

PTK

Arbetsmiljöansvaret

DEM ÄR ANSVARIG FÖR ARBETSMILJÖN?



Innehållsförteckning

Förord	5
1. Ansvar	8
2. Arbetsmiljölagen (AML)	10
3. Arbetssjukdomar/arbetsolyckor	14
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete – förebygger olyckor och ohälsa	17
5. Straffansvar vid arbetsmiljöbrott	23
6. Krav på aktsamhet	33
7. Från olycka till dom	38
8. Metod för fastställande av arbetsmiljöansvaret	41
9. Framtida tendenser – och slutord från författarna	54
10. Några vägledande rättsfall	57

Förord

En god arbetsmiljö för med sig höga krav på kunskaper. Arbetet med att fortlöpande åstadkomma förbättringar i arbetsmiljön måste ske främst i den praktiska hanteringen av alla frågor som rör arbetsmiljön. Arbetsmiljöansvaret, det vill säga ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna, vilar i första hand på arbetsplatserna. Det arbete som sker där är centralt för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Denna skrift syftar till att öka förståelsen för regelverket och därmed underlätta den praktiska hanteringen för den som berörs av ansvarsfrågorna ute på arbetsplatserna. Skriften riktar sig därmed till de som i sin funktion har behov av fördjupade kunskaper om ansvaret för arbetsmiljön i första hand chefer på olika nivåer men också de som i sina fackliga uppdrag, rådgivning eller förhandling, har behov av kunskaper på området.

Polis- och åklagarmyndigheterna ökar ansträngningarna för att utreda och beivra brott som begåtts till följd av brister i arbetsmiljön. Är du ansvarig för arbetsmiljöuppgifterna, kan du enligt brottsbalken dömas för arbetsmiljöbrott om du åsidosätter dina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen på ett sådant sätt att någon kommer till skada eller i värsta fall avlider.

Åtal kommer liksom hittills att väckas främst mot medlemmar i PTK-förbunden beroende på att de genom anställning, arbetsuppgifter och förhållandet i övrigt anses ha ansvar för arbetsmiljön.

Syftet med lagreglerna är i första hand att i största möjliga utsträckning förebygga ohälsa och olycksfall samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Vi som författat skriften är båda förbundsjurister med erfarenheter bland annat som försvarare i arbetsmiljömål.

Björn-Erik Björck
Sveriges Ingenjörer

Catharina Klåvus
Jusek

1 ANSVAR



Ansvar

Ordet ansvar används i en mängd olika situationer. Innebörden kan variera mycket beroende på vilken situationen är. Enligt Nya stora synonymordboken täcker begreppet ansvar både laga påföljd, straff och till exempel att vara betrodd.

Det följande skulle kunna vara en tankemodell för att ge begreppet ansvar ett mera generellt innehåll.

En första fråga är vad som styr mänskligt beteende. Vilka bevekelsegrunder ligger bakom ett visst beteende?

En persons beteende kan förklaras utifrån de normer eller levnadsregler som personen i fråga har.

Normer eller levnadsregler kan vara av mycket olika karaktär. De kan vara grundade på religiösa eller ideologiska övertygelser men de behöver inte alltid vara det. I åtskilliga situationer saknas specifika regler och ändå går det att urskilja beteenden som ser ut att vara normbundna.

De flesta normer eller levnadsregler har sin grund i att det funnits behov av ett önskvärt generellt beteende, och regeln har ofta vunnit accept därför att flertalet människor ansett den rimlig och praktisk. I många fall har det inte behövts några särskilda sanktioner för att åstadkomma efterlevnaden av regeln.

I rättsliga sammanhang kan samma principer för normbildningen urskiljas. Lagstiftningen syftar till att skapa regler baserade på vad som är ett lämpligt och önskvärt beteende. I de flesta fall anpassar sig majoriteten till detta och inrättar sig efter regeln i fråga. Om så inte sker i önskvärd utsträckning kommer, eller i vart fall riskerar, den som vägrar inrätta sig efter normen att bli utsatt för olika former av obehag. I det rättsliga perspektivet talar vi då om de sanktioner som följer av den aktuella lagstiftningen. Det kan röra sig om skadestånd, böter, fängelse, viteshot och andra sanktioner. Möjligheterna att tillgripa sådana sanktioner ska framgå av lag.

2

ARBETSMILJÖLAGEN (AML)



Arbetsmiljölagen (AML)

Arbetsmiljölagen är ett typexempel på vad som ryms under begreppet ramlag. Själva lagen säger inte särskilt mycket om hur en god arbetsmiljö ska vara beskaffad. Däremot ges i lagen tillräckliga förutsättningar för att genom detaljreglering i följdförfattningar uppfylla de vid varje tidpunkt uppställda kraven på en god arbetsmiljö.

Som vi redan nämnt är ett av de viktigaste momenten i AML att fastställa att både arbetsgivare och arbetstagare har en handlingsplikt när det gäller att förebygga ohälsa och skador. Eftersom AML är en ramlag framgår inte direkt hur arbetsmiljön ska vara beskaffad. Detta framgår dock av följdförfattningar.

Arbetsmiljöverkets föregångare, Arbetarskyddsstyrelsen, upprättade år 1986 en förteckning över samtliga gällande författningar som beslutats av den myndigheten. Det som inte togs med i förteckningen upphörde att gälla. Efter detta har förteckningar över gällande författningar och allmänna råd regelbundet givits ut. De utgör, tillsammans med de föreskrifter som Arbetsmiljöverket ger ut, Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS.

Till lagen ansluter arbetsmiljöförordningen som innehåller bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om arbetsmiljölagens tillämpning. Det finns också i förordningen bestämmelser som bland annat avser den lokala skyddsverksamheten och utövandet av tillsyn.

Vid sidan av den ovan nämnda följdlagstiftningen finns i AML bestämmelser om minderåriga.

Lagens allmänna skyldigheter innehåller några särskilt viktiga bestämmelser. Bland annat finns bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete, som är vidareutveckling och en precisering av de skyldigheter arbetsgivaren har att integrera arbetsmiljöarbetet inom organisationen. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att planera, styra och kontrollera arbetsmiljön, särskilt när det gäller förebyggande åtgärder och riskanalys.

Bland de allmänna skyldigheterna finns också bestämmelser som tar sikte på de särskilda risker som kan uppkomma när arbetstagare från olika arbetsgivare finns på samma arbetsställe, vilket kräver samordning. I linje med detta finns också särskilda bestämmelser om vad som gäller för byggnads- eller anläggningsarbete, som ofta involverar olika kategorier av arbetstagare i skilda skeden av byggprocessen och därmed kräver samordning av arbetsmiljöarbetet.

Vidare finns bestämmelser som avser samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa ska enligt arbetsmiljölagen bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Detta sker genom bland annat skyddskommitté, vid minst 50 arbetstagare på arbetsstället, eller skyddsombud, vid minst fem arbetstagare på arbetsstället.

Lagen innehåller också bestämmelser om den offentliga tillsynen, med bestämmelser om hur tillsynen är organiserad och tillsynsmyndighetens uppgifter.

Den centrala tillsynsmyndigheten är Arbetsmiljöverket. Endast fartygsarbete är undantaget från tillsynen. Arbetsmiljöverket utövar också tillsyn på de områden där särskilda myndigheter finns, till exempel Sprängämnesinspektionen och Elsäkerhetsverket.

Arbetsmiljöverket har till uppgift att utfärda föreskrifter och allmänna råd och även att avge rekommendationer, råd och upplysningar till vägledning i det praktiska arbetet. Inom Arbetsmiljöverket finns också en särskild arbetstidsnämnd som handlägger frågor beträffande arbetstidslagen med mera. Att utöva tillsyn och att bland annat göra inspektioner på arbetsplatser runt om i landet sker genom de tio regionala organen, Arbetsmiljöinspektionerna. I dessa uppgifter ingår också att verka för att skyddsombud väljs och att skyddskommittéer bildas.

Till stöd för arbetet har Arbetsmiljöverket enligt lagen tillträdesrätt till arbetsplatser och befogenheter att utfärda förelägganden och förbud mot viss verksamhet.

Straff, viten och övriga sanktioner

Omkring 170 bestämmelser i fyrtioalet av de föreskrifter som Arbetsmiljöverket har utfärdat med stöd av de bemyndiganden som ges i AML är direkt straffsanktionerade.

Under lång tid har effekterna av straffsanktioneringen varit omdebatterad. De preventiva effekterna har ifrågasatts och även effektiviteten beträffande lagföringen har kritiserats.

Nya regler har därför föreslagits med innebörd att sanktionsavgifter i stor utsträckning ska ersätta straffsanktioner för att åstadkomma ett effektivare sanktionssystem.

En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte har skett med uppsåt eller av oaktsamhet. Högsta beloppet för avgiften höjs från 100 000 kr till 1 000 000 kr.

Till skillnad från vad som gäller böter kan även en sanktionsavgift påföras en juridisk person, och vem som gjort sig skyldig till överträdelsen behöver då inte utredas.

För att undvika att någon drabbas av både vite och sanktionsavgift eller straff införs en konfliktlösningsregel.

De nu nämnda nya reglerna trädde i kraft den 1 juli 2014.



3

ARBETSSJUKDOMAR/
ARBETSOLYCKOR

Arbetssjukdomar/arbetsolyckor

Anmälda arbetssjukdomar/arbetsskador är många och varierar beroende på näringsgren. Överlag är belastningsskador och skador/sjukdomar orsakade av arbetsbelastning, stress och organisatoriska faktorer vanligast. Hörselnedsättning och tinnitus är betydligt vanligare bland män än bland kvinnor. Arbetssjukdomar utvecklar sig som regel under en längre tid och visar sig först när arbetstagaren varit verksam i arbetslivet under relativt många år.

Beträffande psykosociala problem inom arbetsmiljön finns endast ett fåtal avgöranden. Viss kritik har också riktats mot att arbetsmiljöfrågorna oftast varit för inriktade på de fysiska förhållandena på bekostnad av psykosociala förhållanden. Några rättsfall finns dock numera. Det mest kända är det så kallade Krokommålet. Där tog en socialsekreterare sitt liv efter långvarig ohälsa till följd av brister i arbetsmiljön. Läs mer om det på sidan 69. Vid färdigställande av denna skrift fanns endast tingsrättens ännu icke laga kraftvunna dom vilket bör beaktas vid läsningen.

Arbetsrättsligt arbetsmiljöansvar

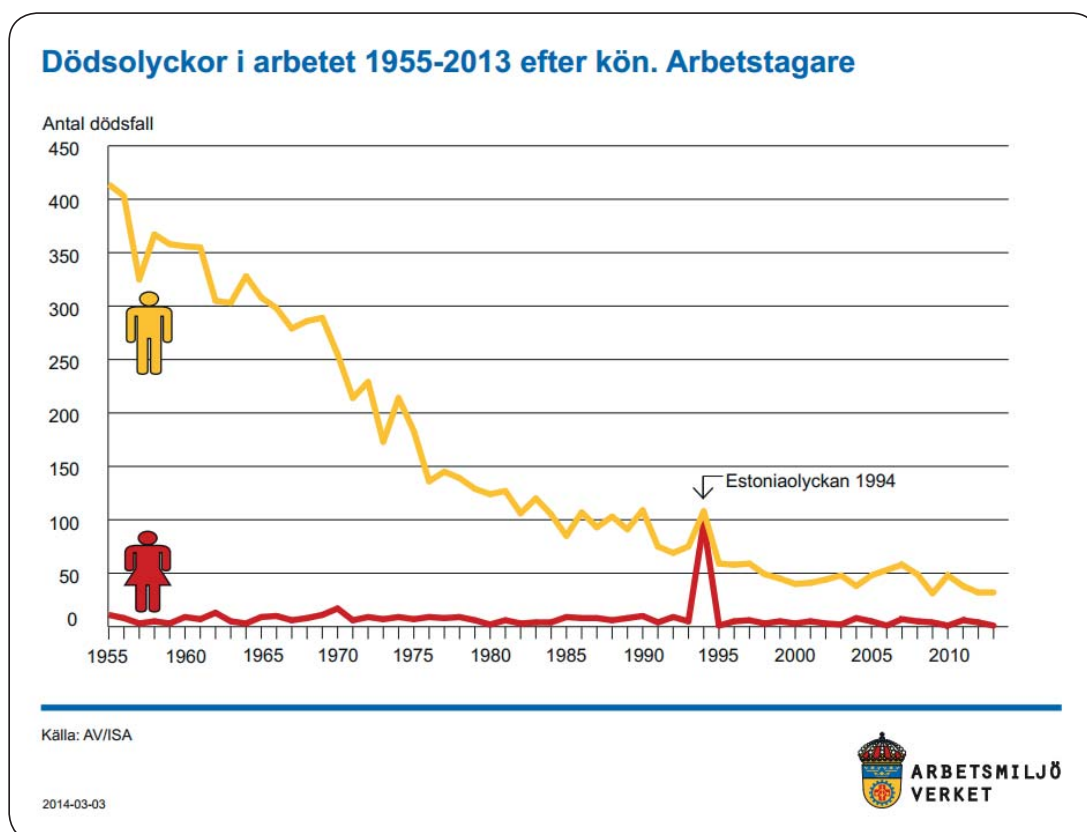
Enligt 3 kap 1 a § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö.

För att en arbetsgivare ska kunna ta det övergripande och planmässiga ansvaret för arbetsmiljön krävs att såväl företagsledarna själva som ett stort antal chefer på olika nivåer i företagets linjeorganisation är medvetna om de krav som ställs och aktivt verkar för goda arbetsmiljöförhållanden. Det är då nödvändigt att arbetsuppgifter, beslutsbefogenheter och budgetansvar uttryckligen fördelas på ett sätt som är ändamålsenligt och möjliggör att personen/erna som delegeras de aktuella arbetsuppgifterna har kunskap och reella möjligheter att fullgöra dem.

För den chef som berörs blir således arbetsmiljöansvaret en särskild arbetsuppgift som ingår som en del i anställningen. De linjechefer som genom en korrekt delegering har fått sådana arbetsuppgifter ansvarar gentemot sin arbetsgivare för arbetsmiljön inom sitt avsnitt. De har genom delegeringen ansvaret för utövandet av arbetsgivarens allmänna arbetsmiljöansvar och är arbetsgivarens ställföreträdare. Vid sidan av straffrättsliga sanktioner kan arbetsrättsligt ansvar aktualiseras om den anställda inte uppfyller sina skyldigheter enligt hans eller hennes åtaganden.

Arbetsplatsolyckor med dödlig utgång

Arbetsmiljöarbetet syftar till att undvika arbetsplatsolyckor i arbetslivet. Nedan beskrivs hur arbetsplatsolyckorna med dödlig utgång varierat under 1955–2013.



Trots det förebyggande arbetet ligger antal dödsfall på en tämligen konstant nivå under de senaste 20 åren. Cirka 50 arbetstagare mister livet under i sitt arbete varje år. Här finns en del ytterligare arbete att göra för att leva upp till nolltolerans.

The background of the page is a photograph of several purple flower heads on green stems. The flowers are in various stages of bloom, with some showing more detail than others. The stems are thin and green, and the overall scene is set against a soft, out-of-focus green background.

4

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖ- ARBETE – FÖREBYGGER OLYCKOR OCH OHÄLSA

Systematiskt arbetsmiljöarbete – förebygger olyckor och ohälsa

Arbetsmiljöcertifiering av företag

År 2012 var cirka 700 företag arbetsmiljöcertifierade. En certifiering visar att de arbetar aktivt för att ha en bra arbetsmiljö. Ett företag som ska bli arbetsmiljöcertifierat blir granskat av ett ackrediterat certifieringsorgan, som kontrollerar att verksamheten har ett ledningssystem för planering, genomförande, uppföljning och förbättring av arbetsmiljöarbetet. Detta ledningssystem är integrerat med verksamheten, vilket gör att beslut enkelt kan prövas utifrån såväl ett verksamhetsperspektiv som ett arbetsmiljöperspektiv.

I Sverige är det föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 eller det europeiska kravdokumentet OHSAS 18001 som ska uppfyllas för att ett företag ska bli arbetsmiljöcertifierat.

Arbetsmiljöverket utför inte någon certifiering. Det gör ackrediterade certifieringsorgan. Varje dag sker en automatisk uppdatering från de företag som utfärdar arbetsmiljöcertifikat. Certifikaten är giltiga under tre år. På arbetsmiljöverkets webbplats www.av.se finns listan med arbetsmiljöcertifierade organisationer.

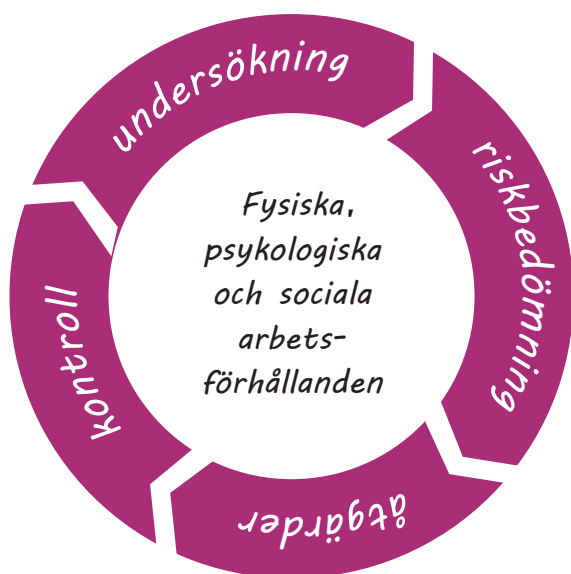
Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt arbetsmiljölagen (AML) ska en arbetsgivare vidta alla de åtgärder som behövs för att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet (3 kap 2 §).

I bestämmelsen 3 kap 2 a § utvecklas vad en arbetsgivares skyldigheter enligt 3 kap 2 § innebär. Han eller hon ska bland annat systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten ur arbetsmiljösynpunkt samt utreda arbetsskador och fortlöpande kartlägga de risker som finns i verksamheten. Arbetet ska ske enligt dokumenterade handlingsplaner. Denna bestämmelse utgör själva kärnan för att uppnå ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete som förebygger ohälsa.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen konkretiseras genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Föreskriften AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt dess allmänna råd om tillämpningen är central för ett framgångsrikt arbete för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket har tagit fram SAM-cirkeln för att illustrera det systematiska arbetsmiljöarbetet.



1. Först ska en **undersökning** eller kartläggning av verksamheten ske.
2. Därefter görs en **riskbedömning** av verksamhetens olika delar och av de övergripande riskerna som kan uppstå vid interaktionen mellan de olika avdelningarna/enheterna. Riskbedömningen ska ta sikte på fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden.
3. Därefter görs en **åtgärdsplan** i tid och rum.
4. Därefter **kontrolleras** att åtgärderna genomförts och att de fungerar.

Eftersom all verksamhet är i ständig förändring är detta en process som aldrig avslutas utan är ständigt pågående.

Anpassning och rehabilitering

Föreskriften AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete erinrar även om skyldigheten att anordna den organiserade arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som numera åvilar arbetsgivaren enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken. Arbetsmiljöverket har även utfärdat föreskrifter och allmänna råd, AFS 1994:1, Arbetsanpassning och rehabilitering, som tydliggör arbetsgivarens skyldigheter i denna del.

Det rör sig här om arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen på så sätt att den tar hänsyn till den enskilde arbetstagarens behov och underlättar rehabilitering och återgång till arbetet.

Samtliga föreskrifter gäller såväl psykiska som fysiska sjukdomar, skador och olyckor. De omfattar därmed även den psykosociala arbetsmiljön såsom organisatorisk struktur, arbetsbelastning och stress.

Arbetsgivaren har således skyldighet att även förebygga sjukdom, skador och olyckor som kan uppstå på grund av brister i den psykosociala arbetsmiljön. I detta arbete ingår att se till att särbehandling inte är tillåten på arbetsplatsen och även vara observant på att något sådant inte förekommer. Den närmare innebörden av detta beskrivs i föreskriften AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling i arbetslivet*.

Fysiskt och psykosocialt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter för arbetsmiljön anpassade till en mängd olika situationer och branscher.

De kan röra allt från ensamarbete och belastningsergonomi till bygg- och anläggningsarbete samt våld och hot på arbetet.

Risk för våld och hot på arbetsplatsen förekommer särskilt inom vissa branscher och yrken. Som exempel kan nämnas personal inom handel, restaurang, banker, polis och rättsväsende, vakt- och bevakning, akutmottagningar, allmänna kommunikationer och lärare. Av detta skäl har arbetsmiljöverket utfärdat en föreskrift även för dylika situationer, nämligen AFS 1993:1, Våld och hot i arbetsmiljön.

Numera är systematisk förföljelse, olaga förföljelse – i dagligt tal kallat stalking – kriminaliserat. Detta brott inbegriper upprepade brottsliga handlingar mot en och samma person bestående i något av följande brott: misshandel, olaga tvång, olaga hot, hemfridsbrott, olaga intrång ofredande, sexuellt ofredande, skadegörelse, försök till skadegörelse och överträdelse av kontaktförbud.

Vart och ett av brotten ska vara en del i en upprepad kränkning av den utsattes integritet. Brottet förekommer visserligen oftast när det gäller privata avslutade relationer men blir allt vanligare i arbetslivet. I sådana fall rör det sig främst om hantering och beslut som gått gärningsmannen emot. Precis som när det gäller akuta krissituationer krävs en handlingsplan för att kunna förebygga skador och säkra arbetsmiljön så långt det är möjligt.

När det gäller brottslig verksamhet är det viktigt att notera att polisen står till tjänst med praktiska råd.

Under år 2012 och första kvartalet 2013 registrerades 112 000 arbets-skador. Överlag är belastningsskador och andra skador eller sjukdomar orsakade av psykosociala faktorer de vanligaste orsakerna till ohälsa i arbetslivet. Till dessa hör stressrelaterade sjukdomar som depression och olika former av utmattningstillstånd, utmattningsdepressioner och utbrändhet.

Den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är av stor betydelse för att förebygga denna ohälsa. En arbetsgivare som vill åstadkomma en god arbetsmiljö kan exempelvis genomföra arbetsmiljöenkäter som mäter trivsel, samarbete och stress i arbetet, men som också fångar upp olika typer av utanförskap, till exempel mobbning. Det är också viktigt att följa upp resultatet.

För att kunna fullgöra det systematiska arbetsmiljöarbetet kan du ta hjälp av arbetsmiljöverkets information och de föreskrifter som är tillämpliga för den verksamhet som du ansvarar för. På arbetsmiljöverkets webbplats hittar du även checklistor som hjälper dig att genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet, se www.av.se.

Även på Prevents webbplats, www.prevent.se, kan du hitta värdefull kunskap för hjälp i arbetsmiljöarbetet.

5 STRAFFANSVAR VID ARBETSMILJÖBROTT



Straffansvar vid arbetsmiljöbrott

I brottsbalken finns ett antal allmänna straffbestämmelser som kan bli tillämpliga inom ramen för arbetsmiljöansvaret. Det kan exempelvis gälla vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom, framkallande av fara för annan, allmänfarlig vårdslöshet, vårdslöshet med gift eller smitta samt arbetsmiljöbrott.

För sådana brott kan den eller de bli ansvariga som utfört det olycks- eller olycksriskframkallande arbetsmomentet men även personer som haft praktiska möjligheter att förutse, förebygga eller ingripa mot olyckan eller olycksrisken. Även den som haft befogenheter och skyldighet att enligt arbetsmiljölagen förebygga ohälsa eller olycksfall och åsidosätter dessa åligganden kan bli ansvarig enligt dessa straffbestämmelser.

I vissa fall utkrävs ansvar endast om det inträffar en olycka, till exempel vid vållande till kroppsskada eller sjukdom och vållande till annans död.

I andra fall aktualiseras ansvar trots att det inte inträffar någon olycka, till exempel om arbetsmiljön är så otillfredsställande att olycksrisker föreligger. Som exempel kan nämnas framkallande av fara för annan, allmänfarlig vårdslöshet eller vårdslöshet med gift eller smittämne.

Även för ett åsidosättande av arbetsmiljölagen kan ansvar utkrävas enligt den särskilda bestämmelsen om arbetsmiljöbrott.

En näringsidkare kan också få en företagsbot om han eller hon har åsidosatt de skyldigheter som enligt arbetsmiljölagen åligger honom eller henne och är förenade med verksamheten. Detta gäller även åsidosättande av förebyggande åtgärder.

Brott och straff

BROTT	STRAFF	NORMALPÅFÖLJD
Vållande till annans död (BrB 3:7)		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ringa brott ▪ normalt ▪ grovt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter ▪ fängelse högst 2 år ▪ fängelse lägst 1–högst 6 år 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ villkorlig dom ▪ böter och villkorlig dom
Vållande till kroppsskada eller sjukdom (BrB 3:8)		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ringa oaktsamhet ▪ normalt ▪ grovt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ inte straffbart ▪ böter–fängelse i högst 6 mån. ▪ fängelse i högst 4 år 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter/villkorlig dom eller bådadera ▪ böter och villkorlig dom
Framkallande av fara för annan (BrB 3:9)		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ grov oaktsamhet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter eller fängelse i högst 2 år 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter/villkorlig dom eller bådadera
Arbetsmiljöbrott BrB 3:9		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ grov oaktsamhet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter eller fängelse i högst 2 år 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ böter/villkorlig dom eller bådadera

Företagsbot

Enligt 36 kap 7 § brottsbalken kan en näringsidkare åläggas företagsbot för brott som begåtts i utövningen av näringsverksamheten.

Företagsboten är konstruerad som en särskild rättsverkan av brott och utgör därmed inte en påföljd för själva brottet.

En förutsättning för att företagsbot ska kunna få åläggas är att det har begåtts brott i näringsverksamheten. I princip samma krav som ställs för själva det underliggande brottet gäller för åläggandet av företagsbot. Enligt de lagändringar som infördes år 2006 blev det möjligt för åklagare att ålägga företagsbot genom strafföreläggande. Det innebär att den misstänkte godkänner ett bötesstraff i enlighet med vad åklagaren anser att brottet bör föranleda. Ett strafföreläggande kan också omfatta villkorlig dom enligt bestämmelserna i rättegångsbalken. Ett godkänt strafföreläggande anses som en laga kraftvunnen dom.

Enligt 36 kap 10 a § kan åklagaren föra talan om företagsbot utan att väcka åtal för arbetsmiljöbrott i de fall brottet begåtts av oaktsamhet och inte leder till annan påföljd än böter, samt att åtal inte är påkallat ur allmänsynpunkt.

En företagsbot begränsas i det nämnda fallet till 500 000 kronor.

Efter lagändringarna år 2006 gäller ett lägsta belopp om 5 000 kronor och ett högsta om tio miljoner kronor. Det lägsta beloppet motiveras med att tillämpningsområdet för företagsbot även skulle omfatta mindre allvarig brottslighet och det högsta beloppet syftade till att säkerställa att också allvarig brottslighet skulle kunna mötas med en adekvat reaktion.

Högsta domstolen avgjorde den 28 mars 2014 fyra mål (B2232-11, B 248-12, B 1395-12 och B 1876-12) i vilka företagsbotsnivån fastställdes utifrån omständigheterna i respektive mål. Domstolen redovisade också ingående hur reglerna ska tillämpas. I samtliga fall fastställde Högsta domstolen hovrätternas domar med följd att de yrkanden om jämkning som framstälts inte bifölls.

Högsta domstolen uttalade sig bland annat också om åklagarmyndighetens riktlinjer för företagsbotens storlek och vilka omständigheter som bör påverka storleken. Domstolens synsätt är att dessa riktlinjer har haft betydelse för den praxis som har utvecklats på området.

Ansvar enligt annan angränsande lagstiftning

Utöver de allmänna straffbestämmelserna i brottsbalken och vad som ovan redovisats finns det en rad lagar och författningar som rör den inre och den yttre arbetsmiljön. Som exempel nämns några av dem nedan.

Plan- och bygglagen (PBL)

I denna lag finns regler för byggande. I PBL ställs bland annat krav på byggnaders bärförmåga, stadga och beständighet, säkerhet i händelse av brand och säkerhet med hänsyn till hygien, hälsa och miljön.

Det är i första hand byggherren som har att tillgodose de uppställda kraven. Arbetsmiljökrav gör sig främst gällande under uppförande, rivning eller ombyggnad av byggnader med mera. Arbetsmiljölagen erinrar om de särskilda föreskrifterna som gäller byggande i 2 kap 9 § AML. Vidare finns i 3 kap 7 § särskilt reglerat vad som gäller vid utförande av byggnads- eller anläggningsarbete beträffande samordning och ansvaret för skyddet mot ohälsa och olycksfall.

PBL innehåller inte några specifika straffbestämmelser, vilket innebär att de sedvanliga reglerna i brottsbalken kan bli tillämpliga vid allvarliga byggfel, till exempel ras på grund av felaktiga hållfasthetsberäkningar. Däremot finns i PBL möjlighet att utkräva sanktionsavgifter om byggandet inte uppfyller vissa uppställda krav i PBL.

Ellagen

I 9 kap 1 § finns de grundläggande kraven på att en elanläggning, elektriskt material och elektriska installationer ska vara så beskaffade och placerade samt brukas på ett sådant sätt att betryggande skydd mot bland annat person- eller sakskada ges.

Ellagen innehåller inte några särskilda straffbestämmelser för brott mot denna bestämmelse. I stället hänvisar lagen i 13 kap 2 § till brottsbalkens regler i den mån gärningen är straffbar. De brottsbalksbrott som då aktualiseras är framkallande av fara för annan, BrB 3 kap 9 §, vållande till annans död, BrB 3 kap 7 § eller vållande till kroppsskada, BrB 3 kap 8§.

Lag om explosiva och brandfarliga varor

Lagen gäller hantering, överföring och import av brandfarliga och explosiva varor samt sådana åtgärder som behövs med hänsyn till brand- och explosionsrisken samt konsekvenserna av en brand eller en explosion. För hantering av sådana varor krävs tillstånd.

Lagen ställer upp ett aktsamhetskrav som starkt påminner om aktsamhetskravet i AML. Den som hanterar, överför eller importerar brandfarliga eller explosiva ämnen ska vidta de åtgärder och de försiktighetsmått som behövs för att hindra, förebygga och begränsa olyckor och skador på liv, hälsa, miljö eller egendom som kan uppkomma genom brand eller explosion orsakad av varorna samt för att förebygga obehörigt förfarande med varorna.

Brott mot aktsamhetskravet i 6 § straffas med böter eller fängelse i högst ett år.

Utöver bestämmelserna i den nu nämnda lagen gäller enligt brottsbalken 13 kap 2 § straff för allmänfarlig ödeläggelse.

Miljöbalken

Miljöbalken innehåller i 2 kap några grundläggande hänsynsregler: dels att krav ställs på tillräckliga kunskaper till skydd mot människors hälsa och miljö och dels att alla som bedriver en verksamhet utför de skyddsåtgärder och vidtar de försiktighetsmått som behövs. Dessa försiktighetsmått ska iakttas så snart det finns skäl att anta att en verksamhet kan medföra skador eller olägenheter.

Reglerna är utformade som en handlingsplikt och uttrycker också ett grundläggande aktsamhetskrav.

Enligt 1 kap 3 § tillämpas utöver miljöbalkens regler även bestämmelser i annan lag. Detta innebär att om det finns specialbestämmelser i annan lagstiftning ska dessa tillämpas före miljöbalkens regler, enligt principen om att speciallag går före allmän lag. AML går före miljöbalkens regler när det handlar om arbetsmiljö och skydd mot ohälsa och olycksfall i arbetet.

I miljöbalken finns straffbestämmelser för bland annat miljöbrott, brott mot områdesskydd, artskyddsbrott, miljöfarlig kemikaliehantering och otillåten miljöverksamhet. Enligt den ovan redovisade avgränsningen kan dessa brott inte tillämpas samtidigt med reglerna i AML, utan i de fallen gäller reglerna i brottsbalken, främst 3 kap 10 § BrB om arbetsmiljöbrott.

Skyddsorganisation – endast en rådgivande funktion

Vad som sagts hittills innebär att ansvaret för arbetsmiljön bärs av de personer som är ställföreträdare för arbetsgivaren i företagsledningen eller längre ner i linjeorganisationen.

**Arbetsmiljöansvaret ligger alltså
INTE i skyddsorganisationen!**

Skyddsorganisationen har i dessa avseenden endast en rådgivande funktion. Därför har skyddsombudet inte något juridiskt ansvar för olycksfall som inträffar. Inte heller skyddskommitténs ansvar för planering och övervakning av skyddsarbetet medför straffansvar för dess ledamöter.

Om en linjeförman vänt sig till skyddskommittén, skyddsingenjören, skyddsombudet eller yrkesinspektören innebär inte detta att linjeförmanen går fri från ansvar om det inträffar olyckor trots att han eller hon följt givna råd. En annan sak är att vårdslösa rådgivare kan åläggas allmänt straffansvar enligt brottsbalken för medvållande till olyckan.

Om de lokala arbetstagarparterna givits medbestämmande i arbetsmiljöfrågor genom avtal – till exempel inom ramen för skyddskommitténs verksamhet – medför detta inte ansvarsbefrielse för företagsledningen eller linjeförmanerna. Dessa måste ändå fatta och verkställa de beslut som förebygger olyckor effektivast.

Sådana beslut fattas dock under skadeståndsansvar om de innebär brott mot medbestämmandeavtalet.

Handlingsplikt

I svensk lagstiftning finns ingen generellt reglerad handlingsplikt. Det finns med andra ord ingen allmän regel som säger att man är skyldig att rädda liv, förekomma olyckor eller annars handla i syfte att förhindra andra att begå lagbrott. På senare tid har förslag om en sådan allmän handlingsplikt diskuterats, dock utan att det ännu fått något genomslag. I vissa andra länder finns regler med innebörd att man kan bli bestraffad om man inte ingriper, till exempel för att rädda personer i fara.

Avsaknaden av en allmän regel i svensk rätt innebär att skyldigheten att handla måste skrivas in i varje lag för sig. Det finns dock exempel på straffbar handlingsplikt: att underlåta att avslöja högförräderi, spioneri och liknande brott mot staten, liksom att underlåta att anmäla viltolyckor.

I arbetsmiljölagen finns handlingsplikten i 3 kap 2 § där det står att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetstagaren har en handlingsplikt bestående bland annat i att följa givna föreskrifter, använda skyddsanordningar samt iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetstagaren har även en skyldighet att anmäla uppmärksammade avvikelser till arbetsgivaren.

Uppsåt – oaktsamhet

Bland förutsättningarna för straffbarhet finns frågorna om uppsåt respektive oaktsamhet, de så kallade subjektiva rekvisiten.

För straffbarhet ställs som krav att den tilltalade antingen handlat med uppsåt (vett och vilja) eller i vart fall varit oaktsam, eller i vissa fall grovt oaktsam.

Enligt 3 kap 10 § brottsbalken döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall till straff enligt de tre brottstyper som bestämmelsen hänvisar till nämligen vållande till annans död, 3 kap 7§ BrB, vållande till kroppsskada eller sjukdom, 3 kap 8 §, och framkallande av fara för annan, 3 kap 9 §. Bestämmelsen tillkom 1991 och motiverades med att en straffreglering för att vara effektiv måste vara allmänt känd bland dem som kan beröras. Från både pedagogisk och allmänpreventiv synpunkt ansågs det därför vara bäst med en särskild straffreglering av denna typ av brottslighet.

Begreppen uppsåt och oaktsamhet måste rimligen vara desamma som enligt brottsbalken i övrigt*. Innebörden av dessa begrepp kan sammanfattningsvis redovisas enligt följande:

Brottsbalkens utgångspunkt är att det krävs uppsåt för att en gärning ska vara straffbar. Gärningen ska ha skett med vett och vilja. Oaktsamhetsbrott kräver särskild föreskrift om detta, för att gärningen ska vara straffbar.

Tre former av uppsåt finns: direkt uppsåt, indirekt uppsåt och eventuellt uppsåt.

Direkt uppsåt innebär att gärningen har skett i direkt syfte att uppnå den önskade effekten.

Med indirekt uppsåt avses att en gärning vid sidan det direkta uppsåtet också får bieffekter för andra. Exemplet ur förarbetena till brottsbalken

* Brottet i 3 kap 9 § BrB, framkallande av fara, förutsätter grov oaktsamhet vilket dock inte är fallet med arbetsmiljöbrott enligt 3 kap 10 §. Det torde innebära att samma slags beteende skulle anses straffbart som arbetsmiljöbrott men inte i andra sammanhang.

är att någon kastar en bomb på en gata för att döda en viss person och inser att även andra kommer att dödas. Denna effekt har gärningsmannen inte åsyftat men har insett att det var en nödvändig biverkan av gärningen.

Eventuellt uppsåt föreligger då gärningsmannen inte eftersträvar effekten och inte ens förutser den. Men då det ändå kan antas att han inte skulle ha underlåtit handlingen, även om han varit säker på att effekten skulle inträda. Som exempel kan tas att någon tvingar en lastbil av vägen för att stjäla dess last, på ett sådant sätt att han varit medveten om att bilföraren kan skadas eller dödas, vilket dock inte avhållit honom från handlingen.

Att någon skulle fällas för ett uppsåtligt brott i arbetsmiljösammanhang är i högsta grad osannolikt. Dock förekommer att åklagare tar med uppsåt i åtalet (gärningsbeskrivningen) vilket uppfattas som i hög grad kränkande för den tilltalade. Åklagaren brukar dock inte närmare precisera omständigheter till stöd för uppsåt och frågan brukar därmed normalt falla.

A photograph of a field of white flowers with green stems, set against a light blue sky. The flowers are in various stages of bloom, with some fully open and others as buds. The focus is sharp on the central flower, while the background is softly blurred.

6

KRAV PÅ AKTSAMHET

Krav på aktsamhet

Om det inträffar en olycka eller om en arbetsmiljöföreskrift åsidosätts räcker det inte med att besvara frågan "Vem är ansvarig för arbetsmiljön?" Straffansvar kan nämligen bara komma ifråga när någon avsiktligt eller av oaktsamhet vållat skada eller förorsakat att en föreskrift åsidosätts.

Oaktsamhet kan komma till uttryck på olika sätt. Det kan exempelvis ske genom val av oerfarna arbetstagare till en kvalificerad arbetsuppgift, genom val av verktyg och material för ett visst ändamål, genom felaktiga eller uteblivna instruktioner för ett arbete eller genom otillräcklig tillsyn av arbetet.

Arbetsmiljölagarna ställer höga krav på aktsamhet. Även om de enskilda arbetstagarna själva har ett skyddsansvar frias sällan den ansvarige chefen helt från ansvar om den skadade arbetstagaren själv varit vårdslös (medvållande) – exempelvis genom att ha vägrat använda skyddsutrustning.

Man kan vara oaktsam både genom att vidta vissa åtgärder och genom att underlåta att handla då situationen kräver det. Ansvar förutsätter också att det föreligger ett naturligt samband mellan oaktsamheten och den arbetsskada som inträffat. Det ska med andra ord ha varit möjligt att förutse olyckshändelsen.

Om det inträffar en arbetsolycka sker alltid en polisutredning. En sådan utredning blir ett centralt och avgörande led i bedömningen av om straffansvar föreligger enligt brottsbalken. Aktsamhetskravets innehåll bestäms av innehållet i det samlade regelverket och får betydelse som aktsamhetsnormer i förhållande till de allmänna straffbestämmelserna.

När det inträffar olyckor behöver det emellertid inte alltid innebära att någon är straffrättsligt ansvarig. Det kan vara fråga om en "ren olyckshändelse".

Oaktsamhet

Till de subjektiva rekvisiten hör också oaktsamhet. Någon direkt motsvarande definition jämfört med uppsåt finns inte utan begreppet bestäms med utgångspunkt från att det handlar om en avvikelse från vad som i varje särskilt fall anses vara normal aktsamhet.

Från den romerska rätten kommer begreppet *bonus pater familias*, den gode familjefadern, som speglar det handlingsätt som uppfyller kravet på aktsamhet.

Kravet på aktsamhet gäller inte bara handlingar – gärningar – utan också underlåtenhet. Eftersom arbetsmiljölagen innefattar en handlingsplikt kan ett uteblivet handlande – en underlåtenhet – komma att prövas såsom en straffbar oaktsamhet.

Aktsamhetsbegreppet är till skillnad från uppsåt inte statiskt utan kan variera beroende på vilket krav på aktsamhet som ställts. I förarbetena till brottsbalken nämns särskilt att den industriella utvecklingen har medfört att nya risker har uppstått och ansvar för brist i erforderlig aktsamhet kan och bör därför sträckas ut så att det närmar sig så kallat strikt ansvar. På arbetsmiljöområdet kan vi se denna tendens särskilt när det gäller allvarigare arbetsolyckor.

Efter ett mycket omfattande ras i en gruva där en maskinförare förolyckades åtalades bland annat gruvchefen. Gruvchefen ansågs ansvarig för dödsolyckan och det som lades honom till last var dels att han måste anses ha varit medveten om förhållandena i berggrummet samt att han – mot bakgrund av hans goda allmänna kunskaper om gruvbrytning – borde ha fattat beslut om att stänga berggrummet i vart fall i avvaktan på resultat av mätning. (Falun tingsrätt mål B 1655/02). Hovrätten, som fastställer tingsrättens domslut, motiverar också domen med att gruvchefen genom sin kompetens och kännedom om förhållandena i berggrummet borde ha insett riskerna och vidtagit de åtgärder som krävdes för att förebygga olycksfall. Av omständigheterna framgår emellertid att berggrummet undersökts av kvalificerade bergtekniker som inte funnit anledning att besluta om stängning av berggrummet. Kravet på aktsamhet har således inneburit att gruvchefen skulle ha fattat ett självständigt beslut i strid med den bedömning som gjordes av bergteknikerna på

plats. Att inte ifrågasätta den bedömning som kvalificerade medarbetare gjort närmar sig i betydande grad så kallat strikt ansvar.

Strikt ansvar

Med strikt ansvar menas att skadeståndsrättsligt ansvar kan utdömas utan att uppsåt eller oaktsamhet behöver göras gällande (ansvar oberoende av någons vållande). Som nämnts ovan kan kravet på aktsamhet i vissa fall sträckas ut så långt att det närmar sig det strikta ansvaret. Inom straffrätten krävs dock att någon form av subjektivt rekvisit anses uppfyllt.

Verkligt strikt ansvar finns egentligen bara i speciallagstiftning och kan endast förekomma med stöd av lag. Exempel på strikt ansvar finns i lagen angående ansvarighet för skada i följd av luftfart, atomansvarighetslagen, sjölagen om ansvarighet och ellagen. I samtliga fall bygger tanken på strikt ansvar på att den som driver typiskt sett farlig verksamhet kan åläggas att betala skadestånd utan att någon behöver anses vållande till skadan.

Orsakssamband

Förutsättningen för straffbarhet när det gäller oaktsamhetsrekvisitet är att gärningen eller underlåtenheten varit oaktsam i förhållande just till effekten (dödsfallet, skadan). Man måste fråga sig om gärningsmannen hade eller inte hade anledning att ta risken för effekten i beräkning. Om så inte är fallet anses oaktsamheten sakna relevans för effekten och är därmed inte en straffbar oaktsamhet (adekvat kausalitet).

Två äldre rättsfall har fortfarande relevans vid bedömningen av om ett orsakssamband ska medföra ansvar för en straffbar oaktsamhet.

En bilist som kört på en gammal kvinna så att hon blev skadad och därmed sängliggande och sedermera dog av blodpropp fälldes för vållande till annans död. NJA 1934 sidan 86. Han hade enligt HD anledning att vid det oaktsamma framförandet av fordonet ta i beräkning risken för att också en gammal och därmed bräcklig människa kunde komma i vägen och bli livsfarligt skadad.

Motsatt utgång blev det i NJA 1938 sidan 84. En man hade tilldelat en annan man ett slag så att denne föll omkull och, då han fastnade i trävirke, bröt ena benet vid foten. Av denna skada följde blodpropp och av detta avled den skadade. Blodproppen förklarades av att den avlidne hade starkt uttalade förkalkningar i fotens artärer och i övrigt led av vissa sjukliga förändringar i hjärtat och andra organ. Utgången i målet förklaras med att gärningsmannen, som hade iakttagit offret, saknat anledning att ta i beräkning att offret lidit av dolda svagheter. Det ringa våldet hade också betydelse för bedömningen.

I arbetsmiljömål vid tillämpning av 3 kap 10 BrB blir det ofta fråga om någon underlåtit att vidta de åtgärder som man är skyldig att vidta enligt arbetsmiljöbestämmelserna. Även i dessa fall gäller samma krav på uppsåt eller oaktsamhet som gäller vållande till annans död eller vållande till kroppsskada. Vidare ställs samma krav på att – företrädesvis – underlåtenheten ska ha varit oaktsam i förhållande till effekten. Även vid denna brottstyp ställs således krav på så kallad adekvat kausalitet.

I många fall tenderar domstolarna att sträcka ut orsakssambanden relativt långt, särskilt beträffande allvarliga olyckor.

7 FRÅN OLYCKA TILL DOM



Från olycka till dom

Enligt 2 § arbetsmiljöförordningen ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetsmiljöverket om det inträffat olycksfall eller annan skadlig inverkan som lett till dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare. Vid sådana olycksfall som föranleder ingripande av räddningstjänst eller ambulans går underrättelse också till polisen som ska påbörja utredning om brott eventuellt blivit begånget i samband med händelsen.

Enligt 23 kap 1 § rättegångsbalken ska förundersökning inledas så snart det på grund av angivelse eller av annat skäl finns anledning att anta att ett brott som hör under allmänt åtal har förövats.

Beslut om inledande av förundersökning fattas av åklagarmyndigheten.

Det är polisen som utför utredningsarbetet men ytterst är åklagaren ansvarig för utredningsresultatet. Det som ska utredas är vem eller vilka som skäligen kan misstänkas för brottet och om tillräckliga skäl föreligger för åtal. Vidare ska målet beredas så att bevisningen kan framläggas i ett sammanhang vid huvudförhandlingen.

Av 23 kap 4 § framgår att inte bara omständigheter som talar emot den misstänkte ska utredas, även omständigheter som är gynnsamma och bevis som talar till förmån för den tilltalade ska tillvaratas.

Under förundersökningen har de inblandade skyldighet att stå till förfogande för förhör och när förundersökningen kommit så långt att någon kan anses skäligen misstänkt ska han eller hon underrättas om detta. Han eller hon har då rätt till en förvarare och kan också begära komplettering av utredningen.

Förundersökningen avslutas med att åklagaren tar beslut om åtal ska väckas.

Den misstänkte och hans eller hennes försvarare har sedan förundersökningen avslutats rätt att ta del av förundersökningen och eventuellt komplettera med en annan utredning.

Flera förbund på tjänstemannasidan tillhandahåller rättshjälp till en medlem som riskerar åtal för arbetsmiljöbrott. Det innebär att medlemmen får en försvarare – en förbundsjurist – kostnadsfritt. Förbundsjurister blir normalt förordnade som offentliga försvarare och har då samma ställning som advokater i brottmål.

Härefter väcks åtal. Det innebär att åklagaren ger in en stämningsansökan till tingsrätten och redovisar där vad som görs gällande i fråga om brottslighet.

Det viktigaste momentet i stämningsansökan är den så kallade gärningsbeskrivningen, det vill säga såväl relevanta faktiska omständigheter som hur dessa kvalificerar för att vara brottsliga. Här ska alltså framgå de rekvisit för brottslighet som vi redovisat ovan, till exempel oaktsamhet, orsakssamband och delegationsförhållanden.

För försvaret är uppgiften att ifrågasätta de olika momenten i gärningsbeskrivningen och den bevisning som redovisas och om möjligt ge andra förklaringar till händelseförloppet i syfte att fria den tilltalade från ansvar.

Sedan dom fallit i målet återstår att pröva om det finns anledning att överklaga, vilket är beroende av innehållet i domen.

8

METOD FÖR FASTSTÄLLANDE AV ARBETSMILJÖANSVARET



Metod för fastställande av vem som bör ha ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna

Arbetsmiljölagstiftningens främsta syfte är att arbetsskador i största möjliga utsträckning förebyggs. För att det syftet ska kunna uppnås förutsätts att arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön i erforderlig utsträckning utövas av olika chefer i företagets linjeorganisation (ställföreträdare för arbetsgivaren). På så sätt förebyggs arbetsskador och övriga arbetsmiljöbrott så effektivt som möjligt. Samtidigt ska vi formulera sådana fackliga krav på arbetssituationen för de ansvariga cheferna så att de ges rätt förutsättningar för att kunna leva upp till sitt ansvar.

Det är dock viktigt att framhålla att det inte är organisationsformen som sådan som avgör rättsföljderna av delegeringen. Även andra organisationsformer kan innebära att till exempel projektledare kan ha åtagit sig uppgifter eller funktioner som innefattar delegation av arbetsmiljöuppgifter. I sådana fall ställs krav på tydlighet och avgränsningar så att projektledaren har god inblick i vad som förväntas av honom eller henne.

Straffpåföljder kan drabba även arbetstagare som inte har någon chefsposition men i sådana fall är det inte företräderskapet för arbetsgivaren som är föremål för prövning utan själva handlingen eller underlåtenheten som ligger till grund för en fällande dom. (En skogsarbetare åsidosätter reglerna om skyddsavstånd och fäller av oaktsamhet ett träd som skadar en arbetskamrat eller en konstruktör som av oaktsamhet gör ett beräkningsfel som leder till ett ras.)

Vem är ansvarig för arbetsmiljön?

Den självklara utgångspunkten för all placering av ansvar är att alla risker i arbetsmiljön ska förebyggas i så hög utsträckning som möjligt.

Ansvar kan med den utgångspunkten utövas effektivast av den eller de personer i företagets organisation som i praktiken har bästa möjligheten att överblicka verksamheten – organisatoriskt och ekonomiskt – och som har möjlighet att ingripa mot olika olycksrisker och annan skadlig inverkan.

Om ansvaret bärs av de mest lämpliga personerna i företaget får det som effekt att skador förebyggs i största möjliga utsträckning samt att det straffrättsliga ansvaret utkrävs av rätt person när ett olycksfall trots allt inträffar. Ingen döms oskyldig.

Ansvar ligger i princip hos företagets högsta ledning men ju större ett företag är desto svårare blir det för vd och den övriga företagsledningen att själva praktiskt övervaka hela verksamheten i alla dess många funktioner.

Arbetsmiljölagarna bygger därför på förutsättningen att arbetsmiljöansvaret i många fall kommer att bäras av chefer – ställföreträdare för arbetsgivaren – längre ner i linjeorganisationen. Även projektledare och andra specialister som leder verksamheten kan ta emot ett sådant ansvar så länge delegeringsförutsättningarna är uppfyllda.

Huruvida en linjechef genom delegering bör tillföras arbetsmiljöansvaret, och om han eller hon därmed blir straffrättsligt ansvarig om ett arbetsmiljöbrott begås, avgörs av en mängd olika faktorer.

Avgörande för all ansvarsplacering blir exempelvis på vilket sätt och under vilka förutsättningar arbetsuppgifter och beslutsbefogenheter fördelas till olika befattningshavare i företagets linjeorganisation. Särskild betydelse får företagsledningens sätt att fördela de arbetsuppgifter som består i att utöva tillsyn över olika delar av arbetsmiljön.

Man måste emellertid här skilja på:

- det arbetsrättsliga ansvar som en linjechef har ålagts genom delegering från företagsledningen för att vissa arbetsmoment utförs på ett godtagbart sätt ur arbetsmiljösynpunkt

- det straffrättsliga ansvar som därigenom kan uppstå för olika ställföreträdare för arbetsgivaren genom allmänna eller speciella lagregler på arbetsmiljöområdet.

Mot den bakgrunden kan det fastslås att det inte är möjligt att träffa giltiga avtal om vem som ska vara straffansvarig för arbetsmiljön. Straffansvaret som sådant kan heller inte delegeras. Däremot kan det under vissa förutsättningar bli en följd av en arbetsrättslig delegering.

Ansvarsförutsättningar/delegeringsförutsättningar

Verbet delegera betyder överlåta, överflytta, förordna, och också befullmäktiga. I substantiverad form talar man ibland om delegation, dock inte att förväxla med beskickning, utskott eller deputation.

Brottsbalkens ansvarsregler kan bara tillämpas på fysiska personer. Eftersom handlingsplikten på arbetsmiljöområdet i första hand vilar på arbetsgivaren – företrädesvis en juridisk person – måste det för straffbarhet identifieras en fysisk företrädare för arbetsgivaren/bolaget som genom sitt handlande eller underlåtenhet kan och bör straffas. För detta krävs emellertid en straffrättsligt verkande delegering av de uppgifter som varit av betydelse för händelsen/olyckan. Det är alltså uppgifter som är föremål för delegering. En korrekt delegering har ju främst syftet att eliminera riskerna för brister i arbetsmiljön genom att uppdraget ges till en lämplig person.

Hur det arbetsrättsliga arbetsmiljöansvaret fördelas inom ett företag – det vill säga vilken chef som fått till uppgift att ansvara för olika arbetsmiljöfaktorer – har nämligen stor betydelse för placeringen av straffansvaret.

Frågan vem det straffrättsliga ansvaret slutligen kommer att utkrävas av – vd och styrelseledamöterna eller längre ner i linjeorganisationen – avgörs vidare av om en rad olika krav är uppfyllda (ansvarsförutsättningar/delegeringsförutsättningar), se checklistan på sid 47. Dessa krav tar sikte på den praktiska möjlighet som den ansvarige chefen har att utöva sitt ansvar.

Det är således av största betydelse att företagsledningen klart och tydligt informerar respektive linjechef om att de arbetsuppgifter och beslutsbefogenheter han eller hon har förenas med ett delegerat arbetsrättsligt ansvar för arbetsmiljön, och att det kan medföra straffansvar vid arbetsmiljöbrott.

Det är viktigt att påpeka att ansvar av företagsövergripande karaktär alltid bärs av företagsledningen. Om enskilda arbetstagare åsidosätter bestämmelser i arbetsmiljölagen kan det bero på organisatoriska brister på arbetsplatsen, vilket medför att företagsledningen ändå bär ansvaret.

Beroende på olika arbetsgivarföreträdares möjligheter att påverka arbetsmiljöförhållandena kan det också uppstå situationer där flera chefer samtidigt görs ansvariga för ett och samma brott.

Delegeringsschema

- Fastställ vilka arbetsmiljörisker som är typiska för företaget med hänsyn till verksamhetens art, produktionens uppläggnings och företagets organisation (sker lämpligen i skyddskommittén).
- Företagsledningen införskaffar och förtecknar de arbetsmiljöförfattningar som – förutom AML och AMF – är tillämpliga vid företaget.
- Författningsförteckningen ska sedan löpande ses över för att ständigt vara aktuell (bland annat vad avser AVs föreskrifter).
- Företagsledningen utser preliminärt de linjechefer som enligt gällande organisationsplan, befattningsbeskrivningar (arbetsuppgifter) och fördelning av beslutsbefogenheter är lämpliga ansvarsbärare.
- Ansvarsplaceringen vid den ordinarie ansvarige linjechefens frånvaro på grund av exempelvis semester eller tjänstledighet ska klargöras i varje enskilt fall (ersättarfrågan).
- Vid delegering klargörs för varje berörd linjechef huruvida rätt till vidaredelegering nedåt i linjen föreligger i en viss typ av fråga.
- Varje tilltänkt ansvarig chefs reella möjligheter att utöva arbetsmiljöansvaret prövas enligt ansvarsförutsättningarna i checklistan (sidan 47). Denna prövning görs av företagsledningen eller av respektive vidaredelegerande linjechef.

- Varje utsedd linjeförman (och dennes ersättare) kontrollerar med den lokala tjänstemannaorganisationens hjälp att ansvarssituationen uppfyller ansvarsförutsättningarna enligt checklistan. Bristande förutsättningar anmäls till den närmast överordnad chef som har befogenheter att fatta beslut i frågan. En sådan anmälan bör vara skriftlig. Vid uteblivna åtgärder med anledning av denna anmälan riskerar den överordnade chefen att själv bli ansvarig om det händer en olycka.
- Sedan enighet uppnåtts i ansvarsfrågan vidtar företagsledning och ansvariga linjeförmaner löpande kontroll av att ansvarsförutsättningarna är uppfyllda även vid förändrade yttre omständigheter i den ansvarige linjeförmans arbetsituation (exempelvis vid installation av ny maskinell utrustning, nya anvisningar för verksamheten från AVs).

Kommentar

Utgångspunkten för all ansvarsplacering är att huvudansvaret ligger i företagets verkställande organ (det vill säga hos styrelseledamöterna och verkställande direktören). Oavsett var ansvaret i övrigt ligger i linjeorganisationen kvarstår alltid överordnad chefs tillsyns- och övervakningsplikt i arbetsmiljöhänseende. Att enskilda linjeförmaner kan vara närmast ansvariga för en arbetsmiljöfråga fritar alltså inte överordnade chefer från skyldigheten att vara aktiva för att förebygga arbetsskador och arbetsmiljöbrott.

- Företagsledningen upprättar en skriftlig delegeringsförteckning/ansvarsfördelningsplan (exempelvis i tabellform med kolumner för tillämplig författning, paragraf, produktionsavsnitt, ansvarig linjeförman och hans eller hennes ersättare).
- Delegeringsförteckningen kan först göras företagsövergripande, för att sedan brytas ner i delförteckningar för varje verksamhets- eller ansvarsområde. Delförteckningarna anslås på anslagstavlan eller motsvarande vid berört produktionsavsnitt och tillställs linjeförmanen med de för honom gällande författningarna och föreskrifterna som bilagor.

- Företagsledningen ska med utgångspunkt från delegeringsförteckningen se till att ansvariga linjechefer får löpande information om nya aktuella författningar (skyddsföreskrifter) och tekniska bedömningsunderlag för vidtagande av skyddsåtgärder.

Kommentar

Det räcker inte med en allmän hänvisning till "gällande lagar och förordningar" Denna förutsätter ofta att medelstora och större företag knyter heltidsanställda arbetsmiljöhandläggare till sina personalenheter.

- Ansvariga linjechefer utövar tillsyn över arbetsmiljön och beslutar vid behov om åtgärder för avvärijande av olycksrisker och andra arbetsmiljöbrott.
- Eventuella meningsskiljaktigheter mellan högre och lägre linjechef om vilka åtgärder som erfordras från skyddssynpunkt överförs utan tidsförluster till närmast högre chefsnivå.

Delegeringsförutsättningar – checklista

Innan en chef eller någon annan befattningshavare som leder verksamheten accepterar att bära ett arbetsmiljöansvar bör samtliga nedanstående ansvarsförutsättningar vara uppfyllda:

1. Det ska föreligga ett *klart behov* eller annat berättigat intresse av att arbetsrättsligt delegera arbetsmiljöansvaret (de arbetsmiljöövervakande arbetsuppgifterna) till linjeföretagaren (ställföreträdaren).

Kommentar

Klart behov kan exempelvis föreligga

- när verksamheten har så stor omfattning att företagsledningen inte själv har möjlighet att övervaka den i alla dess delar
- när företagsledningen normalt befinner sig på annan ort än där verksamheten bedrivs. Företagsövergripande (bland annat organisatoriska) ansvarsfrågor är till sin natur sådana att de alltid ligger hos företagsledningen. Det kan gälla frågor om byggnadslov och allmän ordning på arbetsplatsen. Ju mer detaljbetonad en ansvarsfråga blir, desto lägre ner i linjen ligger oftast ansvaret (exempelvis ansvar för att byggnadsställningen är rätt monterad, att skyddsräcket finns på plats eller att personlig skyddsutrustning används). Ett exempel på ett berättigat intresse av ansvarsplacering längre ner i linjen är arbetstagarnas strävan att uppnå ett utvidgat arbetstagarinflytande i arbetsmiljöfrågor.

2. Ansvarsfrågorna ska klargöras för varje enskild linjeföretagare i så klara och tydliga former att det inte råder någon tvekan om vem som är ansvarig för arbetsmiljön inom ett visst produktionsavsnitt eller hur stort ansvar en enskild person har.

Kommentar

Det räcker inte att endast fördela de produktiva arbetsuppgifterna på olika befattningshavare. Själva uppgiften att utöva tillsyn över arbetsmiljön ska understrykas så att det inte råder någon tvekan om vem som är ansvarig för detta. Arbetsmiljöansvaret (arbetsrättsligt) bör fastställas i en särskild skriftlig handling.

Råder oklarhet om vem som ska utöva tillsyn över arbetsmiljön medför det att ansvaret ligger hos den överordnade chef som kan lastas för detta.

Går en överordnad chef in och styr skyddsarbetet i ett produktionsavsnitt, får han eller hon också ta ansvaret för de olyckor som eventuellt inträffar med anledning av hans eller hennes ingripande.

Skyddsombud ska vända sig till arbetsgivaren med framställningar i skyddsfrågor (6 kap 6a § AML). Fastställda rutiner för sådana framställningar kan få betydelse vid bedömningen av ansvar för brister i arbetsmiljön.

Ansvarets omfattning får inte bestämmas endast genom en allmän hänvisning till "gällande lagar och förordningar".

3. Den ansvarige linjefeften bör ha en relativt självständig ställning i förhållande till företagsledningen.

Kommentar

Endast sådana personer som i någon bemärkelse företräder arbetsgivaren (är hans eller hennes ställföreträdare) kan komma ifråga. Det kan exempelvis vara fråga om disponenter, divisionschefer, platschefer, avdelningschefer, produktionschefer, verkstadschefer eller arbetsledare. Det är den faktiska självständigheten i chefskapet som är avgörande. Det krävs därför inte att den ansvarige chefen är firmatecknare eller har rätt att företräda företaget utåt. Han eller hon ska dock med intern auktoritet kunna hävda skyddsintressena gentemot företagsledningen. Därför kan ansvaret inte läggas kollektivt på så kallade självstyrande grupper eller dylikt.

4. Den ansvarige måste tilldelas tillräckliga beslutsbefogenheter inom sitt ansvarsområde. Detta innebär bland annat att den ansvarige måste besitta tillräckliga befogenheter i arbetsledningshänseende och förfoga över de ekonomiska resurser som krävs för vidtagande av erforderliga skyddsåtgärder med mera.

Kommentar

Det är särskilt viktigt att den ansvarige linjechefen självständigt eller genom ett snabbt och smidigt förfarande kan få fram penningmedel för att vidta långsiktiga eller brådskande skyddsåtgärder (exempelvis genom att vända sig till ekonomiavdelningen eller till en skyddskommitté med egna arbetsmiljöanslag).

5. Den ansvarige måste ha tillräcklig erfarenhet och kunnande för att leda verksamheten inom sitt ansvarsområde.

Kommentar

Den linjechef som utsetts måste ha de yrkeskvalifikationer och den yrkesskicklighet som fordras samt tillräcklig erfarenhet av sitt ansvarsområde. Därtill kommer krav på utbildning rörande de speciella arbetsmiljöfrågor som är aktuella i varje enskilt fall. Allmän utbildning i arbetsmiljöfrågor ska därför kompletteras med utbildning och instruktion om de särskilda författningar och arbetsmiljöfrågor som är väsentliga för respektive produktionsavsnitt.

Arbetsgivaren är huvudansvarig för den kompletterande specialutbildningen (3 kap 3 § AML). Vet en utsedd linjechef med sig att han eller hon saknar nödvändig utbildning för sitt arbetsmiljöansvar måste han dock själv ta initiativ till att han erhåller de kunskaper som fordras. Under alla omständigheter måste han eller hon informera närmast högre chef om utbildningsbristen. Sker inte det kan linjechefen anses medvållande till en olycka som inträffar på grund av hans eller hennes bristande kunnande.

6. Den ansvarige måste ha reella möjligheter att praktiskt utöva tillsyn över sitt ansvarsområde.

Kommentar

Ansvar för ett alltför vidsträckt produktionsavsnitt, alltför många olika arbetsmiljöfrågor, alltför många underställda arbetstagare eller alltför många små driftsenheter med långa geografiska avstånd kan göra det praktiskt och tidsmässigt omöjligt att utöva effektiv tillsyn. Den ansvarige linjeföraren får inte tilldelas ett större ansvarsområde än att han eller hon löpande i sitt dagliga arbete kan följa verksamheten ifråga.

All prövning av ansvarsförutsättningarna måste anpassas till de speciella arbetsförhållanden som det är fråga om i det enskilda fallet. Checklistan måste användas regelbundet för kontroll av att förutsättningarna för arbetsmiljöansvaret föreligger. Vid förändrade yttre förutsättningar som leder till brister enligt checklistan.

- *Anmäl alltid uppåt i linjen vad som krävs för att avhjälpa bristerna!*

Rättsfall

En viktig källa till kunskap om ansvar och ansvarsfördelning är de rättsfall som handlar om arbetsolyckor. Läs mer på sidan 57.

Exempel på överenskommelse om delegering

Delegering av uppgifter eller funktioner sker oftast i flera led i linjeorganisationen så att vd delegerar till närmast underställda och dessa för delegationen vidare helt eller delvis. Exemplet nedan avser en delegering från avdelningschef till gruppchef. Den kan dock även tillämpas i andra delegeringsfall.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter från avdelningschef till gruppchef

Syftet med denna handling är att gruppchefen

- ska skapa förutsättning för ett effektivt och förebyggande arbetsmiljö- och miljöarbete inom företaget
- ska ha kunskap om principerna för fördelning av arbetsmiljö- och miljöuppgifter
- ska vara medveten om sitt straffrättsliga ansvar
- ska känna till möjligheten/skyldigheten att returnera en fördelad arbetsuppgift.

Jag, som formellt har arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön och miljön, fördelar härmed uppgifter i arbetsmiljö- och miljöarbetet till gruppchefen att ansvara för nedanstående uppgifter på avdelningen:

1. Prioritera och följ upp arbetsuppgifter kopplade till avdelningens mål samt ge stöd och återkoppling.
2. Se till att medarbetarna på avdelningen känner till arbetsmiljö- och miljöpolicy och följer dem.
3. Vidta de åtgärder som behövs för att förebygga olyckor och ohälsa.
4. Genomföra aktiviteter enligt rutiner och instruktioner.
5. Följa upp arbetsmiljö- och miljöarbetet inom gruppen.
6. Planlägga arbetsuppgifterna så att gällande lagstiftning och andra krav inom arbetsmiljö- och miljöområdet följs samt att information om kraven ges till medarbetarna.
7. Följa lagar och andra krav inom arbetsmiljö- och miljöområdet.
8. Klargöra medarbetarnas ansvar att följa rutiner och instruktioner samt att använda skyddsanordningar.
9. I förekommande fall handlägga samordning av skyddsåtgärder.
10. Genomföra riskbedömningar och aktiviteter i handlingsplaner för gruppen. Vid kvarstående allvarliga risker upprätta och uppdatera instruktioner.
11. Äska budgetmedel för nödvändiga arbetsmiljö- och miljöinsatser.

12. Förvissa dig om att medarbetarna fått god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs, de risker som kan vara förbundna med arbetet och hur riskerna undviks. Förvissa dig om att medarbetaren har den utbildning som krävs.
13. Genomföra arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt riktlinjer.
14. Fortlöpande ta upp arbetsmiljö- och miljöfrågor i samverkan, bland annat på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtalet. Stimulera medarbetarna att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.
15. Rapportera och utreda avvikelser, tillbud, olyckor och arbetssjukdom.
16. I förekommande fall snarast se till att allvarliga tillbud och olyckor underrättas myndighet.
17. Se till att, vid din frånvaro, en kompetent ersättare tar över dina arbetsmiljö- och miljöuppgifter.

Vi har kommit överens om vilka uppgifter som ska ingå i uppgiftsfördelningen och att kompetens, resurser och befogenheter finns för att utföra ovanstående uppgifter på ett tillfredsställande sätt.

Ort och datum: _____

Avdelningschef: _____

Gruppchef: _____

Återföring av uppgifter

På grund av kompetensbrist/resurbrist/brist på befogenheter har jag funnit att jag inte kan utföra ovanstående uppgift/-er:

Därmed återförs uppgiften/uppgifterna till dig till dess att bristen/bristerna har åtgärdats.

Ort och datum: _____

Gruppchef: _____

9

FRAMTIDA TENDENSER



Framtida tendenser – och slutord av författarna

I den klassiska straffrätten drogs en relativt skarp gräns mellan vad som kunde anses vara ett orsakssamband mellan en skada och en handling eller underlåtenheten som orsakat skadan. Beträffande just oaktsamhetsbrott blir det särskilt viktigt att avgöra om oaktsamheten varit den avgörande faktorn för den inträffade skadan. I de brott som 3 kap 10 § BrB hänvisar till som förutsättning för fällande dom ställs krav på denna så kallade adekvata kausaliteten. Frågan är då om 3 kap 10 § BrB har en annan innebörd.

Det finns en tendens att utsträcka orsakssambandet längre än vad den klassiska straffrätten uttalar. Vi ser exempel på att den straffbara oaktsamheten tar sig alltmer abstrakta uttryck, vilket i och för sig motiveras med intresset av att komma till rätta med systematiska missförhållanden i arbetsmiljön. För den enskilde befattningshavaren kan det bli svårt att inse och acceptera att en viss oaktsamhet, ibland beskriven i en abstrakt form, skulle ha varit det som orsakat olyckan. Snarare får den enskildes åtgärder ses som en samverkande del i ett komplext förlopp. I sådana fall kan det uppfattas som märkligt att endast en befattningshavare straffas i fall där orsakssambandet uppfattas som mindre verklighetsförankrat.

Anonymiserat ansvar

Det ovannämnda ger en antydning om att ansvaret för en eventuell brottslighet inte alltid är kopplat till ett preciserat orsakssamband. Detta skulle kunna uppfattas som en viss anonymisering av det individansvar som är grundläggande för straffrätten.

Andra regler pekar i tydligare riktning mot att ansvaret för arbetsmiljön anonymiseras. Hit hör tillämpningen av reglerna om företagsbot, där det numera är möjligt att den grundläggande ansvarsfrågan prövas enbart genom ett strafföreläggande (se avsnitt Företagsbot). Det kan vara svårt för den enskilde befattningshavaren att motsätta sig ett strafföreläggande om arbetsgivaren begär det. En enskild befattningshavare, som inte anser sig ha begått några brott, kan känna sig tvingad att ge vika för arbetsgivarens önskemål. Rättsäkerheten är knappast beaktad i dessa situationer.

Även användningen av sanktionsavgifter ger en anonymiserande effekt om dessa regler tillämpas alltför extensivt och utan att någon ansvarsprövning sker i andra former.

Vi har i denna skrift betonat vikten av att chefer har ett tydligt uppdrag att på alla sätt uppfylla de krav som ställs på en god arbetsmiljö. Detta sker genom att förutsättningarna för chefskapet ges genom delegering och att det straffrättsliga ansvaret prövas mot bakgrund av chefens funktion. Det finns en risk att anonymiseringen får till effekt att detta synsätt undergrävs.

Arbetsmiljön har länge präglats av fokusering på fysiska skador och sådana "olyckor" som varit typiska för den industriella utvecklingen. Glädjande nog finns en nedåtgående trend när det gäller arbetsolyckor med dödlig utgång eller med allvarliga skador som följd. Intresset för andra problem inom arbetsmiljöområdet har många gånger varit mindre. Vi rör oss här inom området för psykisk ohälsa och sjukdomar som beror på hur arbete organiseras på andra områden än den traditionella produktionen. En oroväckande trend är att sjukdomsfall och ohälsa tycks öka.

Frågan kan ställas om det nuvarande regelverket förmår att ta om hand också dessa relativt "nya" frågor.

Av det mycket uppmärksammade, det så kallade Krokommålet (Östersunds tingsrätts dom den 19 februari 2014) kan slutsatsen dras att regelverket i det fallet fungerade. Hur ett mindre allvarligt fall av brister i arbetsmiljön skulle hanteras har vi i allmänhet väldigt lite kunskaper om. Här handlar det måhända mera om tillämpningen av regelverket än om att göra ingrepp.

Det finns mycket att göra när det gäller framtidens arbetsmiljö. Större fokus behöver definitivt läggas på att förbättra den psykosociala arbetsmiljön och dra nytta av de forskningsresultat som sedan länge finns när det gäller exempelvis stress i allmänhet och så kallad negativ stress och hur den påverkar den mänskliga hjärnan. Omvänt är det viktigt att kunna identifiera det som påverkar oss positivt och därmed kommer till nytta både för arbetstagare och arbetsgivare.

10 NÅGRA VÄGLEDANDE RÄTTSFALL

Rättsfall

En viktig källa till kunskap om ansvar och ansvarsfördelning är de rättsfall som handlar om arbetsolyckor. Eftersom de allra flesta dödsolyckor och även andra allvarigare olyckor leder till åtal och prövning i domstol finns det åtskilliga domar inom arbetsmiljöområdet.

Emellertid anses olika domar ha olika tyngd när det gäller de slutsatser som kan dras. Man brukar anse att endast domar från de högsta instanserna, till exempel Högsta domstolen, HD, har så kallad prejudicerande verkan, det vill säga är vägledande för rättstillämpningen och får betydelse för kommande avgöranden i liknande situationer.

Olika domstolar ger också olika tyngd åt en dom. En hovrättsdom har större tyngd än en tingsrättsdom, enhälliga avgöranden väger tyngre än domar där en eller flera domare varit skiljaktiga men tingsrättsdomar som efter överprövning i hovrätten inte ändras, ger en god bild av gällande rättsläge.

Det gäller att läsa rättsfall med viss försiktighet och att inte dra alltför långtgående slutsatser av dem.

1. NJA 1991 s. 247

Dödsolycka inom betongindustrin – fråga om ansvar på grund av innehållet i befattningen – i detta fall en förman

HD gjorde följande bedömning. En förman är satt 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 åligga en förman att ingripa, om han får veta att skyddsföreskrifter som rör arbetslaget åsidosatts eller att det föreligger fel eller bristfälligheter i skyddsanordningarna. Åtalet mot förmannen ogillades dock eftersom den förolyckade var en rutinerad arbetare som väl kände till hur anläggningen – i detta fall en conveyorbana – fungerade och de risker som var förknippade med dem. HD fann inte att det var visat att förmannen kände till felet. I avsaknad av särskilda instruktioner kunde det inte heller anses ha ålegat honom att fortlöpande kontrollera att säkerhetsanordningarna på conveyorbanan fungerade.

Avgörande för bedömningen:

- ansvaret inom ramen för befattningen
- avgränsningen av detta ansvar
- betydelsen av arbetstagarens erfarenhet.

2. NJA 1993 s. 245

Vållande till kroppsskada vid ett ombyggnadsarbete – en fallolycka med skallskada som följd av att ett skyddsräcke saknades

Målet rörde en ombyggnad vid gatukontoret i Göteborg och fråga om delegering skett på korrekt sätt, det vill säga enligt de förutsättningar som HD nu uttalade skulle vara uppfyllda för straffrättsligt ansvar. I det aktuella fallet var det fråga om vem av två personer som möjligen skulle bära detta ansvar. HD kom fram till att giltig delegering skett till den överordnade chefen för gatukontoret, men fann däremot inte att han med straffrättslig verkan kunde anses ha delegerat ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna vidare till sektionschefen vid detta kontor.

HD förtydligade i detta rättsfall att följande förutsättningar ska föreligga för att en delegering ska kunna få straffrättslig verkan:

1. klart behov och berättigat intresse
2. tydliggöra ansvarets omfattning och till vem det delegeras
3. en relativt självständig ställning i förhållande till företagsledningen
4. tillräckliga beslutsbefogenheter inom sitt ansvarsområde
5. erforderlig utbildning och kompetens
6. reella möjligheter att praktiskt utöva tillsyn över sitt ansvarsområde.

Eftersom HD framför allt ansåg att delegeringen till sektionschefen var oklar, fastställde HD hovrättens dom. Gatuchefen dömdes för vållande till kroppsskada till 30 dagsböter à 90 kr.

3. NJA 2004 s. 34

Dödsolycka – drunkning i samband med värnpliktsövning

En kapten åtalades för arbetsmiljöbrott – vållande till annans död – efter att en värnpliktig drunknat under en värnpliktsövning.

Olyckan inträffade vid ett vadningshinder på en hinderbana, som ingick i en övning. Kaptenen var biträdande övningsledare för övningen och övningsledare för hinderövningen.

Hindret bestod i att passera 30 meter vatten. Vattendjupet var större än normalt, över två meter, eftersom det hade regnat. Det var strömt och sex grader kallt. I luften var det ännu kallare. Före hindret fick de värnpliktiga vada 40 meter i halvmeterdjupt vatten. I den första gruppen som passerade hindret tappade tre soldater sina vapen i vattnet. Flera fick hjälpas över hindret. Den 23-åriga man som drunknade var sist ut i vattnet.

Åklagaren menade att kaptenen missat att kontrollera de värnpliktigas kunskaper samt vattendjup, ström och vattentemperatur.

HD konstaterade att kaptenen måste ha ansetts ha ansvaret för arbetsmiljön genom att han fått det sig tilldelat enligt de säkerhetsbestämmelser som gäller inom försvaret. HD fann också att han genom oaktsamhet bidragit till den värnpliktiges död. Samtidigt gjorde HD bedömningen att säkerhetsbestämmelserna var svårtolkade. HD menade att den praxis som rått vid genomförandet av tidigare övning delvis stått i strid mot säkerhetsbestämmelserna. Efter olyckan förtydligades reglerna och skärptes. Det fasta vattenhindret togs ur bruk efter olyckan. På grund av

dessa omständigheter kom HD fram till att kaptenens oaktsamhet inte skulle bedömas vara av så klandervärd grad att han skulle straffas. (Ringa brott är inte straffbart). Åtalet ogillades.

Avgörande för bedömningen:

- arbetsmiljöansvaret som kaptenen hade på grund av sin ställning samt säkerhetsbestämmelser inom försvaret
- oaktsamhet som bidragit till den värnpliktiges död, men som inte är straffbar
- bedömning av oklara och svårtolkade regler
- tidigare felaktig praxis
- reglerna förtydligades efter olyckan.

4. NJA 2004 s. 80

En 14-årig grundskoleelev skadade sin ena hand svårt i en bockningsmaskin under lärarledd lektion i gymnasieskolans lokaler. Frågan var om skolans rektor haft ett ansvar för arbetsmiljön.

HD konstaterade följande. I första hand bärs arbetsmiljöansvaret av den högste chefen. Delegering av uppgifterna kan ske. Det är dock viktigt att det vid delegering klargörs vem som i olika avseenden bär ansvaret för att arbetsmiljölagens bestämmelser följs. Följden av en otydlig delegering blir normalt sett att ansvaret ligger kvar på närmast högre nivå.

I enlighet med tidigare praxis hänvisade HD dock till att vissa befattningshavare även utan delegering kan ha detta ansvar om det följer av deras arbetsuppgifter eller ställning (Se NJA 1991 s. 247 och 1993 s. 245).

HD refererade till ovan nämnda 1991 respektive 1993 års rättsfall och slog fast att "På skolans område måste i enlighet härmed den lärare som i visst fall har den omedelbara tillsynen över eleverna även utan uttrycklig delegering normalt anses ha ett ansvar för dessas arbetsmiljö till den del den är att hänföra under sådan tillsyn."

HD fann att rektorn i och för sig hade ett ansvar för arbetsmiljön även när det gällde elever från grundskolan. Domstolen fann dock att hon varit anställd kort tid, att det fanns en arbetsmiljöplan, att inga tillbud eller olyckor ägt rum på mer än 10 år, samt att hon haft fog för att anta att maskinen under en erfaren yrkeslärares ledning skulle användas på ett betryggande sätt.

Avgörande för bedömningen:

- arbetsmiljöansvaret som rektorn hade på grund av sin ställning

5. NJA 2004 s. 126

En arbetstagare skadade sin ena hand i en fabriks lim-spridningsmaskin. Frågan var om platschefen haft arbetsmiljöansvaret och gjort sig skyldig till arbetsmiljöbrott.

Arbetstagaren vid Forshagas 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 liknande, mindre allvarlig olycka hade inträffat fem månader tidigare.

Platschefen bestred att arbetsmiljöansvaret delegerats till honom från företagsledningen. Ingen uttrycklig delegation hade skett.

HD fann att platschefen – med hänsyn till att han självständigt ansvarade för ledningen av det dagliga arbetet vid fabriken och till att han var högste chefstjänsteman vid fabriken – måste anses ha fått arbetsmiljöansvaret delegerat till sig genom sin befattning.

Det lades platschefen till last att han inte hade försäkrat sig om att erforderliga åtgärder vidtagits med anledning av den första olyckan. Platschefens oprecisa påstående om en vidaredelegering godtogs inte.

HD dömde platschefen för arbetsmiljöbrott till 50 dagsböter à 500 kr.

Avgörande för bedömningen:

- arbetsmiljöansvaret som platschefen hade på grund av sin ställning
- oklar och otydlig delegering vad gäller personer och ansvar
- underlåtenhet att vidta erforderliga åtgärder med anledning av en tidigare olycka.

6. NJA 2007 s. 369

Lossning från ett fartyg

I samband med lossning av ett fartyg inträffade en olycka som ledde till att en anställd hos ett aktiebolag avled. Verkställande direktören, som hade ansvar för arbetsmiljön, hade underlåtit att vidta erforderliga åtgärder för att undvika olycksfall. Vidaredelegering hade skett till två teamledare. I målet prövades ansvaret för arbetsmiljön samt orsakssambandet mellan vd:ns underlåtenhet och den anställdes död.

Avgörande för bedömningen:

- För att någon ska dömas för arbetsmiljöbrott krävs ett orsakssamband mellan underlåtenheten och effekten, det vill säga dödsfallet.
- Om vd hade skapat en organisation som lett till att en kompetent signalman hade utsetts, hade olyckan kunnat undvikas.
- Orsakssambandet ansågs därför uppfyllt.

HD fann inte att brottet var grovt och dömde vd för arbetsmiljöbrott till villkorlig dom förenad med dagsböter.

Eftersom det enligt kravet för gällande lagstiftning inte ansågs vara ett grovt åsidosättande ogillades yrkandet om att företaget skulle åläggas företagsbot.

7. Svea hovrätts dom 2013-06-25 i mål B 9172-12

Ägaren till den lilla byggfirman hade inte en tanke på arbetsmiljöarbete fram till att en av hans arbetstagare föll ner från ett tak och skadades allvarligt. Även om han helt åsidosatt det förebyggande arbetet var det inte ett medvetet risktagande och brottet ansågs därför inte grovt.

Svea hovrätt dömde arbetsgivaren för arbetsmiljöbrott till 60 dagsböter samt ålade företaget att betala företagsbot om 150 000 kr.

Avgörande för bedömningen:

- det var inte fråga om ett medvetet risktagande, vilket är en av förutsättningarna enligt lagen.

Anmärkning

Utgången är diskutabel eftersom riskerna vid takarbete är tämligen uppenbara. Vid riskfyllt arbete gränsar ansvaret ofta till ett strikt ansvar, det vill säga ett sådant ansvar som är absolut i den meningen att det varken kräver oaktsamhet eller uppsåt.

Den av hovrätten fastställda företagsboten har överklagats till HD, som beviljat prövningstillstånd och därför kommer att pröva storleken.

8. Hovrätten över Skåne och Blekinges dom den 14 juli 2011 i målet 2098-10

I målet dömdes två chefer som delegerats ansvaret för olika arbetsmiljöuppgifter. Bakgrunden var att en arbetstagare mördats av en elev vid ett behandlingshem. Frågan var om korrekt farlighetsbedömning, i detta fall när det gällde risker för hot och våld, gjorts med hänsyn till vad som tidigare framkommit om eleven. Det var bland annat känt att han tidigare varit våldsam och att han led av tvångstankar som skulle kunna leda till allvarliga brott.

Hovrätten kom fram till att de båda cheferna hade anledning att ta risken för mord i beräkning. Om de vidtagit relevant åtgärd, nämligen att kontakta socialnämnden och på så sätt fått eleven utskrivna och omplacerad till en annan institution, hade det enligt hovrätten med hög grad av sannolikhet lett till att mordet skulle ha uteblivit.

Båda dömdes för arbetsmiljöbrott till villkorlig dom och 80 dagsböter.

Avgörande för bedömningen

Det fanns flera omständigheter som var kända i varje fall för en av cheferna och som indikerade att risker för våld och övergrepp förelåg. Detta borde ha föranlett en farlighetsbedömning. En sådan bedömning hade med största sannolikhet lett till en omplacering av eleven och till att mordet hade undvikits. Även om en av cheferna inte kände till omständigheterna ansåg domstolen att han varit oaktsam som inte sett till att det gjorts en farlighetsbedömning. Behandlingshemmet bedrev en riskfylld verksamhet. Ju farligare verksamhet desto större krav ställs på de förebyggande åtgärderna. Se även HD:s avgörande NJA 2006 s. 228.

9. Linköpings tingsrätts dom den 8 mars 2000 i mål B 405-99

Vid polismyndigheten i Östergötlands län installerades 1997 telefonväxlarna i Linköping, Norrköping och Motala som en centralväxel i Linköping. Åklagaren väckte talan under påstående av följande. Programmering av växeln med konsekvent sökregister hade inte skett. Växeltelefonisterna hade inte heller fått erforderlig utbildning. På grund av detta har arbetsmiljöförhållandena inte nått upp till de krav som arbetsmiljölagen ställer. Som en följd av detta har två arbetstagare insjuknat, den ena av posttraumatisk stress och den andra av högt blodtryck.

Åtal väcktes mot länspolismästaren och vice länspolismästaren, den förre för att uppsåtligen eller av oaktsamhet ha underlåtit att vidta åtgärder – som han ansvarat för enligt tjänsteföreskrift – till undvikande av bristerna i förhållande till arbetsmiljölagen och att han därigenom av oaktsamhet orsakat de aktuella sjukdomsfallen. Länspolismästaren åtalades för att han brustit i sitt övergripande arbetsmiljöansvar som ytterst ansvarig för arbetsmiljön, det vill säga det ansvar som alltid ligger kvar på den högste chefen. Åklagaren ansåg att han genom uppsåt eller oaktsamhet underlåtit att se till att åtgärder som enligt arbetsmiljölagen ålegat polismyndigheten fullgjorts samt att han därigenom orsakat sjukdomsfallen.

I det ena fallet ansåg åklagaren att det rörde sig om ett grovt brott eftersom arbetsgivaren, trots att denne varit medveten om arbetstagarens medicinska problem, omplacerat henne till den nya växeln utan att ge henne någon utbildning, med följd av att hon drabbats av svår sjukdom med dålig prognos.

Tingsrätten fann däremot att arbetsgivaren, i detta fall högste chefen, inte gjort vad som krävdes enligt arbetsmiljölagen när det gäller att

förvissa sig om att personalen får erforderlig utbildning. Oklarheten när det gällde vem som skulle se till att utbildningen gavs, föll tillbaka på högsta polisleddningen. Högsta polisleddningen hade alltså inte vidtagit tillräckliga åtgärder till förebyggande av ohälsa.

Tingsrätten fann dock inte att det var tillförlitligen utrett att polisleddningens underlåtenhet orsakat sjukdomsfallen. Åtalet mot båda cheferna ogillades.

Avgörande för bedömningen

Trots att tingsrätten kom fram till att högsta polisleddningen brustit i sina skyldigheter att förebygga ohälsa enligt arbetsmiljölagen, ogillades åtalet. Detta berodde på att tingsrätten inte ansåg att åklagaren lyckats styrka att sjukdomsfallen orsakats av arbetsgivarens försummelser när det gällde utbildning och instruktion.

Även om detta endast är ett underrättsavgörande visar det tydligt hur domstolen först bedömer om det kan vara ett brott mot arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och därefter bedömer om det finns ett orsakssamband mellan brottet och sjukdomen/olycksfallet.

10. Östersunds tingsrätts dom den 19 februari 2014 i mål B 2863-11

Målet rörde en man som arbetade som socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen vid socialförvaltningen i Krokoms kommun. Mannen tog sitt liv den 10 juni 2012 efter en längre tids ohälsa. Utredningen i målet visade att mannen redan i november 2009 tog upp frågan om att han kände sig särbehandlad av en arbetskamrat som hade i uppgift att se över arbetssätt och göra en översyn av verksamheten.

Det var ostridigt att enhetschefen genom delegation hade ansvar för arbetsmiljöuppgifterna. Vidare var det ostridigt att även socialchefen inom socialförvaltningen vid Krokoms kommun, genom delegation, hade ansvaret för arbetsmiljön inom socialförvaltningen.

Målet gällde om dessa personer av oaktsamhet eller grov vårdslöshet orsakat socialsekreterarens sjukdom och död genom att uppsåtligen, av oaktsamhet eller grov oaktsamhet åsidosätta vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat dem till förebyggande av ohälsa.

Tingsrätten dömde enhetschefen för arbetsmiljöbrott, bestående i vållande till annans död, till villkorlig dom och 100 dagsböter à 230 kr.

Tingsrätten dömde även socialchefen för arbetsmiljöbrott, bestående i vållande till annans död, till villkorlig dom och 100 dagsböter à 500 kr.

Avgörande för bedömningen

Domstolen pekade på de bestämmelser i arbetsmiljölagen som tydliggör arbetsgivarens skyldighet att undanröja allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Domstolen hänvisade särskilt till arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, för att kartlägga riskerna och vidta de åtgärder som behövs. Vidare poängterades arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla den företagshälsovård som arbetsförhållandena

kräver och anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Domstolen pekade också på arbetsgivarens skyldighet att organisera verksamheten för arbetsanpassning och rehabilitering, för att bidra till en snabb återgång av sjukskrivna, personer med funktionsnedsättning och långtidssjukskrivna.

Domstolen markerade att det inte endast är arbetsmiljölagen som ska följas utan även Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Domstolen gick också igenom dåvarande Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift AFS 1993:17 om kränkande särbehandling föreskrift AFS 1994:1 beträffande arbetsanpassning och rehabilitering. Domstolen hänvisade även till de allmänna råden i dessa föreskrifter som exempel på hur man kan förfara när det gäller psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

Domstolen konstaterade därefter att det måste ha varit uppenbart för både enhetschefen och socialchefen att det fanns en beaktansvärd risk för att socialsekreteraren skulle ta sitt liv. De tog inget initiativ, till exempel en omplaceringsutredning, som kunde förhindrat sjukdom och dödsfall. Utan cheferna fortsatte trots allt att driva avsked vidare.

Tingsrätten fann att cheferna dels genom oaktsamhet, samt dels genom grov vårdslöshet orsakat socialsekreterarens död, genom att de åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen har ålegat dem till förebyggande av ohälsa. Oaktsamheten bestod i att de inte har vidtagit initiativ till åtgärder som kunnat förhindra sjukdom och olycksfall, till exempel omplaceringsutredning. Den grova vårdslösheten bestod i att de vidtagit åtgärder för att avskeda socialsekreteraren, trots att de saknade vetskap om huruvida det fanns grund för avsked, och trots att de hade vetskap om de varningar för självmordsrisk som förelåg.

Tingsrätten konstaterade att både enhetschefen och socialchefen hade ett arbetsmiljöansvar samt att de gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.

Tingsrätten fann att straffvärdet för gärningen är ett år.

Eftersom båda cheferna var tidigare straffade kunde påföljden bestämmas till villkorlig dom i förening med kännbara böter.

Anmärkning

Domen är överklagad. Eftersom den är den första i sitt slag kan vi förvänta oss att den kommer att överklagas ända upp till Högsta domstolen, HD. Ett slutligt avgörande kommer sannolikt då att dröja flera år.

1. Exempel på företagsbot

HD har i november 2012 beviljat prövningstillstånd i ytterligare två mål för att pröva storleken av en företagsbot. I båda fallen fastställde hovrätten företagsboten till 300 000 kr.

I målet B 3531-07 dömde Hovrätten för Västra Sverige den 14 april 2008 arbetsgivaren/bolaget att betala en företagsbot om 400 000 kr. Bakgrunden var en arbetsplatsolycka med dödlig utgång. Domstolen ansåg att bolaget grovt hade åsidosatt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.

Sammanfattning rättspraxis

Den rättspraxis som finns visar att åklagaren ofta inte kan påvisa något orsakssamband mellan olyckan, sjukdomen eller dödsolyckan. Detta betyder att åklagaren i dessa fall lyckas visa att vårdslöshet förelegat, men inte att det var just detta som orsakade olyckan. Inte sällan förekommer ett medvållande hos den drabbade arbetstagaren. Detta kan bestå i att han eller hon har brutit mot gällande föreskrifter, som han eller hon varit väl medveten om. Alla har ju ett grundläggande ansvar att följa de regler och instruktioner som är kommunicerade och allmänt kända.

Generellt sätt ställs strängare krav på den som är ansvarig för arbetsmiljöuppgifterna ju farligare verksamheten är. Som exempel på farliga verksamheter kan nämnas kärnkraftverk, elkraftverk och byggarbetsplatser.

Ibland ogillas åtalet på grund av att det brustit i delegeringen av arbetsmiljöuppgifterna. Detta kan bero på att delegeringsförutsättningarna inte är uppfyllda eller att delegeringen av ansvaret är otydligt. Inte sällan kan det vara så att två personer givits i stort sett samma ansvar. Ett delat ansvar fungerar inte. I värsta fall saknas även ett samordningsansvar, vilket kan vara förödande då olika delar av verksamheten opererar på samma område.

Rättsfallen rörande arbetsmiljöbrott inklusive besluten om företagsbot är i slutänden endast exempel på hur illa det kan gå om arbetsmiljöarbetet inte fungerar. Det spelar egentligen ingen roll om det blir en fällande dom eller inte. Det viktiga är att dra lärdom och göra allt för att förebygga ohälsa, olyckor och dödsfall i arbetslivet.

Litteratur

Litteratur

Brottsbalken – En kommentar, Lena Holmqvist, Madeleine Leijonhufvud, Per-Ole Träskman, Suzanne Wennberg, 7:e upplagan

Arbetsmiljölagen Bo Ericsson, Kerstin Gustafsson, 11:e upplagan

Arbetsmiljölagen – Kommentarer och författningar, Hans Gullberg, Karl-Ingvar Rundqvist, 13:e upplagan

Arbetsolycka – "olycka" eller arbetsmiljöbrott, betänkande av arbetsolycksutredningen, SOU 1988:3

Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna, Lagrådsremiss den 7 mars 2013

Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se

Prevents hemsida, www.prevent.se

