersökning.

I allmänhet är det polisen som leder förundersökningen under spaningskedet. När det bedöms att det finns någon skäligen misstänkt för det aktuella brottet, övergår spaningskedet till utredningsskedet och en åklagare tar vid som förundersökningsledare. I fråga om arbetsmiljöbrott är dock en åklagare i regel förundersökningsledare redan från början.

Själva utredningsarbetet utförs vanligtvis av polisen men det är åklagaren som beslutar att åtal ska väckas eller att förundersökningen ska läggas ned.

Gör polisanmälan!

Alla allvarliga arbetsplatsolyckor ska polisanmälas. Som allvarlig arbetsplatsolycka räknas alla olyckor som medfört dödsfall eller allvarlig personskada. Vem som helst får polisanmäla misstanke om arbetsmiljöbrott. Det kan vara facket, en arbetskamrat, den skadade själv – eller en utomstående ”tredje man”.

En brevmall för polisanmälan finns på LOs webbplats, www.lo.se/arbetsmiljo och kommer också att finnas på de flesta förbunds hemsidor.

I förundersökningen ingår att polisen ska hålla förhör med företagsledare, arbetsledare, skyddsombud, anställda och den skadade samt andra som kan lämna upplysningar om arbetsplatsolyckan. Även skriftligt material ska samlas in.

Förundersökningens syfte är att besvara dessa frågor. Exempel:

- Vad har hänt?

- Rättsintyg eller obduktionsprotokoll?
- Vilka lagar eller föreskrifter har man brutit mot?
- Har det skett uppsåtligen eller av oaksamhet?
- Har man brutit mot interna regler eller normer?
- Har den som skadats eller avlidit i arbetsplatsolyckan själv brutit mot någon regel?
- Orsakssamband mellan handling/underlåtenhet och effekt?
- Har något liknande olycksfall eller olyckstillbud inträffat tidigare?
- Har Arbetsmiljöverket eller annan påtalat någon relevant arbetsmiljöbrist tidigare?
- Ska en teknisk undersökning genomföras?
- Finns skriftliga handlingar som beskriver organisationen och ansvarsfördelningen avseende arbetsmiljön?
- Vem bär det straffrättsliga ansvaret?

Arbetsmiljöverkets utredning

Arbetsmiljöverket är den statliga myndighet som har tillsyn över att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen efterföljs. Därför ingår det även i Arbetsmiljöverkets uppdrag att utreda allvarliga arbetsplatsolyckor.

Arbetsmiljöverket kan efter sin utredning exempelvis

- förelägga arbetsgivaren att vidta specificerade åtgärder
- förbjuda viss verksamhet
- lämna in en begäran om åtalsprövning till åklagaren.

Andra myndigheters utredningar

Utöver Arbetsmiljöverket finns det andra myndigheter som har ansvar för speciella risker och som kan göra en egen utredning av arbetsplatsolyckan. Exempel: Elsäkerhetsverket, Kemikalieinspektionen, Kärnkraftsinspektionen, Sjöfartsverket, Luftfartsverket.

Det är viktigt att skyddsombudet tar del även av sådana utredningar.

Arbetsgivarens utredning

Arbetsgivaren är skyldig att utreda hur och varför den allvarliga arbetsplatsolyckan inträffade. Arbetsgivaren är dessutom skyldig att analysera riskerna och åtgärda dem samt att bistå myndigheterna i deras utredningsarbete.

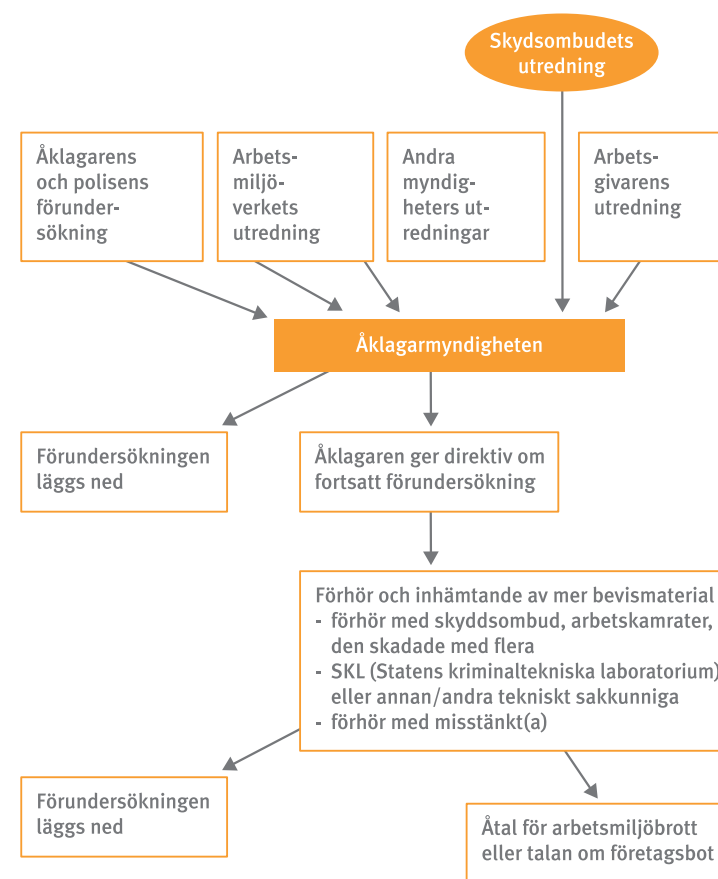
Skyddsombudets utredning

Det som skyddsombudet ska göra direkt efter en allvarlig arbetsplatsolycka måste göras omedelbart och skyndsamt. Då är det både "skarpt läge" och bråttom!

När arbetsplatsolyckan går in i utredningsfasen, är det fortfarande "skarpt läge", men skillnaden är att det inte längre är minuter och timmar det handlar om. Det finns tid för att göra en grundlig facklig utredning.

Orsakerna till att arbetsplatsolyckan inträffade ska dock givetvis genast föras in i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen för att felen och bristerna ska åtgärdas. Det är inte ovanligt att åklagarens beslut i endera riktningen dröjer upp till 1,5 år efter arbetsplatsolyckan. Även Arbetsmiljöverkets utredning tar tid.

Vänta inte på myndigheterna. Orsakerna till arbetsplatsolyckan ska omedelbart åtgärdas på arbetsplatsen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bevaka att arbetsgivaren åtgärdar fel och brister genast.



Arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ska inte invänta myndigheternas utredningar. Att skyddsombudet genomför en egen utredning om en allvarlig arbetsplatsolycka är därmed ett naturligt led i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Misstaget som de fackliga representanterna ofta gör, är att passivt vänta på "någon annan". Ett vanligt fel är att hysa överdriven respekt för och tilltro till polisens och Arbetsmil-

jöverkets utredningskompetens – och, omvänt, en alldeles för låg tilltro till den egna förmågan att bidra med värdefulla uppgifter.

Facket har visserligen inte rätt att lägga sig i polisens och Arbetsmiljöverkets och andra myndigheters utredningsarbete – men inget hindrar skyddsombudet och den fackliga organisationen att göra en egen utredning.

Skyddsombudets utredning

Checklista för denna handlingsplan finns på www.lo.se/arbetsmiljo.

- Ta bilder på olycksplatsen och behåll alltid kopior av bilder till din egen utredning.
- Ta fram alla relevanta uppgifter från det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Se Skyddsombudets handlingsplan del 1 på sid 17!
- Prata med arbetskamraterna. Vad hände före olyckan? Hur gick det till? Vad var det som gick fel? Hur hade olyckan kunnat förhindras? Har det skett några tillbud av liknande typ? Se Skyddsombudets handlingsplan del 2 på sid 19-20.
- Ringa polisen, Arbetsmiljöverket och åklagarkammaren och ta reda på vilka personer som handlägger ärendet på respektive myndighet. Då blir det lättare att hålla kontakt för att begära ut material – och för att skyddsombudet själv ska skicka in sin utredning med mera.
- Håll kontakt med dessa och eventuella andra myndigheter som utreder arbetsplatsolyckan för att kontrollera följande:

- Har myndigheten fått materialet X?
- Har myndigheten talat med person/-er Y?
- Har myndigheten beaktat omständighet Z?
- Behöver myndigheten mer material, fler uppgifter?

- Har skyddsombudet fått vara behjälpligt i utredningen?
- Skicka kopior av det material som skyddsombudet har till polisen, åklagaren och/eller andra berörda myndigheter, till exempel Arbetsmiljöverket.

Ta reda på – och håll kontakt

- Ärenden hos polis- och åklagarmyndigheter får ett ärendenummer. Detsamma gäller hos Arbetsmiljöverket. Ta reda på respektive ärendenummer. De är viktiga för den fortsatta kontakten med myndigheterna.
- Ta också reda på vilken åklagare som har tilldelats ärendet och vilken/vilka arbetsmiljöinspektörer.

Myndigheterna kan vägra att lämna ut uppgifter och handlingar med hänvisning till sekretess (läs mer om detta på sid 37-40) – men det ska inte hindra facket från att på eget initiativ förse myndigheterna med uppgifter och handlingar.

Glöm inte att uppgifterna enligt Skyddsombudets handlingsplan del 1 och del 2 (se sid 17 och 19-20) ska ingå i skyddsombudets utredning som skickas till åklagaren.

Genom att gå in aktivt redan från början, vinner vi minst ett halvårs arbete som annars skulle behöva göras – och med betydligt sämre förutsättningar – om åklagaren beslutar sig för att lägga ned förundersökningen. En begäran om överprövning med kompletterande uppgifter måste komma in till åklagarmyndigheten i så god tid att åklagaren hinner vidta rättsliga åtgärder innan tidsfristen har gått ut.

När är det för sent?

Brottsbalken ställer upp ett antal tidsfrister för när en misstänkt ska kunna dömas för ett arbetsmiljöbrott. Den misstänkta måste ha tagit del av åtalet eller blivit häktad inom vissa frister för att kunna dömas för brottet. Fristerna är följande:

- två år från det att brottet begåtts om straffet inte kan bli svårare än ett års fängelse
- fem år från det att brottet begåtts om straffet kan bli svårare än ett års fängelse men inte över två års fängelse
- tio år från det att brottet begåtts om straffet kan bli svårare än två års fängelse men inte över åtta års fängelse

För arbetsmiljöbrott kan påföljden bli böter och fängelse upp till sex år.

Om åtalspreskription har inträtt kan emellertid en åklagare, om det är påkallat ur allmän synpunkt, väcka talan om företagsbot. Stämningen måste i sådant fall delges näringsidkaren inom fem år från det att brottet begåtts.

Begäran om överprövning

Vem som helst kan begära så kallad överprövning av ett beslut att inte väcka åtal eller att lägga ned förundersökningen. Sådan överprövning begärs hos den åklagare som fattade beslutet.

Brevmall för begäran om överprövning finns på LOs webbplats, www.lo.se/arbetsmiljo och kommer dessutom att finnas på de flesta förbunds hemsidor.

Genom att lägga fram fakta och omständigheter som åklagaren eventuellt inte har beaktat, kan förundersökningen tas upp igen. Överprövningen kan leda till att åtal ändå väcks till slut.

Det finns visserligen inga tidsfrister för att begära överprövning. Men eftersom åklagaren måste ta hänsyn till tids-

fristerna som gäller för att väcka åtal, måste en begäran om överprövning ske i så pass god tid att åklagaren hinner granska de nya uppgifterna.

I den fackliga handlingsplanen (se sid 18) ska det preciseras vilken facklig nivå som ska fatta beslutet att driva ett ärende vidare genom begäran om överprövning.

Om skyddsombudet har försett åklagaren med allt tänkbart material, underlättas förbundets/avdelningens/sektionens arbete. En bra facklig utredning från skyddsombudet gör att den som ska begära överprövning kan koncentrera sig på att ta fram kompletterande uppgifter i stället för att börja från början.

Om åtal väcks, kan skyddsombud och andra fackliga företrädare bli kallade till domstolen som vittne. I Sverige gäller vittnesplikt, så det går inte att utebli eller lämna över till någon annan. Kallelsen är personlig. Bra information om hur det går till att vittna i domstol finns på Domstolsverkets webbplats, www.dom.se.

4. Hur kan det lokala facket agera om/när...

Om medlemmarna eller facket bedömer att arbetet är farligt

Vad händer om en risk för allvarlig skada upptäcks mitt under pågående arbete? Det kan vara antingen en eller flera medlemmar eller skyddsombudet som upptäcker risken. Lagstiftaren har bedömt att skyddsfrågorna är så viktiga, att arbetsmiljölagen har företräde när det handlar om omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa.

Hur långt sträcker sig arbetskyldigheten?

Huvudregeln är att en anställd är skyldig att utföra det arbete som arbetsgivaren beordrar henne eller honom att utföra. Men om arbetsuppgiften strider mot lag och goda seder eller innebär fara för liv eller hälsa, så har den anställda rätt att vägra att utföra arbetsuppgiften utan att riskera påföljd.

Så står det i lagen

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 ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsätta.

(Arbetsmiljölagen, 3 kap 4 §, 2a stycket)

I 3 kap 4§ arbetsmiljölagen står att en anställd har rätt att avbryta sitt arbete för att kontakta skyddsombud eller företrädare för arbetsgivaren i situationer när hon eller han anser att det föreligger omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa. Denna rätt gäller oavsett om arbetet leder till fara för den anställda själv eller för någon annan.

Normalt sett ska man vända sig till arbetsledaren först och sedan till skyddsombudet, om man inte kommer överens med arbetsledaren. Kontakter med arbetsgivarens företrädare eller skyddsombud ska ske så fort som möjligt.

Till grund för bedömningen om det föreligger rätt för den anställda att upphöra med arbetet ska läggas arbetstagarens egen uppfattning – och det gäller även om den senare skulle visa sig vara felaktig.

För att den anställda som avbryter arbetet ska ha rätt till lön krävs

- att den anställda, med hänsyn till omständigheterna, har gjort en försvarlig bedömning av sin arbetskyldighet i det aktuella fallet
- och
- att hon eller han bara avbryter arbetet för att kontakta arbetsledningen eller skyddsombudet.

Arbetsdomstolens avgörande 1979 nr 164

Twisten gällde 56 arbetstagare som en dag mellan kl 07.00 och 07.30 hade vägrat arbeta med ett lim som de trodde var farligt. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte hade förelegat någon omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarnas hälsa. Eftersom de varken kontaktat skyddsombudet eller arbetsledningen fann Arbetsdomstolen att lön inte skulle betalas under stoppet.

Skyddsombudets stoppningsrätt

Både medlemmarna och facket, genom skyddsombudet, har möjligheten att "dra i varningsklockan" för att förebygga allvarliga arbetsolyckor eller arbetsrelaterad ohälsa. Medlemmen kan vägra att utföra ett arbete som hon eller han betraktar som farligt och skyddsombudet har rätt att stoppa arbetet.

Ett skyddsombud har rätt att stoppa arbetet i följande situationer:

- Vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.
- Ensamarbete kan stoppas när det är påkallat från skydds-synpunkt.
- Vid överträdelse av förbud från en tillsynsmyndighet.

Observera att skyddsombudets stoppningsrätt gäller oavsett om det finns något kollektivavtal eller inte.

Om skyddsombudet stoppar arbetet övertar hon eller han arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Viktigt att tänka på vid skyddsombudsstopp

Det finns inga formella krav på hur ett skyddsombud ska uttrycka ett skyddsombudsstopp. Det viktiga är att det är tydligt

för både de anställda och för arbetsgivaren att skyddsombudet har stoppat arbetet enligt 6 kap 7 § arbetsmiljölagen.

I den akuta stoppsituationen kan det hända att skyddsombudet inte hinner mer än att muntligt informera omkringvarande om stoppet och kanske sätta upp en handskriven skylt. Omedelbart efter det att stoppet är lagt, ska skyddsombudet delge arbetsgivaren stoppet skriftligt och ta ett kvitto på detta. Delgivningskvitto ska tas för att undvika framtida tvister.

Om arbetsledningen inte håller med om att arbetet ska avbrytas, måste den vända sig till Arbetsmiljöverket. Tills Arbetsmiljöverket kommit till arbetsplatsen, gäller skyddsombudets uppfattning. Därefter tar myndigheten över.

Arbetsdomstolens avgörande 2000 nr 92 och 2002 nr 98

Arbetsdomstolen uttalade i dessa mål att "...ett skyddsombud bör formulera och uttrycka sig på ett sådant sätt att det inte råder någon som helst tvekan om vad som menas med åtgärden och att således ett visst arbete har stoppats i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande."

Om det blir tvist med arbetsgivaren om vad som är ett farligt arbete

Om arbetsgivaren inte håller med om att ett visst arbete är farligt, kan det uppkomma en tvist mellan facket och arbetsgivaren om arbetsskyldigheten. I vissa skeden har den fackliga organisationen det så kallade tolkningsföreträdet enligt medbestämmandelagen.

Så står det i lagen

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstägaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Bli arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol.

(Medbestämmandelagen, 34 §.)

Genom bestämmelsen i 34 § medbestämmandelagen har facket fått tolkningsföreträde i tvister om arbetskyldighet. Det förutsätter dock att facket tydligt har åberopat sin rätt till tolkningsföreträde.

Om det enligt arbetsgivarens uppfattning föreligger synnerliga skäl, kan hon eller han kräva att arbetet utförs ändå.

I tre fall kan de berörda arbetstägarna vägra utföra arbetet även om arbetsgivaren åberopat synnerliga skäl:

- När arbetsgivarens inställning i tvisten är felaktig och hon eller han inser eller borde inse det.
- Om det skulle strida mot lag eller goda seder att utföra arbetet.

- Om det skulle leda till fara för liv eller hälsa att utföra arbetet.

Om en arbetstägare felaktigt hävdar att något av dessa skäl föreligger och vägrar utföra arbetet kan hon eller han bli skadeståndsskyldig. Om den fackliga organisationen skulle stödja uppfattningen övergår skadeståndsansvaret på den fackliga organisationen.

Om någon aktör vägrar lämna ut handlingar/uppgifter med hänvisning till sekretess

Polis och åklagare

Enligt tryckfrihetsförordningen, som ingår i svensk grundlag, har varje svensk medborgare rätt att ta del av allmänna handlingar. En förundersökning är en allmän handling – men det finns bestämmelser i sekretesslagen som kan begränsa rätten att ta del av allmänna handlingar. Dessa begränsningar gäller bland annat uppgifter om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden samt för brottsspaning och brottsutredning.

Om åtal väcks gäller sekretess fortfarande för uppgifter som är av generell betydelse för brottsspaning och brottsutredning samt för sådana uppgifter som saknar betydelse i målet. Det kan till exempel vara uppgifter om personer som inte åtalats. Sådana uppgifter har med andra ord ett sekretessskydd även efter det att åtal har väckts.

Sekretess gäller inte för beslut om åtals väckande, beslut om att inte inleda en förundersökning samt beslut om att förundersökningen ska läggas ned. Inte heller gäller sekretess för uppgifter i ärende om strafföreläggande eller föreläggande om ordningsbot.

Brevmallar för

- Begäran om utfående av handlingar från myndighet
- Begäran om överprövning

finns på LOs webbplats, www.lo.se/arbetsmiljo och kommer också att finnas på de flesta förbunds hemsidor.

Gör så här

Vem som kan helst kan begära hos polis eller åklagare att få ta del av samtliga handlingar i förundersökningen. Det går att begära ut handlingar/uppgifter när som helst och begäran kan göras muntligt eller skriftligt.

- Det första som facket ska begära ut är polisens olycksfallsrapport till stöd för skyddsombudets egen utredning. Den bör vara klar ungefär en vecka efter olyckan.
- Håll fortlöpande kontakt med polis och åklagare under förundersökningen. Därmed kommer skyddsombudet att få en ganska god uppfattning om vilket skede förundersökningen befinner sig i – och kan begära ut nya handlingar/uppgifter.

Om polis eller åklagare nekar till att ge ut en eller flera handlingar eller uppgifter i ärendet med hänvisning till sekretess, skicka in en skriftlig begäran om att få ut de uppgifter som inte är sekretessbelagda – och begär samtidigt att få veta vilka delar som polisen bedömer omfattas av sekretess och varför. Begär att få ett formellt beslut med besvärshänvisning. Detta för att det ska finnas en möjlighet att överklaga beslutet.

Polis- eller åklagarmyndigheten ska då göra en formell prövning om det finns uppgifter i förundersökningen som

omfattas av sekretess och fatta ett beslut om detta. Detta beslut går att överklaga till förvaltningsdomstol, vilket är länsrätten i första instans.

Arbetsmiljöverket

Tänk på att även Arbetsmiljöverket gör en inledande utredning på olycksplatsen. Denna utredning bör skyddsombudet begära att få ut tidigt.

Även Arbetsmiljöverket kan vägra lämna ut handlingar och uppgifter med åberopande av sekretess. Där står det att sekretess i ärenden som gäller (bland annat) arbetsmiljö och arbetarskydd gäller ”för uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs”.

Trots detta finns det goda möjligheter för skyddsombud och andra fackliga företrädare att få ut uppgifter från Arbetsmiljöverket. I 14 kap 7 § sekretesslagen står följande:

”Utan hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift, får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan.”

Samma anvisningar som ovan hur en sådan situation ska hanteras gäller i förhållande till Arbetsmiljöverket.

Arbetsgivaren

Om arbetsgivaren vägrar att lämna ut handlingar och uppgifter, bryter hon eller han mot 6 kap 10 § i arbetsmiljölagen – där det står att skyddsombudet inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Brott mot den bestämmelsen medför skadeståndsskyldighet.

Om det är entreprenörer inblandade, så kan det hända

att arbetsgivaren vägrar att lämna ut uppgifter med hänvisning till att det handlar om affärshemligheter. Tänk på att den lokala fackliga organisationens (klubbens, avdelningens/sektionens) förhandlingsansvariga redan kan ha fått dessa eller andra uppgifter i samband med förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen.

Om den som råkat ut för arbetsplatsolyckan inte är medlem – och liknande fall

Uppdraget som skyddsombud gäller en viss arbetsplats som helhet. Ur skyddssynpunkt, för att fackets arbete ska bidra till att skapa en säker arbetsplats, spelar det inte någon roll om den som råkar ut för en allvarlig olycka eller ett allvarligt tillbud är medlem eller inte.

Skyddsombudet är inte bara skyddsombud för "sina" medlemmar utan för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att alla allvarliga arbetsplatsolyckor utreds ordentligt – oavsett om den som skadas är

- medlem i samma fackliga organisation som skyddsombudet
- medlem i annan facklig organisation
- anställd på ett bemanningsföretag eller hos en underentreprenör
- innehavare av F-skattsedel
- eller något annat

Erfarenheterna från ett inträffat olycksfall eller allvarligt tillbud är ju något som ska föras tillbaka in till det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga att någon annan råkar illa ut.

När det gäller andra fackliga arbetsuppgifter i samband med ett allvarligt olycksfall, är det dock av betydelse om den skadade är medlem i facket (klubben eller avdelningen/sektionen) eller inte. Hjälp till den skadade i försäkringsfrågor och med förhandlingar – exempelvis i samband med rehabiliteringsprocessen – är något som det lokala facket bara ska ge till sina egna medlemmar.

Skyddsombudet på den olycksdrabbade arbetsplatsen bör ha en god och fortlöpande kontakt med andra fackliga organisationer som berörs av verksamheten på arbetsplatsen och då med det eller de andra skyddsombuden.

Finns det en skyddskommitté på företaget, så gäller det som står i 6 kap 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen om hur en skyddskommitté tillsätts och vilka arbetsuppgifter som den har. Därmed löses samverkansfrågorna på ett naturligt sätt.

5. Juridiken kring arbetsmiljöansvaret

Arbetsgivarens ansvar

Regelverket kring arbetsgivarens ansvar är den viktigaste utgångspunkten när det gäller att reda ut ansvarsfrågorna efter en arbetsplatsolycka. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön och ”skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall” (3 kap 2§ Arbetsmiljölagen).

Att det uttryckligen står ”alla åtgärder som behövs” innebär att det inte räcker med att följa lagen, föreskrifterna och eventuella förelägganden och förbud från Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren är därutöver skyldig att bedriva ett eget aktivt arbetsmiljöarbete.

Systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas aktivt och vara en del av den dagliga verksamheten. Detta föreskrivs i 3 kap 2a § arbetsmiljölagen och i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01.

Grundtanken är att arbetsgivaren i sin dagliga ledning och fördelning av arbetet ska vidta alla åtgärder som behövs och som är möjliga för att undvika risker för ohälsa och olycksfall. Denna dagliga tillsyn ger arbetsgivaren möjlighet att se och avbryta farligheter och ingripa mot exempelvis slarv med skyddsutrustning.

Arbetsgivaren har dessutom ett fortlöpande ansvar för information och utbildning, både i allmänna skyddsfrågor och i arbetsmiljöfrågor samt för hur det aktuella arbetet ska bedrivas. Instruktioner ska ges till de anställda bland annat för parera ”typiska risker” på arbetsplatsen.

En arbetsgivare som känner till att ett visst skydd eller att en viss skyddsåtgärd är möjlig är i princip också skyldig att skaffa skyddet och vidta åtgärden. Den här uppgiften kan ligga på en skyddsingenjör – men det är den högsta chefens uppgift att se till att man har organiserat verksamheten så att information om olika former av skydd sprids i organisationen. Det handlar i praktiken om att ta vara på olika former av ”smarta” lösningar.

”Vidta alla åtgärder” – ett rättsfall

Arbetsgivaren måste alltid fråga sig om det inte i varje läge är möjligt att vidta ytterligare åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och undanröja risker. Det räcker inte med att följa lagen och föreskrifterna, utan eget aktivt arbetsmiljöarbete måste vara en integrerad del i den dagliga arbetsledningen. Ett fall från hovrätten för övre Norrland (1997) illustrerar detta:

En arbetsledare och en verkstadschef dömdes för vållande av kroppsskada. En arbetare hade utfört traversmontage på hög höjd och ramlat ned och skadat sig. Det konstaterades att man inte monterat öglor för fästande av säkerhetslina. Dylåka öglor fanns dock monterade i en angränsande byggnad där samma företag utförde samma typ av arbete.

Domstolen menade att arbetsgivaren inte vidtagit alla rimliga åtgärder för att förhindra olycksfall i arbetet och domstolen konstaterade även att arbetsgivaren visste om hur man kunde göra arbetarskyddet säkrare men underlåtit detta.

Uppgiftsfördelning och delegering

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. Lagstiftaren har varit väldigt tydlig på den punkten. Ändå faller många förundersökningar av arbetsplatsolyckor på att polisen inte har lyckats reda ut exakt vem hos arbetsgivaren som haft detta ansvar.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön ligger ytterst på den verkställande direktören eller motsvarande högsta chef. Det vanliga i större företag är dock att den högsta chefen överför och fördelar arbetsuppgifter – till exempel sådana som gäller arbetsmiljön – på andra befattningshavare i organisationen.

Delegering av arbetsmiljöuppgifter

Delegering kallas det när man för över och fördelar arbetsuppgifter på någon annan. Tänk på att det endast är arbetsuppgifterna som kan delegeras, aldrig arbetsmiljöansvaret. För att ansvar i straffrättslig mening ska följa med en viss arbetsuppgift krävs dock att följande förutsättningar uppfylls:

- Det ska finnas behov av delegering av arbetsuppgifter (föreligger troligen alltid i praktiken).
- Den som får arbetsuppgiften ska vara kompetent att utföra arbetsuppgiften. I första hand avses här att man ska vara kunskapsmässigt kompetent, det vill säga ha tillräcklig utbildning och erfarenhet för att klara av arbetsuppgiften.
- I uttrycket kompetens ligger även att man har möjlighet att utföra arbetsuppgiften. Man måste ha tillgång till de redskap och hjälpmedel som krävs (till exempel Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter).
- Den som får arbetsuppgiften måste också ha de befogenheter och ekonomiska förutsättningar som krävs för att kunna agera inom området. Hon eller han ska ha rätt att fatta beslut för att fullgöra arbetsuppgiften.
- Delegeringen av arbetsuppgifterna ska göras tydligt, det vill säga skriftligt.

Befogenhet är ibland detsamma som att fatta beslut som kostar pengar men det kan också vara rätten att vidta någon annan arbetsledningsåtgärd. Är till exempel arbetsmiljöproblemet

av den arten att det slarvas med personlig skyddsutrustning, kan problemet knappast lösas med pengar. De åtgärder som i stället behöver vidtas handlar om personalåtgärder såsom tjat, tillsägelser, omflyttning, omplacering och ytterst uppsägning. En annan åtgärd är att ändra inställning genom utbildning och information för att därigenom öka användandet av skyddsutrustning.

Det är mycket vanligt att det brister i kompetens- och befogenhetsdelarna. Detta betyder att en chef som får en arbetsuppgift som hon eller han inte är kompetent för eller som hon eller han inte har befogenheter för, inte heller har ett straffrättsligt ansvar i den delen.

Detta är skälet till att det är viktigt att tala om delegering av arbetsuppgifter och inte om delegering av ansvar. Det är inte möjligt att delegera ansvar som något separat.

Ytterst avgörs frågan om vem som har det straffrättsliga ansvaret av en domstol.

Returnering – den sista befogenheten

En chef som har uttömt sina handlingsbefogenheter har alltid en befogenhet kvar, nämligen befogenheten att returnera, alltså ”skicka tillbaka”, frågan.

Att returnera innebär att den aktuella chefen/arbetsledaren talar om för sin chef att det aktuella arbetsmiljöproblemet är olöst. I och med returneringen återförs ansvaret på den högre chefen.

För förståelsen av hur arbetsmiljöansvaret fungerar är det viktigt att se att returneringen är ”den sista befogenheten”. Den chef som har uttömt sina handlingsbefogenheter har alltid kvar befogenheten – och skyldigheten – att returnera.

Om delegering och ansvar

Arbetsmiljöuppgifter kan delegeras skriftligen, muntligen eller så kan delegationen vara underförstådd (så kallad konkludent delegation). En delegation är underförstådd när en arbetsmiljöuppgift på ett naturligt sätt följer av vissa arbetsuppgifter.

Om den högsta chefen, alltså verkställande direktören eller motsvarande, har delegerat arbetsmiljöuppgifter till någon som saknar kompetens, befogenheter och resurser för att bedriva arbetsmiljöarbetet på lämpligt sätt är det ändå den högsta chefen för företaget/verksamheten som bär ansvaret.

Samordningsansvar för arbetsmiljön

Samordningsansvar för arbetsmiljön uppkommer när flera arbetsgivares verksamheter går in i varandra. I den situationen behåller varje arbetsgivare sitt arbetsmiljöansvar för sina egna anställda men en av arbetsgivarna är samordningsansvarig för gemensamma risker.

Samordningsskyldigheten och därmed också ansvaret ligger på den arbetsgivare som anlitar någon annan. Samordningsansvar kan även följa av att en av arbetsgivarna råder över det gemensamma arbetsstället. Den typiska samordnings-situationen avser byggarbetsplatser. Det är byggherren som anlitar entreprenörer som har samordningsansvaret.

Reglerna om samordningsansvar finns i 3 kap 7 § arbetsmiljölagen och i 4 § arbetsmiljöförordningen. I korthet innebär samordningsansvaret följande:

- Samverkan.
- Tidsplanering av arbetet på arbetsplatsen så att risker för ohälsa och olyckor undviks.

- Tillse att allmänna skyddsanordningar och allmänna skyddsregler finns på arbetsplatsen.
- Klargöra vem som är ansvarig för de speciella skyddsanordningar som behövs för visst eller vissa arbeten samt klargöra vem som är ansvarig för vissa aktiviteter.
- Tillse att personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas.

Övriga företag och andra som arbetar på det gemensamma arbetsstället är skyldiga att följa den samordningsansvarigas anvisningar.

Om det på ett gemensamt arbetsställe inte finns någon som har samordningsansvar enligt 3 kap 7 § arbetsmiljölagen, kan Arbetsmiljöverket bestämma vem som ska ha ett sådant ansvar. När det finns särskilda skäl kan Arbetsmiljöverket bestämma att någon annan än den som har ansvaret enligt nämnda paragraf ska vara samordningsansvarig. Detta står i 7 kap 6 § arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöansvar vid inhyrning av arbetskraft

Att hyra in arbetskraft blir en allt vanligare företeelse. I 3 kap 12 § arbetsmiljölagen står att inhyraren har arbetsmiljöansvar för den eller de inhyrda arbetstagarna i det arbete som utförs till följd av inhyrningen.

Det betyder i praktiken att den inhyrare som leder och fördelar arbete för inhyrd arbetskraft också ska se till att arbetsmiljöarbetsuppgifter fullgörs när det gäller det arbete som den inhyrda arbetskraften utför. I huvudsak handlar det om att följa Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter och att utöva tillsyn. Det långsiktiga arbetsmiljöansvaret, till exempel ansvaret för rehabilitering, ligger dock kvar på uthyraren.

Arbetsmiljöansvar hos ”den som råder över arbetsstället”

Många av LO-förbundens medlemmar arbetar på arbetsplatser där deras egen arbetsgivare inte råder över arbetsförhållandena. Det gäller exempelvis vid distribution och andra transporter, vid kortare entreprenader eller när flera verksamheter drivs i gemensamma utrymmen.

Enligt 3 kap 12 § i arbetsmiljölagen är det den som råder över ett arbetsställe (en fastighetsägare eller en hyresvärd) som har arbetsmiljöansvaret för såväl fasta som icke fasta anläggningar/anordningar på arbetsstället. Exempel på fasta anläggningar är hissar, skyddsanordningar som finns i fastigheten, lastkajer med mera. Exempel på lösa anordningar är truckar och lastkärror.

Den ansvariga arbetsgivaren är skyldig att se till att dessa fasta eller lösa anordningar kan nyttjas utan risk för skada eller ohälsa. Anordningen ska självklart också följa de krav som finns i Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Om entreprenader

Arbetsmiljöansvaret kan skifta beroende på entreprenadform. Det är viktigt att i varje enskilt fall ta reda på hur arbetsmiljöansvaret är fördelat.

Övriga som kan ha arbetsmiljöansvar

Som vi sett ligger huvudansvaret på arbetsgivaren. Men det kan också finnas andra som direkt eller indirekt har ett ansvar för arbetsmiljön.

Produktansvar

Den som tillverkar, importerar, säljer eller hyr ut en maskin, ett redskap, en skyddsutrustning eller någon annan teknisk

anordning ska se till att den erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall. Detta gäller både när produkten släpps ut på marknaden och när den ställs ut till försäljning.

Regelverket gällande produktansvar finns i produktansvarslagen (1992:18).

Lokalupplåtare

Om en lokal, ett utrymme under jord eller ett markområde ska användas som arbetsplats eller personalutrymme, är det den som hyr ut lokalen/utrymmet/marken som har arbetsmiljöansvar för den aktuella platsen. Läs mer i 3 kap 13 § arbetsmiljölagen.

Byggherrar, arkitekter, konstruktörer med flera

Dessa yrkesgrupper har enligt 3 kap 4 § arbetsmiljölagen en särskild skyldighet att se till att arbetsmiljösynpunkterna beaktas vid projektering av en byggnad eller anläggning. En motsvarande skyldighet har tillverkare av monteringsfärdiga byggnader eller anläggningar.

Arbetstagarens ansvar

Även arbetstagaren har ett visst ansvar och skyldigheter enligt 3 kap 4 § arbetsmiljölagen. Det gäller bland annat skyldigheten att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet och i genomförandet av de åtgärder som beslutats. Genom den fackliga organisationen deltar de anställda också i att utarbeta och genomföra handlingsplaner för att förbättra arbetsmiljön.

Straffansvar har dock arbetstagaren endast i mycket speciella situationer. Det gäller om arbetstagaren utan giltigt skäl tar bort eller förstör en skyddsanordning. Detta är en brottslig handling som är straffbar oavsett vem som begår den.

Övriga fall där arbetstagaren inte använder skyddsutrust-

ning eller inte följer säkerhetsföreskrifter, kan utgöra brott mot arbetstagarens anställningsavtal. Arbetstagaren är skyldig att som en del av åtagandena i anställningsavtalet, följa arbetsplatsens säkerhetsföreskrifter och använda föreskriven skyddsutrustning.

Så står det i lagen

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.

(3 kap. 4 § arbetsmiljölagen.)

Ansvar

Ansvar enligt arbetsmiljölagen

För att säkerställa att arbetsmiljölagen följs finns det straffbestämmelser och regler om sanktionsavgift samt om företagsbot.

Ett fåtal bestämmelser i arbetsmiljölagen är direkt straffsanktionerade, det vill säga att påföljd kan dömas ut redan vid brott mot själva bestämmelsen. Bestämmelserna finns bland annat i 5 kapitlet arbetsmiljölagen om minderårigas arbete. Påföljden för brott mot dessa bestämmelser är böter.

I vissa fall som finns upptagna i 4 och 5 kapitlet arbetsmiljölagen kan och har Arbetsmiljöverket utfärdat direkt straffsanktionerade föreskrifter. Vid brott mot sådan föreskrift kan böter dömas ut.

Om någon bryter mot ett föreläggande eller förbud som Arbetsmiljöverket med stöd av arbetsmiljölagen har riktat mot henne eller honom i ett enskilt fall kan straffansvar inträda.

Påföljden är böter eller fängelse. En förutsättning för att påföljden ska kunna dömas ut är emellertid att föreläggandet eller förbudet inte är förenat med vite. Har ett vite utsatts döms i stället detta ut, om föreläggandet eller förbudet inte respekteras.

Arbetsgivare som bryter mot en av Arbetarskyddsstyrelsen/Arbetsmiljöverket utfärdad föreskrift kan åläggas att betala en särskild sanktionsavgift. I det här fallet handlar det om förseelser som är lätta att konstatera, till exempel brott mot föreskriften om provning och kontroll av tekniska anordningar. Om sanktionsavgift kan utgå framgår av föreskriften i fråga.

Vid sidan av straffbestämmelserna och reglerna om sanktionsavgift finns bestämmelser om företagsbot. Mer om företagsbot återfinns på sidorna 53-55.

I vissa fall kan tystnadsplikt föreligga enligt 7 kap 13 § arbetsmiljölagen, eller för de offentliganställdas del enligt sekretesslagen. Själva straffbestämmelsen återfinns i 20 kap 3 § brottsbalken. Den som bryter mot tystnadsplikten kan straffas med böter eller fängelse.

Ansvar enligt 3 kap 10 § brottsbalken

Vid allvarliga missförhållanden i arbetsmiljön kan även brottsbalkens ansvarsbestämmelser bli aktuella.

Om någon genom att åsidosätta vad som ålegat henne eller honom i enlighet med arbetsmiljölagen vållat annans död, vållat kroppsskada eller sjukdom eller framkallat fara för annan, kan hon eller han dömas för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap 10 § brottsbalken.

Påföljden för ett sådant brott är detsamma som där den som i annat sammanhang gjort sig skyldig till de jämförbara brotten vållande till annans död, vållande till kroppsskada

eller sjukdom, eller framkallande av fara för annan (3 kap 7-9 §§ brottsbalken).

Med begreppet ”i enlighet med arbetsmiljölagen” avses inte bara arbetsmiljölagen utan också vad som föreskrivs i arbetsmiljöförordningen och i Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter som har utfärdats med stöd av lagen och förordningen.

För ansvar enligt 3 kap 10 § brottsbalken fordras att någon dels uppsåtlig eller av annan oaktsamhet åsidosatt vad som enligt arbetsmiljölagen åligger henne eller honom för att förebygga ohälsa eller olycksfall, dels också därigenom vållat annans död, kroppsskada eller sjukdom eller framkallat fara för annan.

Det fordras således ett orsakssamband mellan åsidosättandet av lagen och effekten. Den straffbara gärningen (det uppsåtliga eller vårdslösa åsidosättandet av lagen) kan bestå i antingen en aktiv handling eller, vilket är betydligt vanligare, en underlåtenhet att vidta en åtgärd.

Beträffande framkallande av fara krävs inte att någon skada uppkommit utan det är faromomentet som är avgörande.

Kom ihåg att det kan finnas bestämmelser om arbetsmiljö och/eller arbetsmiljöavtal i kollektivavtalet.

Påföljder vid arbetsmiljöbrott

Det är ett arbetsmiljöbrott om det går att visa att det finns ett orsakssamband mellan arbetsplatsolyckan och att någon brutit mot Arbetsmiljölagen, föreskrifterna eller någon annan del av det regelverk som redogjordes för i föregående kapitel.

Böter eller fängelse – vid personligt straffansvar

Den hittills vanligaste påföljden är böter eller fängelse. Dessa påföljder döms ut av domstolen vid personligt straffansvar. Det

måste alltså finnas en eller flera fysiska personer som kan visas ha brutit mot någon del av arbetsmiljölagstiftningen.

Företagsbot – nya regler från den 1 juli 2006

Företagsbot är inte en brottspåföljd utan en särskild rättsverkan av brott. Företagsbot är en ekonomisk sanktion som domstolen även kan använda när det inte finns någon fysisk person som kan pekats ut som ansvarig. Företagsboten åläggs en näringsidkare. För att det över huvud taget ska gå att väcka talan om företagsbot måste brottet ha begåtts genom utövning av näringsverksamhet. Den offentliga sektorn, alltså kommuner, landsting och staten kan dock inte ådömas företagsbot för sin kärnverksamhet, till exempel sjukvård.

En ytterligare förutsättning för företagsbot är att näringsidkaren inte gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga brottslighet, till exempel brister i kontroll och tillsyn.

Reglerna om företagsbot ökar möjligheterna att arbetsmiljölagen efterlevs. Det gäller särskilt efter den 1 juli 2006, när näringsidkaren även ansvarar för brott som har begåtts av en person med viss ställning i bolaget. Det kan vara den verkställande direktören eller någon annan som har befogenhet att företräda företaget eller att fatta beslut i företagets namn. Samma ansvar gäller för brott som har begåtts av någon annan som annars haft ett särskilt ansvar för tillsyn eller kontroll i verksamheten.

Det krävs alltså inte att någon gärningsman åtalas för brottet eller att det går att finna någon gärningsman över huvud taget – men det måste stå klart att ett brott har begåtts, till exempel ett arbetsmiljöbrott.

En annan nyhet från den 1 juli 2006 är att företagsbot kan dömas ut även om brottet inte är grovt eller i övrigt av allvarlig art. Om det handlar om mindre allvarlig brottslighet, behöver

det inte prövas vem som har det personliga ansvaret, utan enbart frågan om företagsbot ska dömas ut eller inte.

Näringsidkaren kan inte dömas till företagsbot för brott som endast har penningböter i straffskalan. Om ett brott som kan föranleda talan om företagsbot har begåtts av oaktsamhet och inte kan antas leda till annan påföljd än böter, får brottet åtalas endast om ett åtal är påkallat ur allmän synpunkt.

Strafföreläggande, i stället för åtal

Åklagaren kan utfärda ett strafföreläggande om företagsboten inte överstiger 500 000 kronor.

Om näringsidkaren godkänner strafföreläggandet gäller det som en lagakraftvunnen dom och brottet behöver inte prövas i domstol.

Företagsbot kan dömas ut med mellan 5 000 kronor och 10 miljoner kronor. När storleken på företagsboten ska bestämmas ska olika omständigheter beaktas:

- Skadan eller faran som brottsligheten inneburit.
- Straffskalan för det särskilda brottet.
- Omfattningen av brottsligheten och förhållandet till näringsverksamheten.
- Om brottet begåtts uppsåtligen, det vill säga med avsikt.
- Om näringsidkaren tidigare har dömts att betala företagsbot.

Det finns möjlighet att jämka företagsboten, alltså att näringsidkaren behöver betala en lägre företagsbot. Det kan vara om arbetsmiljöbrottet medför någon annan betalningskyldighet eller annan särskild rättsverkan för näringsidkaren och det sammantaget skulle bli en alltför kraftig reaktion på brottet.

Om näringsidkaren försökt förebygga, avhjälpa eller begränsa de skadliga verkningarna av brottet kan även detta innebära att företagsboten jämkas.

Jämkning kan också ske när näringsidkaren frivilligt har angett brottet eller om det finns andra särskilda skäl. Särskilda skäl kan vara att det blir uppenbart oskäligt att betala full företagsbot, till exempel på grund av att brottet indirekt riktar sig mot näringsidkaren.

Jämkningsregeln ska tillämpas i första hand. Om det inte är tillräckligt med att beloppet sätts ned med hänsyn till omständigheterna, kan företagsboten i andra hand efterges, det vill säga inte dömas ut. Ett sådant fall kan vara om det skulle vara oskäligt att döma ut företagsbot. Om brottet går att hänföra till en person med särskilt ansvar och det framstår som orimligt att lasta näringsidkaren för den enskildes handlande kan företagsbot efterges i undantagsfall.

Liten ordlista

Allmänfarliga brott är en samlingsbeteckning för kriminella handlingar som är allvarliga på grund av de risker som gärningarna utsätter andra människor och deras egendom för. Det kan bland annat vara fråga om sabotage eller miljöbrott.

Allmänt åtal omfattar alla brott som inte uttryckligen undantagits därifrån. I de flesta fall är det allmän åklagare som åtalar.

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

Brottmål betecknar, till skillnad från tvistemål, ett mål där grunden för talan är ett brott.

Dagsböter bestäms för närvarande till minst 30 dagsböter och högst 150 dagsböter. Varje dagsbot fastställs till ett belopp mellan 50 kr och 1 000 kr beroende på den dömdas inkomst, försörjningsskyldighet och ekonomiska förhållanden.

Dom utfärdas av domstol.

Enskilt anspråk på grund av brott är bland annat den drabbades anspråk på skadestånd.

Fullföljd av talan innebär överklagande av domstols eller myndighets beslut.

Fullföljdshänvisning är en upplysning som ska lämnas av domstol eller annan myndighet i samband med en dom, ett beslut eller ett annat avgörande. Hänvisningen ska innehålla uppgifter om hur, till vilken instans och inom vilken tid ett överklagande kan göras.

Fysisk person är en människa till skillnad mot en juridisk person.

Företagsbot är en ekonomisk sanktion som under vissa föreutställningar kan åläggas näringsidkare. Förutsättningarna för företagsbot framgår av 36 kapitlet 7 § brottsbalken.

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

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

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

Högsta domstolen, HD, högsta instansen inom det svenska domstolsväsendet, överrätt i mål som fullföljs från hovrätt. Dess ledamöter kallas justitieråd.

Juridisk person är en organisation som har rättskapacitet. Exempel på juridiska personer är stat, kommun, aktiebolag, handelsbolag och föreningar.

Laga kraft har en dom eller ett beslut vunnit när det inte går att överklaga.

Legalitetsprincipen innebär att ingen kan straffas för en gärning som inte var straffbelagd när den företogs och inte dömas till straff som inte var föreskrivet när brotten begicks.

Muntlighetsprincipen är en av huvudprinciperna inom processrätten som innebär att allt processmaterial ska läggas fram muntligen vid huvudförhandling i domstol.

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

Målsägandebiträde förordnas av domstol vid vissa grövre brott. Har till uppgift att stödja målsäganden under förundersökning och rättegång samt eventuellt hjälpa till att föra talan om enskilt anspråk.

Näringsidkare är fysiska eller juridiska personer som yrkesmässigt bedriver verksamhet av ekonomisk art, oavsett om verksamheten är inriktad på vinst eller inte.

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

Ordningsbot är ett föreläggande som utfärdas av polis och används ofta i samband med trafikförseelser och hastighetsöverträdelser. Genom att godkänna föreläggandet gäller det som lagakraftvunnen dom.

Penningböter är böter enligt en fastställd skala, till exempel 1 200 kronor. Jämför dagsböter.

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

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

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

Påföljd för brott inkluderar dels straffen böter och fängelse dels villkorlig dom, skyddstillsyn och överlämnande till särskild vård.

SKL är en förkortning av Statens Kriminaltekniska Laboratorium.

Strafföreläggande utfärdas av åklagare beträffande brott vilket böter ingår i straffskalan. Även villkorlig dom eller sådan påföljd i förening med böter kan föreläggas genom strafföreläggande. Ett av den misstänkta godkänt strafföreläggande gäller som lagakraftvunnen dom.

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

Tilltalad är den mot vilken åklagaren väckt åtal.

Tingsrätt, allmän underrätt.

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

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

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

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

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

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

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

Rättsfall

Rättsfallen är registrerade efter om de kommer från hovrätten eller Högsta domstolen. Förkortningen NJA står för "Nytt juridiskt arkiv" och är en samlingsserie där rättsfall från Högsta domstolen finns. Förkortningen RH står för "Rättsfall från hovrätterna".

Allmänna rättsfall – arbetsmiljöbrott

NJA 1991 s 247 – Förman frikänd, kände inte till brister i säkerhetsanordningarna

En betongarbetare klämdes till döds av en transportvagn på vilken säkerhetsanordningarna var ur funktion.

Fråga var om den avlidnes förman, till vilken någon uttrycklig delegering av arbetsgivarens miljöansvar inte hade skett, gjort sig skyldig till sådan försummelse som ska föranleda ansvar för vållande till annans död genom att inte ha kontrollerat säkerhetsanordningarna.

Högsta domstolen uttalade följande. En förman har till uppgift att leda och fördela arbetet inom sitt arbetslag och att utöva tillsyn över arbetslaget. I denna uppgift måste anses ligga en skyldighet att ge nödvändiga instruktioner om arbetet och därmed förknippade olycksrisker. Det får också anses åligga en förman att ingripa, om hon eller han får veta att skyddsföreskrifter som rör arbetslaget har åsidosatts eller att det föreligger fel eller bristfälligheter i skyddsanordningarna.

Förmannen hade inte brustit i sitt ansvar genom att inte övervaka den avlidnes arbete eftersom denne var en kvalificerad och rutinerad arbetstagare som väl kände till arbetsuppgifterna. Förmannen kände dessutom inte till att säkerhetsbygel på conveyorbussen var borta och det fanns inte heller några

särskilda instruktioner att fortlöpande kontrollera att säkerhetsanordningarna på conveyorbussen fungerade.

Någon oaktsamhet förelåg således inte och åtalet ogillades.

NJA 2004 s 80 – Inga tidigare tillbud eller olyckor, rektor frikänd

En fjortonårig grundskoleelev klämde och skadade svårt sin ena hand i en bockningsmaskin på en skola. Olyckan inträffade när han och en annan elev från samma skola arbetade tillsammans vid maskinen under ledning av en yrkeslärare. När eleven stack in handen i maskinen för att rätta till en vid tillfället använd anslagsplåt uppmärksammade skolkamraten inte situationen utan startade maskinen med påföljd att handen klämdes fast.

Rektorn på skolan ansågs vara ansvarig för arbetsmiljön, vilket emellertid inte utan vidare innebar att rektorn var straffrättsligt ansvarig för den skada som eleven drabbats av.

Vid en samlad bedömning av omständigheterna i målet konstaterade Högsta domstolen följande. Rektorn hade efter några kortare vikariat blivit fast förordnad som rektor vid skolan endast några månader före olyckan. Under sin första tid som rektor granskade hon de styrplaner som fanns för skolans verksamhet och noterade bland annat att det fanns en aktuell arbetsmiljöplan. Det låg i sakens natur att arbetsmaskiner kan vara farliga vid olämplig eller felaktig användning. Det fanns emellertid inte några tecken på att säkerhetshöjande åtgärder behövde vidtas just beträffande bockningsmaskinen eller vid användningen av denna. Maskinen hade använts av elever sedan år 1988 och några olyckor eller olyckstillbud hade inte inträffat. Rektorn måste dessutom anses ha haft fog för att

anta att maskinen under en erfaren yrkeslärares ledning skulle användas på ett också för eleven betryggande sätt.

Rektorn ansågs inte ha varit oaktsam och åtalet ogillades.

NJA 2004 s 126 – Platschef dömd för arbetsmiljöbrott, hade inte vidtagit tillräckliga åtgärder efter tillbud

En arbetstagare vid en parkettfabrik klämde och skadade sin ena hand vid rengöring av en limmaskin. Olyckan inträffade då hon med handen försökte slita loss sin tröja som drogs in i en roterande utmatningsvals. Olycksförloppet avbröts genom att en arbetskamrat nödstoppade maskinen. En annan olycka, med mindre allvarlig utgång, hade inträffat någon månad innan vid samma maskin under liknande omständigheter.

Högsta domstolen ansåg att av förloppet vid de båda olyckshändelserna måste anses framgå av att den installation av nödstopp på ömse sidor av maskinen som vidtogs efter den första olyckan inte var ägnad att i tillräcklig utsträckning förebygga att en ny olycka inträffade. Åtgärden borde ha följts åtminstone av säkerhetsinstruktioner för rengöringsarbetet, såsom rörande klädsel eller om avlägsnande av den frilagda utmatningsvalsen innan rengöringen påbörjades. Utredningen visade att sådana säkerhetsinstruktioner inte efter den första olyckan hade framförts till arbetstagarna vare sig muntligen eller genom komplettering av de skriftliga föreskrifter om hur rengöringsarbetet skulle utföras som fanns anbringade på väggen intill maskinen.

Med hänsyn till att platschefen självständigt ansvarade för den dagliga ledningen av arbetet vid fabriken och med hänsyn till att han var den högste chefstjänsteman vid fabriken, ansågs en delegation av arbetsmiljöansvaret vid fabriken ha skett

från företagsledningen till platschefen på grundval av dennes befattning. Han hade kännedom om den första olyckan och hade utan närmare undersökning förlitat sig på att produktionschefen eller någon annan skulle vidta de åtgärder som erfordrades. Eftersom platschefen hade underlåtit att se till att lämpliga säkerhetsåtgärder vidtogs för att förebygga nya olyckor, ansågs han ha varit oaktsam. Han dömdes till ansvar för arbetsmiljöbrott.

NJA 2005 s. 596 – Allvarligheten i en psykisk skada hos en elev

En elev i årskurs fyra vid en skola blev, mot sin vilja upplyft av elever i årskurs nio och burens fram till ett fönster på skolans femte våning. Eleven hölls i vågrät ställning över fönsterbänken med huvudet utåt, så långt ut att en del av hans huvud befann sig utanför fönstret. Efter cirka fem sekunder drogs han in och släpptes ned på golvet. Händelsen polisanmälades samma dag och tre elever dömdes sedermera för olaga tvång.

Frågan i detta mål var om skolans rektor brutit mot 2 § arbetsmiljöförordningen på grund av att det gick fjorton dagar från det att han fick vetskap om händelsen tills han under rättade dåvarande Yrkesinspektionen (numera Arbetsmiljöverket) om den.

Efter vad som framkommit ansåg Högsta domstolen att de psykiska besvär som eleven fått efter händelsen inte kunde anses som svårare personskada. Händelsen hade inte heller inneburit allvarlig fara för att eleven skulle drabbas av psykiska besvär av sådant slag som kunde betecknas som svårare personskada. Åtalet ogillades därför.

RH 1987:124 – Dödsolycka, ansvarsfrågor

Vid en brand- och explosionsolycka i en ballasttank på ett tankfartyg, intaget för reparation på ett varv, dog fyra arbetare och elva arbetare skadades allvarligt. Åklagaren ansåg att branden berodde på dålig rengöring och bristande brandberedskap i tanken.

Hovrätten fällde en reparationsingenjör, som ansågs ha ett övergripande ansvar för säkerheten ombord, till ansvar för vållande till annans död och vållande till kroppsskada. Hovrätten fann även att två skyddsinspektörer inte enbart kunde betraktas som konsulter och att de haft ansvar för egna åtgärder som haft samband med tillstånd för heta arbeten och brandvaktsförordnanden samt att en arbetsledare haft ansvar för att honom underställda plåtslagare arbetat i en säker miljö och att givna säkerhetsföreskrifter iakttagits. En skyddsinspektör ansågs ha varit oaktsam och dömdes för vållande till annans död och vållande till kroppsskada. Den andra skyddsinspektören och arbetsledaren ansågs inte ha varit oaktsamma och friades.

RH 1999:140 – Om delegation av arbetsmiljöuppgifter

En förening anlidade ett annat bolag för ombyggnad och reparation av taket på ett ridhus. Företrädaren för föreningen åtalades för att han underlåtit, uppsåtligen eller av oaktsamhet, att se till att det upprättades en arbetsmiljöplan för de av föreningen beställda arbetena. Företrädaren för föreningen bestred ansvar, bland annat på den grunden att han delegerat ansvaret på en utomstående konsult.

Hovrätten uttalade att om en verksamhet bedrivs av en juridisk person (ett företag eller, som i detta fall, en förening) vilar det straffrättsliga företagaransvaret normalt på den verk-

ställande ledningen. I praxis har det dock godtagits att ansvaret genom delegation flyttas över till annan person genom att delegera de arbetsuppgifter vari det straffsanktionerade åliggandet ingår. Att delegera enbart det straffrättsliga ansvaret är däremot inte möjligt.

Hovrätten uttalade vidare att det krävs för att en giltig delegation ska föreligga, att vissa förutsättningar är uppfyllda, nämligen att det föreligger ett behov att delegera arbetsuppgifterna, att det görs till en kompetent och självständig person och att det sker på ett tydligt sätt. I fråga om möjligheten att delegera det straffrättsliga ansvaret till någon som inte är anställd inom företaget – i detta fall till en annan företagare, den utomstående konsulten – konstaterade hovrätten att det inte fanns tidigare domar i liknande fall (rättspraxis) eller vägledning i juridisk teori (doktrin). Därför måste varje fall bedömas individuellt. I detta fall ansåg hovrätten att det knappast kunde vara av avgörande betydelse om den som fått de delegerade arbetsmiljöuppgifterna, alltså konsulten, varit anställd av föreningen eller inte.

Utredningen i målet visade på att delegationen från föreningen till den utomstående konsulten var giltig och ogillade åtalet.

RH 2000:36 – Verkställande direktör ansågs skyldig men brottet var preskriberat

En anställd vid ett bageri fastnade med sin skyddsrock i en kavlingsmaskin, rocken drogs in i maskinen och detta fick till följd att arbetstagaren fick en allvarlig slitskada i axeln och armen. Kavlingsmaskinen hade inte erforderliga avskärmningsskydd.

Bageriets verkställande direktör åtalades enligt 3 kap 8 §

första och andra styckena och 10 § brottsbalken för arbetsmiljöbrott. Hovrätten konstaterade att den verkställande direktören var ansvarig enligt arbetsmiljölagen för att förebygga olycksfall på det aktuella arbetsstället bland annat genom att se till att kavlingsmaskinen var försedd med skyddsanordningar så att människor inte kom till skada av den. Hovrätten konstaterade vidare att verkställande direktören också haft klart för sig att han haft nyssnämnda ansvar och att han före olyckan tydligt uppmärksammats på riskerna för olycksfall på grund av maskinens rörliga delar.

Emellertid ansåg hovrätten att åklagaren inte kunnat visa på ett tillräckligt samband mellan verkställande direktörens agerande, bageriarbetarens skada och avsaknaden av sådana avskärningsskydd som arbetsmiljömyndigheterna hade påbjudit.

Verkställande direktören ansågs dock ha gjort sig skyldig till vållande till kroppsskada och arbetsmiljöbrott. Anledningen till detta var att den enda åtgärd som han vidtagit när han uppmärksammade faran med den roterande bulten - att av personal på bageriet kräva att bulten byttes ut. Han hade inte förvässat sig om att hans krav uppfylldes så snart det var praktiskt möjligt och inte vidtagit någon åtgärd för att kontrollera saken. Enligt hovrätten hade han härigenom av oaktsamhet åsidosatt vad som hade ålegat honom enligt arbetsmiljölagen för att förebygga olycksfall.

Brotten ansågs dock inte vara grova vilket medförde att de var preskriberade.

RH 2004:39 – Verkställande direktör dömd för arbetsmiljöbrott

Ett bolag underlät att organisera arbetsmiljöarbetet på sådant

sätt att olycksfallsrisker för en arbetstagare bedömts och upplysningar därom lämnats till arbetstagaren. Underlåtenheten förorsakade arbetstagarens död.

Hovrätten konstaterade att arbetsgivaren underlåtit att systematiskt planera, leda och kontrollera det arbete som den avlidne och en arbetskamrat utförde, på ett sätt som skulle leda till att arbetsmiljön uppfyllde kraven i arbetsmiljölagen och i föreskrifter som hade meddelats med stöd av lagen. Detta kom till uttryck i att arbetsgivaren inte regelbundet, och således inte fortlöpande, hade bedömt riskerna för att bland annat den avlidne skulle drabbas av olycksfall i arbetet. I strid med 1997 års föreskrifter hade arbetsgivaren därmed inte heller klargjort riskbilden med en dokumenterad riskanalys. Därtill kom att arbetsgivaren inte hade sett till att arbetstagarna upplysts om de risker som kunde vara förbundna med arbetet.

Arbetsgivaren hade härigenom åsidosatt vad som enligt arbetsmiljölagen har ålegat honom till förebyggande av olycksfall. Företagets verkställande direktör ansågs vara ansvarig för arbetsgivarens underlåtenhet i dessa hänseenden. Underlåtenheten berodde på oaktsamhet från verkställande direktörens sida, eftersom han inte hade tillsett att företaget organiserat arbetsmiljöarbetet på ett sådant sätt att angivna förhållanden inte kunnat fortgå. Oaktsamheten förorsakade olyckan och därigenom dödsfallet. Verkställande direktören dömdes för arbetsmiljöbrott.

RH 2004:88 – Verkställande direktör frikänd på grund av välfungerande skyddsarbete i företaget

Under arbete vid en spillblandare kom en arbetstagare i kontakt med blandarens rörliga delar. Han fick svåra klämskador. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter skulle en i anslutning

till de rörliga delarna befintlig öppning i blandaren ha varit försedd med skydd eller skyddsanordning.

Hovrätten uttalade att det normalt inte kan begäras att en verkställande direktör själv ska kontrollera arbetsmiljön i detalj inom företaget och bedöma om det finns riskfaktorer som bör åtgärdas. Däremot ligger det på en verkställande direktörs ansvar att se till att erforderligt kontrollarbete utförs av för sådan verksamhet lämpade personer. I bolaget hade minst tolv skyddsronder per år genomförts. Personerna som deltog i dessa ronder hade med hänsyn till sina befattningar i bolaget varit lämpliga för sitt uppdrag. Inte vid något tillfälle hade dessa personer bedömt öppningen i spillmaskinen som ett riskområde. Även om de borde ha gjort så, ansåg hovrätten att verkställande direktören inte kunde lastas för denna underlåtenhet. Skyddsarbetet på bolaget hade fungerat väl och det hade från tillsynsmyndigheten inte riktats några anmärkningar mot bolagets internkontroll.

Hovrätten fann mot bakgrund av nämnda omständigheter att det inte kunde påstås att den verkställande direktören uppsåtligen eller av oaktsamhet har åsidosatt vad som ålegat honom till förebyggande av olycksfall. Åtalet mot honom för arbetsmiljöbrott ogillades.

RH 2006:30 – De anställda hade tagit bort skyddsanordningar

Skyddsanordningar på två maskiner som användes i ett bolags verksamhet saknades eller var satta ur bruk. Åklagaren gjorde gällande att verkställande direktören, som också var ansvarig företrädare för bolagets verkstäder, var ansvarig för att skyddsanordningarna på de två maskinerna tagits bort och satts ur bruk utan giltigt skäl.

Åklagaren åtalade den verkställande direktören enligt 8 kap 2 § 4 punkten i arbetsmiljölagen. Där stadgas straffansvar för den som uppsåtligen eller av oaktsamhet utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk. Regeln är tillämplig på var och en som förstör en skyddsanordning eller sätter den ur bruk och är också den enda direkt kriminaliserade handling som en enskild arbetstagarare kan begå enligt arbetsmiljölagens bestämmelser.

Utredningen visade att det var de anställda som arbetade vid maskinerna som vidtagit dessa åtgärder samt att bolagets verkställande direktör inte hade någon del i eller ens varit medveten om borttagandet av de angivna skyddsanordningarna. Åtalet ogillades därmed.

Hovrätten över Skåne och Blekinge B 148-06, 2007-02-08 – Brottet inte grovt på grund av ”medvällande” och därmed preskriberat

En arbetsolycka inträffade när en arbetstagarare blev beordrad att tillsätta ett legeringsämne bestående av arsenik i en gryta som saknade utsugningsanslutning och det bildades tjock irriterande rök som skadade arbetstagararens luftvägsslemhinnor. Vid tillfället saknade arbetstagararen andningsskydd.

En arbetsmiljöansvarig förman åtalades för arbetsmiljöbrott, i andra hand vållande till kroppsskada, för att han gett ordern emot given instruktion och för att han underlåtit att informera om riskerna med arbetsmomentet.

Hovrätten fann det utrett att förmannen var skyldig i enlighet med åtalet. Brottet ansågs dock inte vara grovt. Hovrätten grundade denna bedömning på att det visserligen rutinmässigt förekommit att man tillsatt arsenik i strid med de interna reglerna men att det trots allt rört sig om en relativt liten

mängd arsenik, att arbetstagaren hade uppmanat förmannen att få hålla i arseniken, att förmannen haft skäl att anta att arbetstagaren med två års anställningstid vetat vilket ämne de hanterat, att skadorna inte varit livshotande och att förmannens försummelse inte inneburit någon risk för andra på arbetsplatsen.

Brottet var därmed preskriberat.

Rättsfall – företagsbot för arbetsmiljöbrott

NJA 1991 sid 783 – Ett mål om livsmedelshygien

Vid ett varuhus märktes ett parti julskinkor 200-300 kg om utan medgivande av förpackaren. Ommärkningen, som stod i strid med 14 § livsmedelslagen, skedde genom att nya etiketter sattes på skinkorna, varvid viktuppgifterna ändrades och förpackningsdagen senarelades i förhållande till vad som ursprungligen angivits. De nya etiketterna hade också uppgift om så kallat bäst före datum. En avdelningschef hade iakttagit ommärkningen utan att agera.

Yrkande om företagsbot ogillades eftersom det endast rört sig om en ringa del av de julskinkor som hanterades på varuhuset i anslutning till aktuell julhelg (cirka 12 000 kilo) och att det inte funnits något vinstmotiv.

NJA 1999 sid 87 – Ett miljömål (utsläpp)

Ett mejeri hade beviljats att bedriva mejeriverksamhet innefattande tillverkning av konsumtionsmjölk och olika syrade produkter. Som villkor för tillståndet föreskrevs att utsläppet per dygn inte fick överskrida visst angivet värde.

Mejeriets verkställande direktör och den lokala platschefen åtalades för brott mot miljöskyddslagen bestående i att

angivna tillståndsvillkor åsidosatts, det vill säga att utsläppen varit större än vad som var tillåtet.

Åklagaren förde även talan mot mejeriet med yrkande om företagsbot. Anledningen till detta var att åklagaren ansåg att mejeriet med tillstånd bedrivit miljöfarlig verksamhet och att brottsligheten var av allvarligt slag eftersom den inneburit ett åsidosättande av ett viktigt samhällsintresse. Vidare angavs att mejeriet i egenskap av näringsidkare inte gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga brottsligheten.

Högsta domstolen anförde att anledningarna till överutsläppen hade olika orsaker som inte hade samband med varandra och således inte var av systematisk karaktär. Brottsligheten hade inte heller varit uppsåtlig eller berott på sådan vårdslöshet som kunde sägas gränsa till uppsåt. Olägenheterna från miljösynpunkt hade varit begränsade. Någon fara för reningsprocessen hade inte uppkommit. Inte heller var det visat att överutsläppen kunnat undvikas genom minskning av produktionsvolymen.

Högsta domstolen ansåg mot bakgrund av detta att brottsligheten inte varit av så allvarligt slag att mejeriet skulle åläggas företagsbot.

NJA 2001 sid 579 – Ett miljömål, där företagsbot ansågs oskälig eftersom felet rättats till

En verkställande direktör och ansvarig företrädare för ett bolag som bedrev torvförädlingsverksamhet dömdes för vållande till miljöstörning till böter genom att av oaktsamhet ha förorenat mark och luft och orsakat en betydande olägenhet i miljön för närliggande tätort.

Yrkandet om företagsbot ogillades på grund av att bolaget under den i målet aktuella tiden trimmat in tre olika kompo-

nenter som var och en förorsakat dammutsläpp av besvärande omfattning. När en komponent hade trimmats in blev resultatet bra och anläggningen fungerade vid tidpunkten för Högsta domstolens prövning utan anmärkning. Det framstod då som uppenbart oskäligt att ålägga bolaget företagsbot.

RH 1992:73 – Ett miljömål (utsläpp), där ansvarig fysisk person inte kunde hittas

Ett bolag hade hanterat det miljöfarliga ämnet PCB (polyklorerade bifenyler) utan att ha tillstånd till detta. Hanteringen av den PCB-haltiga oljan som förekommit vid bolagets värme-central innebar risker för att PCB skulle spridas på ett sådant sätt att det skulle vålla skador på människor eller i miljön. Företrädarna för bolaget var medvetna om behovet av kontroll av spillolja. Bolaget hade utfärdat instruktioner om hur spilloljan skulle kontrolleras och hanteras. Kontrollen hade eftersatts och bolaget hade inte följt upp hur kontrollen fungerade. Det gick inte att utreda vem som var ansvarig för att kontrollen fungerade och att instruktionerna följdes.

Brottsligheten var av sådant slag att den innebar ett grovt åsidosättande av de särskilda skyldigheter som var förenade med bolagets verksamhet. Bolaget kunde, trots de instruktioner som funnits angående hanteringen av spilloljan, inte anses ha gjort vad som skäligen kunde krävas för att förebygga brottsligheten. Företagsboten bestämdes till 150 000 kronor. Vid bestämmandet av detta belopp beaktade hovrätten att bolaget i omedelbar anslutning till upptäckten av PCB vid sin värmearläggning avbröt och därefter avvecklade verksamheten med återvinning av spilloljor inom bolaget.

RH 1999:84 – Inget samband mellan olycksverksamhet och kommunens näringsverksamhet

En kommun ägde ett ridhus som hyrdes ut till en ridklubb. När lärare och elever från en bygg- och anläggningsteknisk linje inom kommunen utförde ombyggnadsarbeten på ridhuset inträffade en arbetsplatsolycka. En person föll över en takbjälkskant och störtade ned 3,5 meter och slog i en betongplatta med allvarliga skador som följde. Olyckan skulle inte ha inträffat om ett skyddsräcke hade varit uppsatt.

Kommunen bestred att den skulle få betala företagsbot. Anledningen till detta var att kommunen ansåg att den inte utövade näringsverksamhet i samband med olyckan. Bygget var enligt kommunens uppfattning enbart ett led i den kommunala gymnasiala utbildningsverksamheten.

Hovrätten anförde att uttrycket näringsidkare ska ha samma innebörd som på andra håll inom lagstiftningen, det vill säga att därmed avses varje fysisk eller juridisk person som yrkesmässigt bedriver verksamhet av ekonomisk art oavsett om den är vinstinriktad eller inte. Vidare sades att ett brott ska anses ha skett i näringsverksamhet om gärningen typiskt sett har en klar anknytning till den verksamhet som bedrivs av gärningsmannen i egenskap av näringsidkare, företrädare för eller anställd hos den som bedriver näring. Begreppet ska fattas i vidsträckt mening samt att kravet på yrkesmässighet innebär att verksamheten ska ha viss omfattning och varaktighet.

Hovrätten bedömde att kommunen bedrev näringsverksamhet. Byggnadsverksamheten ansågs emellertid inte ha sådan anknytning till uthyrningen av ridhuset att eventuellt brott kunde anses ha begåtts i näringsverksamhet. Talan om företagsbot ogillades därför.

6. Hjälpmedel i det fackliga arbetet

Hela skriften "Skarpt läge" finns på LOs webbplats som nedladdningsbar pdf-fil. Direktadressen är www.lo.se/arbetsmiljo. På samma ställe har vi också samlat en del hjälpmedel som främst skyddsombud men också andra fackligt aktiva har nytta av i samband med en arbetsplatsolycka eller allvarligt tillbud.

Checklistor

De dokument som beskrivs på sid 17, 18, 19-20 respektive 28-29 i denna skrift finns i checklisteform på www.lo.se/arbetsmiljo. Tanken är att checklistorna kan skrivas ut och användas direkt för att göra noteringar. Om anteckningsraderna är för få, fortsatt på ett annat papper!

Dessa är skyddsombudets checklistor:

- Skyddsombudets handlingsplan del 1
- Skyddsombudets handlingsplan del 2
- Skyddsombudets utredning

Dessa tre checklistor ligger i samma pdf-dokument. Observera att de ifyllda checklistorna och eventuella lösblad är en del av skyddsombudets utredning – och ska alltså tillsammans med fotografier, skisser och annan dokumentation skickas till polis/åklagare och till de andra fackliga nivåer som preciserats i den fackliga handlingsplanen.

- Det lokala fackets handlingsplan

Malldokument

Malldokumentet kan laddas ned och/eller skrivas ut direkt från "Skarpt läge"-avdelningen på www.lo.se/arbetsmiljo.

För närvarande ligger fyra mallar där:

- Mall för skyddsombudsstopp enligt 6 kap 7 § arbetsmiljölagen
- Mall för framställan om begäran av arbetsmiljöåtgärd enligt 6 kap 6a § arbetsmiljölagen

Dessa malldokument är allmänna hjälpmedel för skyddsombud och ska givetvis användas främst i förebyggande syfte – för att arbetsplatsolycka inte ska inträffa. Läs mer om skyddsombudsstopp med mera i skriften "Skyddsombudets rätt" som ligger som pdf-fil under Rapporten på www.lo.se/arbetsmiljo.

Med särskild inriktning på den lokala fackliga organisationens behov efter en inträffad olycka, finns på webbplatsen dessutom följande tre brevmallar:

- Brevmall för polisanmälan
- Brevmall för begäran om utfående av handlingar från myndighet
- Brevmall för begäran om överprövning

Dessa och andra hjälpmedel och arbetsmaterial hittar du på LOs hemsida på direktadressen www.lo.se/arbetsmiljo

Glöm inte att du kan hämta verktyg också på ditt förbunds hemsida.

Användbara webbadresser

Det finns många webbplatser med användbart material för skyddsombud och andra fackliga företrädare som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De givna startpunkterna är www.lo.se/arbetsmiljo och respektive förbunds webbplats.

Här är ett litet urval av andra användbara webbplatser.

- www.av.se

På Arbetsmiljöverkets webbplats finns både lagar och föreskrifter, liksom informationsmaterial, checklistor, blanketter och mycket mer.

En av blanketterna är "Anmälan av allvarliga tillbud, olyckor och dödsfall till Arbetsmiljöverket enligt 2 § i arbetsmiljöförordningen". Den kan arbetsgivaren fylla i direkt på skärmen och skicka in elektroniskt till Arbetsmiljöverket. När denna skrift trycks i mars 2007 finns den på direktadressen www.av.se/blanketter/paragraf2/index.aspx. Om länken skulle sluta fungera, finns denna och andra blanketter under rubriken "Blanketter".

Arbetsmiljöverkets broschyr "Första hjälpen och krisstöd" kan beställas från Arbetsmiljöverket eller laddas ned som pdf-fil från www.av.se/webbshop/pdfroot/adi_534.pdf.

- www.fackjuridik.com

LO-TCO Rättsskydd AB är LOs och TCOs juridiska byrå som sedan 1971 haft över 40 000 ärenden, varav de flesta är arbetsskador. Rättsskyddet har varit ombud i var tredje dom i Arbetsdomstolen. Det är mycket juridik inblandat i arbetsmiljöarbetet och på webbplatsen finns aktuell information om rättsfall, ny lagstiftning med mera.

- www.112.se

SOS Alarm når man genom telefonnumret 112. SOS 112 är en samordnande länk mellan ett brett nätverk av hjälpresurser som bland annat polis, räddningstjänst och ambulans. På webbplatsen finns bra information om hur det går till, vilka frågor som man ska vara beredd att svara på och mycket annat.

- www.polisen.se

Denna webbadress är egentligen en riksportal för polismyndigheten i samtliga län. Förutom mycket bra information om polisens verksamhet, regler med mera, finns här blanketter av olika slag – och respektive läns dygnsrapport. Av dessa löpande rapporter framgår om polisen i ett visst län exempelvis åkt ut till en arbetsplats där det inträffat en olycka.

- www.aklagare.se

Åklagarmyndigheten i Sverige består av åklagarkammare som finns i alla storstäder och i många mindre städer, Riksåklagarens kansli samt fyra nationella utvecklingscentrum. På webbplatsen finns information om åklagarnas arbete och många bra ordförklaringar och länkar. Kontaktuppgifter till alla delar av åklagarmyndigheten, inklusive närmaste åklagare, finns under rubriken "Kontakt".

- www.dom.se

Alla Sveriges domstolar kan nås från Domstolsverkets webbplats, där allt som man behöver veta om domstolsväsendet och rättegångar finns samlat. För den som blir kallad

som vittne i exempelvis ett mål om arbetsmiljöbrott, kan det vara bra att ha läst på om hur rättegången går till och hur man uppträder som vittne. Denna och liknande information finns under rubriken "Rättegång".

