

ETT UTÖKAT ARBETSMILJÖSKYDD FÖR INHYRD PERSONAL

DIANA LAHONI

Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Ann-Christine Hartzén

HT2020



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	7
1.1 BAKGRUND OCH ÄMNE	7
1.2 PROBLEMFÖRMULERING.....	9
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	11
1.4 AVGRÄNSNINGAR	12
1.5 METOD OCH MATERIAL	13
1.6 DISPOSITION	16
2. BEMANNINGSBRANSCHENS UTVECKLING OCH BETYDELSE FÖR DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN.....	18
2.1 FRAMVÄXTEN AV DET DELADE ANSVARET	19
3. DEN CIVILRÄTTSLIGA KONSTRUKTIONEN AV TREPARTSFÖRHÅLLET.....	20
4. DEN RÄTTSLIGA FÖRDELNINGEN AV ARBETSMILJÖANSVARET.....	22
4.1 DEN RÄTTSLIGA FÖRDELNINGEN AV ARBETSMILJÖANSVARET I EN EU-RÄTTSLIG KONTEXT.....	22
4.2. DEN RÄTTSLIGA FÖRDELNINGEN AV ARBETSMILJÖANSVARET I SVENSK RÄTT ..	24
4.2.1 Arbetsgivaransvaret i förhållande till arbetsledaransvaret.....	24
4.2.2 Ett gemensamt och ett delat ansvar för arbetsmiljön	25
4.2.3 Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	26
4.2.4 Ett gemensamt ansvar för kunskap i arbetet.....	28
4.2.5 Bemanningens särskilda ansvar för utbildning	29
4.2.6 Vertikal och horisontell uppgiftsfördelning.....	32
4.2.7 Bemanningens särskilda arbetsmiljöansvar	34
4.2.8 Kundföretagets särskilda arbetsmiljöansvar.....	36
4.2.9 Skyddsombuds möjlighet att agera till förmån för inhyrd personal	39
5. DET SVENSKA SANKTIONSSYSTEMET	42
6. AVSLUTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER.....	45
6.1 HUR KAN DEN RÄTTSLIGA FÖRDELNINGEN FÖRSTÅS?.....	45
6.2 IDENTIFIERADE RISKER OCH OTYDLIGHETER	45
6.3 FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER.....	47
7. REFERENSLISTA.....	49

Abstract

The risk of being exposed to occupational accidents is twice as high among temporary agency workers. The work environment responsibility between the staffing agency and the client company often falls between the cracks despite a comprehensive legislation within EU as well as the Swedish act. Therefore, this bachelor thesis aims to reason about how eventual ambiguities in the Swedish legislation could be rectified (*de lege ferenda*) by investigating applicable law (*de lege lata*) and highlighting eventual ambiguities which may give rise to this problem, by using the legal dogmatic methodology.

In addition to providing an increased understanding of the legal allocation of the work environment responsibility this essay also highlights ambiguities in the legislation which forms the basis of the proposed measures presented. The work environment responsibility is both shared and divided between the staffing agency and the client company in order to ensure the same level of protection for temporary agency workers as for other workers. However, the legal dogmatic analysis shows that the same level of protection cannot be ensured since the client company's responsibility is insufficient. This means that the work environment protection for temporary agency workers becomes directly dependent on the staffing agency's ability to follow up the work at the client company which can be a burdensome task. Changes and clarifications are therefore proposed in the Swedish Work Environment Act (1977:1160), the Swedish Work Environment Ordinance (1977:1166) and the provisions of Systematic Work Environment Management issued by the Swedish Work Environment Authority (AFS 2001:1).

Keywords: Temporary agency worker, staffing agency, client company, work environment responsibility, systematic work environment management, work environment protection, occupational accidents

Sammanfattning

Bemanningsarbetstagare löper dubbelt så stor risk att utsättas för arbetsrelaterade olyckor. Trots att lagstiftningen ska vara heltäckande på EU-nivå såväl som på nationell nivå i fråga om fördelningen av arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretaget, riskerar arbetsmiljöansvaret för bemanningsarbetstagare att hamna mellan stolarna. Uppsatsen syftar därför till att föra resonemang om förslag på åtgärder i den svenska arbetsmiljölagstiftningen (de lege ferenda) genom att utreda gällande rätt för att belysa eventuella otydligheter och risker i lagstiftningen som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att hamna mellan stolarna för bemanningsarbetstagare (de lege lata). Den metodologiska utgångspunkten i denna uppsats är rättsdogmatisk metod. En löpande rättsdogmatisk analys bidrar med en förståelse för den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret och belyser risker och otydligheter i lagstiftningen som även står till grund för de förslag på åtgärder som framförs.

Bemanningsföretaget och kundföretaget har ett gemensamt och ett delat ansvar för arbetsmiljön som syftar till att säkerställa samma skyddsnivå för bemanningsarbetstagare som övriga arbetstagare. Med utgångspunkt i vad som framkommit i den rättsdogmatiska analysen kan samma skyddsnivå inte säkerställas eftersom kundföretagets skyddsansvar anses vara otillräckligt. Det gör att arbetsmiljöskyddet för bemanningsarbetstagare är direkt beroende av bemanningsföretagets uppföljningsansvar som blir särskilt betungande för bemanningsföretaget. Det föreslås därför ändringar och förtydliganden i Arbetsmiljölag (1977:1160), Arbetsmiljöförordning (1977:1166) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Nyckelord: Bemanningsarbetstagare, bemanningsföretag, kundföretag, arbetsmiljöansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöskydd, arbetsskador

Förord

Jag skulle vilja framföra ett stort tack till min handledare Ann-Christine Hartzén som sedan start stöttat och väglett mig på ett tillgängligt och närvarande sätt och som i denna skrivprocess varit en exemplarisk handledare.

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
EU	Europeiska unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

Europeiska unionen har genom åren vidtagit arbetsmiljöåtgärder inom en strategisk ram i syfte att tillhandahålla ett skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet, genom bland annat heltäckande EU-lagstiftning, åtgärdsprogram och europeiska strategier.¹ Efter utvärderingen av Europeiska gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2007–2012 kunde det konstateras att strategin klargjorde EU-reglerna vilket gjorde det lättare att tillämpa lagstiftning på arbetsmiljöområdet. Utvärderingen identifierade dock även utmaningar som krävde fortsatta politiska åtgärder.² Ett fortsatt strategiskt mål i EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020 var således att medlemsstaterna skulle ges möjlighet att tillämpa arbetsmiljölagstiftning på ett bättre sätt. EU-kommissionen ansåg att det rådde bristande kunskap om de bestämmelser som regleras på arbetsmiljöområdet och att företag och arbetstagare fick kännedom om bestämmelserna först när dessa påpekades vid ett besök av en yrkesinspektör.³

Ett annat viktigt mål var att förenkla befintlig lagstiftning, genom att bland annat uppmantra medlemsstaterna till att se över införlivandet av den nationella arbetsmiljölagstiftningen i syfte att identifiera regelbördor och orsaker till dessa.⁴ Till följd av det fortsatta behovet av åtgärder uppmanades medlemsstaterna år 2014 att granska sin nationella arbetsmiljöstrategi mot bakgrund av EU:s nya strategiska ram, genom att samarbeta med relevanta intressenter.⁵ År 2015 höjde regeringen därför ambitionsnivån i den svenska arbetsmiljöpolitiken och inledde arbetet med att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet.⁶ Regeringen ansåg att den stigande utvecklingen av anmälda arbetsskador på arbetsmarknaden var

¹ Europeiska kommissionen, Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö, Com (2014) 332 final av den 6 juni 2014 s.2

² COM (2014) 332 final av den 6 juni 2014 s.4

³ COM (2014) 332 final av den 6 juni 2014 s.8

⁴ COM (2014) 332 final av den 6 juni 2014 s.9f

⁵ COM (2014) 332 final av den 6 juni 2014 s.8

⁶ Skr. 2015/16:80 *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* s.1

oroväckande.⁷ Den nya arbetsmiljöstrategin skulle utgöra en vägledande funktion under åren 2016–2020 och skulle syfta till att främja målsättningen om en god arbetsmiljö genom att rikta insatser för att bland annat förebygga ohälsa och olycksfall.⁸ Bland de grupper av arbetstagare som anses ha särskilt riskfyllda arbetsförhållanden är bemanningsarbetstagare en överrepresenterad del av personalstyrkan, som dessutom är en kategori som utsätts för arbetsskador i betydligt högre utsträckning.⁹ Arbetsmiljöverket har tagit fram statistik som visar att anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro var dubbelt så stor i bemanningsbranschen under åren 2011–2015 i relation till samtliga branscher.¹⁰ En möjlig orsak kan vara att bemanningsarbetstagare ofta hyrs ut med kortare anställningar till olycksdrabbade branscher utan att ha sin arbetsgivare nära till hands.¹¹

I samband med regeringens arbete i att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi tilldelades Arbetsmiljöverket därför ett regeringsuppdrag om att genomföra en tillsyns- och informationsinsats i bemanningsbranschen.¹² Tillsynsinsatsen genomfördes i syfte att förebygga arbetsskador för bemanningsanställda och grundade sig i inspektionsbesök hos totalt 340 bemanningsföretag samt totalt 540 kundföretag.¹³ Enligt slutrapporten utgick krav för brister mot totalt 67 procent av de inspekterade bemanningsföretagen respektive 64 procent av de inspekterade kundföretagen. Bemanningsföretagens krav visade på bristande undersöknings- och uppföljningsarbete avseende säkerställandet av en god arbetsmiljö för den uthyrda personalen medan kundföretagens krav visade på bristande introduktion, bristfälliga instruktioner samt bristande kompetens hos arbetsledande personal.¹⁴

⁷ Skr. 2015/16:80 *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* s.5

⁸ Skr. 2015/16:80 *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* s.3

⁹ Skr. 2015/16:80 *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* s.25

¹⁰ Arbetsmiljöverket (2016) Personaluthyrning: Korta arbetsskadefakta nr 1/2016. Arbetsmiljöverket: Stockholm s.1

¹¹ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.17

¹² Skr. 2015/16:80 s.25

¹³ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.6f

¹⁴ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.8f

De krav som utgick till kundföretagen visade enligt slutrapporten på bristande kunskap om de skyldigheter som åligger dem vid inhyrning av personal.¹⁵ Det kan däremot avläsas att även bemanningsföretagen saknade kunskap om de skyldigheter som åligger dem vid uthyrning av personal. Som ett komplement till tillsynsinsatsen syftade informationsinsatsen därför bland annat till att öka kunskapen om bemanningsföretagens och kundföretagens arbetsrättsliga skyldigheter på arbetsmiljöområdet.¹⁶ Arbetsmiljöverkets informationsinsats gav resultat, men behovet av ett fortsatt arbete i att öka kunskapen om de skyldigheter som åvilar parterna kvarstod.¹⁷

1.2 Problemformulering

Bemanningsarbete innebär att en arbetstagare är anställd hos ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag, för att utföra arbete under dennes kontroll och ledning.¹⁸ Detta innebär att bemanningsarbetstagare enligt denna konstruktion har en dubbel organisatorisk tillhörighet.¹⁹ Håkansson och Isidorsson belyser problematiken i det dubbla förhållandet som bemanningsarbetstagare har med sin arbetsgivare som är bemanningsföretaget samt kundföretaget som står för arbetsledningen och att det är en bidragande faktor till det högre antalet arbetsolyckor bland bemanningsarbetstagare.²⁰ En annan orsak kan vara att det tas genvägar i introduktionen och upplärningen av bemanningsarbetstagare eftersom lönsamhet och effektivitet utgör en högre prioritet för parterna.²¹ Bemanningföretagets och kundföretagets arbetsmiljöansvar utgör i detta hänseende en komplexitet som förutsätter ett fungerande samarbete och en tydlig

¹⁵ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.9

¹⁶ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.11ff

¹⁷ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.19f

¹⁸ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 1§

¹⁹ Skr. 2015/16:80 s.25

²⁰ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson (2016) 'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359 s. 341

²¹ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson (2016) 'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359 s. 355

arbets- och ansvarsfördelning.²² Bemanningsföretaget och kundföretaget har ett gemensamt arbetsmiljöansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.²³ Däremot har parterna utöver det gemensamma ansvaret också ett delat arbetsmiljöansvar.²⁴

Trots att EU-lagstiftning och det nationella arbetsmiljöregelverket reglerar hur ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget ska lösas föreligger en risk för samordningssvårigheter som riskerar att sätta arbetsmiljöskyddet för bemanningsarbetstagare ur spel.²⁵ När det dessutom sker en uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet i både bemanningsföretaget och kundföretaget krävs det en tydlig samverkan.²⁶ I mindre företag är det enklare att följa upp en sådan fördelning men det kan bli en stor utmaning i större företag då fördelningen kan ske i flera led. Vem som har ansvaret för en viss fråga kan i praktiken bli svår att lösa och arbetsmiljöansvaret riskerar då att hamna mellan stolarna.²⁷ Enligt Arbetsmiljöverket har även ordets makt en betydelse för hur ansvaret uppfattas och hur det utifrån det ageras. I Arbetsmiljöverkets informationsinsats var strategin därför även att genomföra en begreppsändring. Ett delat arbetsmiljöansvar riskerar enligt Arbetsmiljöverket att bli ingens ansvar. Begreppet ändrades därför till att benämnas som ett gemensamt arbetsmiljöansvar.²⁸

Det kan däremot anses stå klart att problemet inte uppstår endast till följd av hur begreppet benämns. Frågan är snarare om regelverket är tillräckligt i de fall då oklarheter kring ansvarsfördelningen kan uppstå.²⁹ Till följd av förändringar på arbetsmarknaden växer en mer uppdragsbaserad arbetsmarknad fram samtidigt som traditionella anställningar slås ut.³⁰ Det är därför av vikt att se över den svenska

²² Antonsson, Ann-Beth. Sjöström, John. Schmidt, Lisa. (2014) Arbetsmiljö för anställda i bemanningsföretag: Hur kan ett väl fungerade arbetsmiljöarbete utformas? IVL Svenska Miljöinstitutet AB s.21f

²³ AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete 1§

²⁴ Landorganisationen i Sverige (2012) Bemanningsbranschens sociala pris. LO-tryckeriet: Stockholm s.17

²⁵ SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* s.157

²⁶ AFS 2001:1 6§

²⁷ SOU 2017:24 s.156

²⁸ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.12

²⁹ Prop. 2019/20:135 *Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden* s.17

³⁰ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.377

arbetsmiljölågstiftningen och åtgärda eventuella otydigheter i lågstiftningen som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att hamna mellan stolarna för bemanningsarbetstagare.

1.3 Syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av den problemdiskussion som först är syftet med denna uppsats att föra resonemang om förslag på ändringar i den svenska arbetsmiljölågstiftningen genom att utreda gällande rätt. Genom en utredning av gällande rätt kan eventuella otydigheter och risker i lågstiftningen, som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att hamna mellan stolarna för bemanningsarbetstagare belysas. För att kunna uppnå syftet ämnar uppsatsen att besvara följande frågeställningar:

1. På vilket sätt kan den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag förstås?
2. Vilka risker medför den nuvarande arbetsmiljölågstiftningen för bemanningsarbetstagare, i fråga om eventuella otydigheter i ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag och hur skulle lågstiftningen kunna förändras för att åtgärda sådana risker?

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar på arbetstagare som anställs hos ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag, men där alla parter befinner sig i Sverige. Uppsatsen fokuserar därför inte på den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret vid utstationering av arbetstagare enligt lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.³¹ I denna uppsats saknas utrymme för en sådan inkludering som av tidsskäl inte hade varit möjlig att utreda. Uppsatsen fokuserar inte heller på den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret när en arbetstagare förmedlas från ett bemanningsföretag till ett kundföretag via ett tredje företag eftersom bemanningsföretaget och kundföretaget i sådana situationer inte har ett samarbetsförhållande.³² Fallolyckor och olyckor i samband med hantering av arbetsredskap är de vanligaste orsakerna till olyckor i arbetet.³³ Uppsatsen fokuserar därför inte på den psykosociala arbetsmiljön. Tjänstemannasidan har inte belysts i denna uppsats eftersom arbetare utsätts för skador i arbetet i större utsträckning.³⁴

Uppsatsen belyser kort det ansvar som en arbetsgivare har utöver arbetsmiljöansvaret enligt lag (1982:80) om anställningsskydd, lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, Diskrimineringslag (2008:567) och lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det görs dock inte en fördjupad redogörelse eftersom det, bortsett från rehabiliteringsansvaret enligt 7§ LAS anses falla utanför uppsatsens huvudsakliga ämnesområde. Uppsatsen fokuserar på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Av den anledning faller arbetstagarens skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet utanför uppsatsens ämnesområde. Resonemang de lege ferenda förs inte avseende åtgärder på EU-nivå av utrymmesskäl. Det ska också nämnas att de förslag på åtgärder som presenteras kräver en fördjupad konsekvensbedömning som uppsatsen inte fokuserar på

³¹ Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare 1§

³² Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.19

³³ AFA försäkring (2020) Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro s.36.

³⁴ AFA försäkring (2020) Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro s.26.

eftersom det inte varit möjligt att inkludera ett sådant utredningsarbete med hänsyn till det begränsade utrymme och den tid som författaren haft att disponera.

1.5 Metod och material

Syftet med denna uppsats var delvis att utreda gällande rätt och belysa eventuella otydligheter i lagstiftningen som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att hamna mellan stolarna i bemanningsbranschen. För att kunna förstå gällande rätt krävdes därför en redogörelse för den historiska utvecklingen av bemanningsbranschen och dess betydelse för arbetsmarknaden idag. Det har även redogjorts för hur det delade ansvaret växt fram i syfte att lyfta vikten av en fungerande arbetsmiljö för bemanningsarbetstagare. Vidare har det redogjorts för den rättsliga konstruktionen av trepartsförhållandet för att förtydliga det civilrättsliga förhållandet mellan parterna men också för att tydliggöra vem som är att anse som arbetsgivare. Grunden för ett rättsvetenskapligt arbete utgörs av den rättsdogmatiska metoden vars uppgift är att fastställa gällande rätt (*lex lata*) genom att söka svar i de allmänt accepterade rättskällorna.³⁵

Den metodologiska utgångspunkten för att utreda gällande rätt inom arbetsmiljöområdet har därför varit rättsdogmatisk metod. Det har i detta hänseende huvudsakligen förts resonemang *de lege lata* som innebär att föra resonemang om vad gällande rätt är.³⁶ Detta har gjorts genom att deskriptivt redogöra för rättsläget och för att bidra med en förståelse för den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag. I utredandet av gällande rätt har det varit viktigt att ta hänsyn till rättskällornas normhierarki samt relation till varandra men också att iaktta rådande principer för tolkning av rättskällor.³⁷ Det har i denna uppsats dels använts en lexikalisk lagtolkningsmetod i syfte att kunna identifiera otydligheter och risker i lagstiftningen där tyngdpunkten lagts vid lagtextens ordalydelse. Utöver den lexikaliska lagtolkningsmetoden har

³⁵ Papadopoulou, Frantzeska. och Skarp, Björn. (2017) Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg. Upplaga 1. Wolters Kluwer s. 134

³⁶ Papadopoulou, Frantzeska. och Skarp, Björn. (2017) Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg. Upplaga 1. Wolters Kluwer s. 151

³⁷ Sandgren, Claes. (2018) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik s. 45

det också använts en subjektiv teleologisk lagtolkningsmetod där tyngdpunkten lagts vid lagens bakomliggande ändamål och syfte för att kunna bilda en djupare förståelse för lagtextens utformning.³⁸ Med en förståelse för lagens bakomliggande ändamål och syfte har den juridiska argumentationen kunnat fördjupas ytterligare i den löpande rättsdogmatiska analysen som belyst otydligheter och risker i lagstiftningen.

Den nationella lagstiftningen är starkt präglad av EU-rätten. Den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret utreddes därför först i en EU-rättslig kontext genom att i huvudsak använda relevanta EU-direktiv på arbetsmiljöområdet.³⁹ Användandet av EU-direktiv har också varit relevant för att skapa en förståelse för det mål som ska uppnås i den nationella lagstiftningen.⁴⁰ De rättskällor som använts för att utreda gällande rätt på nationell nivå har i denna uppsats i huvudsak bestått av lagstiftning, tillhörande förarbeten, prejudikat och doktrin. Det har tagits hänsyn till att varje rättskälla har en formell auktoritet och placering i hierarkin av rättskällor genom att respektera respektive rättskällas tyngd i den juridiska argumentationen.⁴¹ Gällande rätt har till största del utretts med utgångspunkt i Arbetsmiljölagen (1977:1160) men eftersom arbetsmiljölagen är en ramlag och således ger allmänna riktlinjer har tillhörande förarbeten, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och doktrin använts i förtydligande syfte.⁴² Rättsfall från såväl Högsta domstolen som hovrätten har använts i syfte att söka vägledning i hur bestämmelser ska tolkas. Bemanningsavtalet utgör praxis i bemanningsbranschen och har använts som en kompletterande rättskälla avseende ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag. Bemanningsavtalet har dock under tiden för författandet av denna uppsats löpt ut. Det kan också lyftas att förda förhandlingar inte resulterat i ett nytt kollektivavtal varför LO-förbunden sagt upp avtalet.⁴³ I syfte

³⁸ Bernitz, Ulf. et al. (2020) *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*. Femtonde upplagan. Norstedts juridik s.113

³⁹ Hettne, Jörgen. och Otken Eriksson, Ida. (2011) *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2. uppl. (2011). Norstedts juridik s.42

⁴⁰ Nyström, Birgitta. (2017) *EU och arbetsrätten*. Femte upplagan. Wolters Kluwer s.35

⁴¹ Sandgren, Claes. (2018) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik s.45f

⁴² Ericson Janbrink, Bo. (2019) *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.38

⁴³ Landsorganisationen i Sverige (2020) *Varsel LO gällande Bemanningsavtalet*

att bidra med en förståelse för hur ansvarsfördelningen kan förstås och vilka konsekvenser en sådan fördelning kan medföra har rapporter och tidigare forskning använts.

Förutom att utreda gällande rätt och belysa eventuella otydligheter i lagstiftningen syftade denna uppsats också till att resonera för hur eventuella otydligheter i lagstiftningen skulle kunna åtgärdas. I samband med utredandet av gällande rätt kunde det skapas en uppfattning av de otydligheter i lagstiftningen som genom att vara otillfredsställande eller otillräckliga bidrar till att arbetsmiljöansvaret riskerar att falla mellan stolarna.⁴⁴ Mot bakgrund av de otydligheter och risker som framgått i rättsutredningen har det också förts resonemang *de lege ferenda* som innebär att föra resonemang om hur rätten borde vara.⁴⁵ Med utgångspunkt i den rättsdogmatiska analysen och de resonemang som framförts har det i ett avslutande kapitel också getts förslag på ändringar i arbetsmiljölagen och AFS 2001:1. I ett vetenskapligt arbete är utrymmet för värderingar omdiskuterat. Objektivitet har i författandet av denna uppsats värderats högt. Egna värderingar har därför uteslutits i den mån det varit möjligt. Samtidigt har det varit en utmaning eftersom juridisk argumentation och förslag på åtgärder utgjort en stor del av uppsatsen. Objektiviteten har däremot bibehållits genom att de bedömningar, argument och slutsatser som framförts motiverats med utgångspunkt i det material som använts. I uppsatsens avslutande del har det däremot getts ett visst utrymme för egna värderingar avseende ett fortsatt behov av utredning på området.⁴⁶

Det material som använts i denna uppsats har systematiskt sökts fram med hjälp av elektroniska sökmotorer. Material har även tagits fram genom kedjesökning i syfte att nå primärkällor. Materialet som använts har noga värderats utifrån dess relevans, tillförlitlighet och auktoritet. Material som saknat direkt relevans har därför aktivt valts bort i rättsutredningen. Eftersom en del material som använts sökts fram genom internet, har det varit särskilt viktigt att granska tillförlitligheten i dessa. Det

⁴⁴ Lehrberg, Bert. (2018) *Praktisk juridisk metod*. Tionde upplagan. Iusté s.280

⁴⁵ Papadopoulou, Frantzeska. och Skarp, Björn. (2017) *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 1. Wolters Kluwer s. 134

⁴⁶ Sandgren, Claes. (2018) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik s.73f

material som använts har därför granskats noga. Avseende tidigare forskning har det därför endast använts vetenskapligt granskade studier.⁴⁷ En utmaning i sökandet av material har varit att begreppen *gemensamt* och *delat* arbetsmiljöansvar inte använts i linje med den rättsliga innebörden av begreppen. Inte sällan används begreppet *delat* arbetsmiljöansvar för att förklara det gemensamma arbetsmiljöansvaret och tvärtom. På samma sätt är den engelska benämningen *shared responsibility* missvisande då begreppet ofta används för att förklara det gemensamma arbetsmiljöansvaret men översätts till *delat*. I en del material har begreppen heller inte skiljts åt vilket försvårat framsökandet av material.

1.6 Disposition

Uppsatsen disponeras i sex kapitel med vägledande rubriker i syfte att skapa en övergripande bild av innehållet i avsnitten för läsaren. *Kapitel I* innefattar en redogörelse av ämnet och dess bakgrund i syfte att ge läsaren en förståelse för att EU:s uppmaning stått till grund för den höjda ambitionsnivån i den svenska arbetsmiljöpolitiken. Problemformuleringen bidrar med en förståelse för relevansen av ämnet som står till grund för uppsatsens syfte och frågeställningar. De avgränsningar som gjorts motiveras i ett avgränsningsavsnitt och val av metod beskrivs och motiveras tillsammans med det material som använts i ett metodavsnitt.

Kapitel II fokuserar på en historisk utveckling av bemanningsbranschen i syfte att bidra med en förståelse för bemanningsbranschens betydelse för den svenska arbetsmarknaden idag och på så sätt också vikten av en fungerande arbetsmiljö för bemanningsarbetstagare.

Kapitel III beskriver den civilrättsliga konstruktionen mellan bemanningsföretag, kundföretag och arbetstagare för att tydliggöra för läsaren hur relationen kan illustreras i syfte att underlätta förståelsen av den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret.

⁴⁷ Sandgren, Claes. (2018) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik s.36ff

Kapitel IV utgör dels en rättsutredning som bidrar med en förståelse för fördelningen av bemanningsföretagets och kundföretagets arbetsmiljöansvar och dels en löpande analys som belyser otydligheter och risker i lagstiftningen som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att hamna mellan stolarna.

Kapitel V fokuserar på det svenska sanktionssystemet i syfte att belysa den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret i förhållande till straffansvaret.

Kapitel VI utgör uppsatsens avslutande del som syftar till att sammanföra förståelsen för den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret och de risker som lagstiftningen medför för att sedan i en slutsats presentera förslag på åtgärder.

2. Bemanningsbranschens utveckling och betydelse för den svenska arbetsmarknaden

Privat arbetsförmedling i vinstdrivande syfte förbjöds i Sverige 1935 genom dåvarande lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. Genom en ändring i 1935 års lag förbjöds även bemanningsarbete 1942 och var förbjudet fram till 1991.⁴⁸ Diskussionen om en mer fördelaktig inställning till bemanningsarbete tog fart först 1980 och resulterade i att bemanningsarbete legaliserades med vissa begränsningar genom dåvarande lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.⁴⁹ Uthyrning av arbetskraft betraktades inte längre som en form av arbetsförmedling och skulle i en ny lag definieras som ”ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till dennes verksamhet.”⁵⁰ Ett uthyrningsuppdrag fick pågå i högst fyra månader och uthyrd arbetskraft fick endast anlitas om det förelåg ett tillfälligt behov av arbetskraft.⁵¹ Det ansågs däremot ineffektivt och opraktiskt att ersätta en bemanningsarbetstagare som redan lärt sig arbetsuppgifterna med en ny arbetstagare efter fyra månader.⁵² En fungerande bemanningsverksamhet ansågs också bidra till en effektiv arbetsmarknad.⁵³

Tidsbegränsningen avskaffades därför när arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades och privat arbetsförmedling i vinstdrivande syfte legaliserades 1993 genom lag (1993:440) om privat arbetsförmedling som ersatte 1991 års lag.⁵⁴ Som en konsekvens av tidsbegränsningens upphörande avskaffades även kravet på

⁴⁸ Nyström, Birgitta (2004), ”National report. Sweden”, i Roger Blanpain och Ronnie Graham (red), *Temporary agency work and information society*, Bulletin of Labour Comparative Relations 50, Kluwer Law International, New York. s.2

⁴⁹ Nyström, Birgitta (2004), ”National report. Sweden”, i Roger Blanpain och Ronnie Graham (red), *Temporary agency work and information society*, Bulletin of Labour Comparative Relations 50, Kluwer Law International, New York. s.4

⁵⁰ Prop. 1990:91:124 om *privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*, m.m. s.18

⁵¹ Prop. 1990:91:124 s.31ff se även lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft 9§ och 10§

⁵² SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft* s.103

⁵³ SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft* s.103

⁵⁴ Prop. 1992/93:218 om *avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*

tillfälligt behov av arbetskraft.⁵⁵ Till följd av legaliseringen av bemanningsarbete i Sverige genomgick bemanningsbranschen en expansiv resa under 90-talet.⁵⁶ Branschen blev snabbt en viktig del av den svenska arbetsmarknaden och är svaret på den ökade efterfrågan av flexibilitet på arbetsmarknaden.⁵⁷ 1994 sysselsatte branschen ca 5000 arbetstagare och vid millennieskiftet hade siffran ökat till 42 300 anställda.⁵⁸ Bemanningsbranschen har sedan dess fortsatt att expandera. 2019 sysselsatte bemanningsbranschen ungefär 95 840 personer i Sverige och har idag en stor betydelse för den svenska arbetsmarknaden.⁵⁹

2.1 Framväxten av det delade ansvaret

När bemanningsarbete legaliserades krävdes ett förtydligande av vem som skulle vara att anse som arbetsgivare vid uthyrning av arbetskraft. Det fastslogs att bemanningsföretaget skulle vara arbetsgivare. Kundföretaget skulle däremot disponera över arbetskraften och utöva den direkta arbetsledningen. Bemanningsföretaget skulle ansvara för arbetsmiljön i egenskap av arbetsgivare medan kundföretaget fick ett så kallat rådighetsansvar som då innebar ett ansvar för den inhyrda arbetskraften i fråga om information och instruktioner.⁶⁰ Bemanningsföretagets arbetsgivaransvar och kundföretagets rådighetsansvar ansågs däremot vara otillräckligt. Arbetsgivaransvaret ansågs vara otillräckligt för att kunna ställa krav i arbetet hos kundföretaget och rådighetsansvaret ansågs vara otillräckligt i fråga om skyddet för den inhyrda arbetskraften. Det föreslogs därför ett införande av ett nytt skyddsansvar i arbetsmiljölagen som skulle åvila den som anlitar inhyrd arbetskraft. Skyddsansvaret skulle motsvara arbetsgivarens arbetsmiljöansvar men begränsas till att avse arbetsmiljöåtgärder i det aktuella arbetet. Det föreslogs att kundföretaget skulle ansvara för arbetsmiljöåtgärder inom ramen för skyddsansvaret i det aktuella arbetet, medan bemanningsföretagets

⁵⁵ SOU 1992:116 s.104

⁵⁶ SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige* s.54

⁵⁷ Landorganisationen i Sverige (2012) *Bemanningsbranschens sociala pris*. LO-tryckeriet: Stockholm s.6ff

⁵⁸ SOU 2011:5 s.54

⁵⁹ Kompetensföretagen (2020) *Årsrapport 2019*, s.5 se även Akademikernas A-kassa (2020) *Arbetslöshetsrapporten* s.6

⁶⁰ Prop. 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen* s.30ff

arbetsmiljöansvar skulle omfatta långsiktiga åtgärder som utbildning och rehabilitering.⁶¹

3. Den civilrättsliga konstruktionen av trepartsförhållandet

Konstruktionen av bemanningsarbete utgör ett så kallat trepartsförhållande bestående av ett bemanningsföretag, ett kundföretag och en arbetstagare. Bemanningsföretaget och kundföretaget ingår ett kommersiellt avtal om att bemanningsföretaget ska tillhandahålla arbetskraft hos kundföretaget genom att hyra ut arbetstagare.⁶² Kundföretaget kan då få tillgång till tillfällig arbetskraft och utöva arbetsledning, utan att själv ingå ett anställningsavtal med arbetstagaren. Arbetstagaren ingår istället ett anställningsavtal med bemanningsföretaget. Denna form av anställning benämns som en atypisk anställning och skiljer sig från en typisk eller traditionell anställning som innebär att en arbetstagare genom en tillsvidareanställning på heltid utför lönearbete hos en arbetsgivare i dennes verksamhet.⁶³ En atypisk anställning kan illustreras enligt figur 1.



Figur 1. Den civilrättsliga konstruktionen av trepartsförhållandet

En arbetstagare som ingår ett anställningsavtal med ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att utföra arbete under kundföretagets ledning och kontroll omfattas av lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, som fortsättningsvis kommer att benämnas som uthyrningslagen. Ett bemanningsföretag

⁶¹ Prop. 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen* s.34f se även *Arbetsmiljölagen* (1977:1160) 3 kap 12§

⁶² SOU 2011:5 s.56

⁶³ Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.15

definieras enligt uthyrningslagen som en fysisk eller juridisk person som ingår ett anställningsavtal med en arbetstagare i syfte att tillfälligt hyra ut denne till ett kundföretag för att utföra arbete under kundföretagets kontroll och ledning.⁶⁴ På motsvarande sätt definieras ett kundföretag som en fysisk eller juridisk person ”för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar”.⁶⁵ Uthyrningslagen antogs i den nationella lagstiftningen mot bakgrund av direktiv 2008/104/EG, även kallat bemanningsdirektivet.⁶⁶ En viktig punkt i bemanningsdirektivet är att direktivet erkänner bemanningsföretag som arbetsgivare.⁶⁷ Detta innebär att bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare också har det primära arbetsmiljöansvaret.⁶⁸ Det är däremot kundföretaget som leder och fördelar arbetet.⁶⁹

⁶⁴ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 5§ p.1

⁶⁵ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 5§ p.2

⁶⁶ Prop. 2011/12:178 *Lag om uthyrning av arbetstagare* s.23

⁶⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (*OJ L 327, 5.12.2008, s. 9–14*) artikel 2

⁶⁸ SOU 2011:5 s.101

⁶⁹ Ericson Janbrink, Bo. (2019) *Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan.* Studentlitteratur s.141

4. Den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret

4.1 Den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret i en EU-rättslig kontext

En säker och hälsosam arbetsmiljö för arbetstagare är en viktig målsättning inom EU. Denna målsättning framgår av funktionsfördraget som lyfter unionens roll i att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet, avseende arbetstagares skydd för hälsa och säkerhet.⁷⁰ Bland annat genom att särskilt förbättra arbetsmiljön.⁷¹ I detta avsnitt behandlas i huvudsak två direktiv som reglerar medlemsstaternas skyldigheter att vidta åtgärder i syfte att främja arbetstagarnas säkerhet och hälsa, rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet samt rådets direktiv 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande. Det förstnämnda benämns i fortsättningen som ramdirektivet och det sistnämnda som hälsodirektivet. Hälsodirektivet är ett särdirektiv som kompletterar ramdirektivet.⁷² Arbetstagare med tidsbegränsad eller tillfällig anställning riskerar att utsättas för olycksfall i större utsträckning än arbetstagare med typisk anställning och mot bakgrund av den ökade tillämpningen av dessa anställningsformer antogs hälsodirektivet.⁷³ Enligt hälsodirektivet är bemanningsarbete ett tillfälligt anställningsförhållande och även detta direktiv benämner bemanningsföretaget som arbetsgivare.⁷⁴ Hälsodirektivet syftar till att säkerställa att arbetstagare med tidsbegränsad eller tillfällig anställning tillförsäkras samma skyddsnivå avseende säkerhet och hälsa i arbetet som övriga arbetstagare på företaget.⁷⁵

⁷⁰ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 151

⁷¹ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 151 och artikel 153

⁷² Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.69

⁷³ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991

⁷⁴ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991, artikel 1.2

⁷⁵ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991, artikel 2.1

Hälsodirektivet lyfter att formerna för hur arbetstagare knyts till ett nytt företag kan påverka risken för olycksfall. Risken för olycksfall kan öka om det inte tillhandahålls lämplig utbildning och information i ett tidigt skede.⁷⁶ Det framgår också att ramdirektivet ska gälla arbetstagare med tidsbegränsad och tillfällig anställning i full omfattning utan att påverka tillämpningen av mer bindande bestämmelser i hälsodirektivet.⁷⁷ Det innebär att ramdirektivet ska tillämpas fullt ut på alla arbetstagare som omfattas av hälsodirektivet. Ramdirektivet ska däremot inte hindra tillämpningen av mer bindande och mer specifika bestämmelser som framgår av hälsodirektivet.⁷⁸ I de allmänna bestämmelserna i hälsodirektivet framgår det att medlemsstaterna ska se till att kundföretaget informerar inhyrd arbetskraft om eventuella risker i arbetet innan arbetet påbörjas.⁷⁹ Medlemsstaterna ska även vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa arbetstagare får lämplig utbildning.⁸⁰ Enligt ramdirektivet är det arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget som ska säkerställa tillräcklig utbildning i arbetsmiljöfrågor.⁸¹ Personer som utses till att verka för skydd mot risker i arbetet så som skyddsombud, ska informeras om de uppgifter som bemanningsarbetstagare har.⁸²

I hälsodirektivet finns det även särskilda bestämmelser som endast tillämpas på bemanningsarbetstagare. Medlemsstaterna ska se till att även bemanningsföretaget upplyser arbetstagare om arbetet innan det påbörjas.⁸³ Kundföretaget ansvarar för arbetsförhållandena avseende säkerhet och hälsa, så länge arbetet varar utan att det inskränker det ansvar som bemanningsföretaget har enligt nationell lagstiftning, vilket innebär att både bemanningsföretaget och kundföretaget har ett ansvar för arbetsmiljön.⁸⁴ Både ramdirektivet och hälsodirektivet fastställer minimikrav i syfte

⁷⁶ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991

⁷⁷ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991, artikel 2.3

⁷⁸ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (OJ L183, 29.6.1989, s. 1–8) artikel 16.3

⁷⁹ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 artikel 3.1

⁸⁰ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 artikel 4 (se även Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 artikel 12)

⁸¹ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 artikel 12

⁸² Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 artikel 6

⁸³ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 artikel 7.1 och 7.2

⁸⁴ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 artikel 8.1 och 8.2

att garantera en högre skyddsnivå.⁸⁵ Ramdirektivet har genomförts i den nationella lagstiftningen genom lagtekniska förtydliganden i 3 kap i arbetsmiljölagen.⁸⁶ Även hälsodirektivet har genomförts, framförallt genom bestämmelser i 2 kap arbetsmiljölagen men även i 3,6 och 9 kap arbetsmiljölagen.⁸⁷

4.2. Den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret i svensk rätt

4.2.1 Arbetsgivaransvaret i förhållande till arbetsledaransvaret

Den rättsliga konstruktionen av trepartsförhållandet innebär att bemanningsföretaget har det primära arbetsgivaransvaret.⁸⁸ I rollen som arbetsgivare följer en rad rättigheter och skyldigheter. Bemanningsföretagets rättigheter i egenskap av arbetsgivare omfattar arbetsgivarens anställningsrätt, uppsägningsrätt, arbetsledningsrätt samt företags- och verksamhetsledningsrätt, även kallat arbetsgivarperogativet.⁸⁹ Arbetsgivaren behöver samtidigt iaktta arbetsrättsliga skyldigheter som bland annat reglerna i LAS, MBL, DL och FML.⁹⁰ I arbetsgivaransvaret följer också en skyldighet att iaktta reglerna i arbetsmiljölagen.⁹¹ Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en god arbetsmiljö i övrigt.⁹² Lagen är tillämplig i all verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.⁹³ Arbetet ska utformas på ett sätt som förhindrar arbetstagare från att utsättas för fysiska eller psykiska belastningar och som kan leda till att arbetstagare råkar ut för olyckor i arbetet.⁹⁴

⁸⁵ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 och Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991

⁸⁶ Prop. 2001/02:145 *Ändringar i arbetsmiljölagen* s.18ff

⁸⁷ Arbetsmiljöverket (2020) Parallelluppställning över genomförande av rådets direktiv 91/383/EEG s.2

⁸⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008, artikel 2

⁸⁹ Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.183

⁹⁰ Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.183ff. se även Glavå, Mats och Hansson, Mikael. (2020) *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan. Studentlitteratur.

⁹¹ Berg, A. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.105

⁹² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 1 kap 1§

⁹³ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 1 kap 2§

⁹⁴ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2 kap 1§

I ett uthyrningsförhållande har bemanningsföretaget delegerat sin arbetsledningsrätt till kundföretaget, utan att själv ha möjlighet att kunna påverka arbetsmiljön. Kundföretaget bär därför parallellt med bemanningsföretaget ett självständigt ansvar för arbetsmiljön.⁹⁵ Kundföretaget behöver däremot inte iakttä arbetsrättsliga bestämmelser i LAS och MBL vid exempelvis upphörande av ett uppdrag utan dessa frågor regleras istället i det kommersiella avtalet som kundföretaget ingått med bemanningsföretaget (se avsnitt 3.).⁹⁶ Det finns även ett kollektivavtal för arbetare mellan arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och Landsorganisationen i Sverige (LO) som benämns som bemanningsavtalet. Bemanningsavtalet reglerar bland annat ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget.⁹⁷ Relationen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget i förhållande till arbetstagaren medför således att ansvaret skiljer sig åt mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, utifrån ett arbetsgivar- och arbetsledningsperspektiv. Detta medför i sin tur att även ansvaret för arbetsmiljön skiljer sig åt.

4.2.2 Ett gemensamt och ett delat ansvar för arbetsmiljön

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår det att även den som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare. Detta innebär att även kundföretaget har ett ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.⁹⁸ Det brukar därför i detta hänseende talas om ett gemensamt arbetsmiljöansvar.⁹⁹ Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten och se till att en god arbetsmiljö uppfylls enligt föreskrivna krav. Detta innebär att arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka risker i verksamheten och vidta åtgärder för att förhindra dessa. Vidare ska arbetsmiljön och dess arbete dokumenteras, det ska därför upprättas

⁹⁵ Berg, A. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.105

⁹⁶ Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget s.183

⁹⁷ Landsorganisationen i Sverige (2017) Bemanningsavtalet 2017-05-01–2020-04-30.

⁹⁸ AFS 2001:1 1§

⁹⁹ Landorganisationen i Sverige (2012) Bemanningsbranschens sociala pris. LO-tryckeriet: Stockholm s.17

handlingsplaner i den utsträckning som verksamheten kräver detta.¹⁰⁰ Förutom det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretaget och kundföretaget finns det också ett delat arbetsmiljöansvar. Bemanningsföretaget har ett långsiktigt ansvar som sträcker sig utöver arbetet hos kundföretaget medan kundföretaget har ett kortsiktigt ansvar som direkt förknippas med den aktuella arbetsituationen hos denne.¹⁰¹ Det delade arbetsmiljöansvaret innebär att bemanningsföretaget och kundföretaget utöver det gemensamma arbetsmiljöansvaret har ett särskilt ansvar för olika områden.¹⁰²

4.2.3 Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den strategi som ska tillämpas för att förhindra uppkomsten av ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön framgår av AFS 2001:1 och är en av de viktigaste reglerna i arbetsmiljölagen.¹⁰³ Ohälsa definieras som sjukdomar enligt medicinska och objektiva kriterier samt psykiska funktionshinder som i objektiv mening inte är att betrakta som en sjukdom, som exempelvis stressreaktioner. Olycksfall innebär att en arbetstagare till följd av en plötslig händelse utsätts för fysisk eller psykisk skada och omfattar alla typer av skador från lindriga skador till dödsfall.¹⁰⁴ En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet innefattar således arbetsgivarens arbete med att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö genom att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten.¹⁰⁵ Bemanningsföretaget och kundföretaget ska regelbundet bedöma risken för att någon utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet samt undersöka arbetsförhållandena.¹⁰⁶ Upprätthållandet av en god relation och ett fungerande samarbete mellan bemanningsföretaget och kundföretaget har därför en stor påverkan på utfallet av arbetsmiljön och är direkt avgörande för säkerheten.¹⁰⁷

¹⁰⁰ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2a§

¹⁰¹ Landorganisationen i Sverige (2012) Bemanningsbranschens sociala pris. LO-tryckeriet: Stockholm s.17

¹⁰² Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.12

¹⁰³ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.73

¹⁰⁴ AFS 2001:1 2§

¹⁰⁵ AFS 2001:1 2§

¹⁰⁶ AFS 2001:1 8§

¹⁰⁷ Antonsson, Ann-Beth. Sjöström, John. Schmidt, Lisa. (2014) Arbetsmiljö för anställda i bemanningsföretag: Hur kan ett väl fungerande arbetsmiljöarbete utformas? IVL Svenska Miljöinstitutet AB s.12

Arbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och ska inkludera alla.¹⁰⁸ Både bemanningsföretaget och kundföretaget ska ha en arbetsmiljöpolicy som beskriver ledningens strävan i arbetsmiljön där ansvaret för både bemanningsföretaget och kundföretaget kan lyftas.¹⁰⁹

I syfte att kunna uppmärksamma det som inte fungerar och förbättra arbetsmiljön ska bemanningsföretaget och kundföretaget följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet varje år. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig åtgärd i säkerställandet av en god arbetsmiljö för arbetstagaren eftersom uppföljningen syftar till att uppmärksamma brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹¹⁰ Samtidigt kan en årlig uppföljning vara problematisk för just bemanningsarbetstagare eftersom bemanningsarbetstagare oftast befinner sig på en arbetsplats under en kort tid.¹¹¹ Bemanningsarbetstagare riskerar därför att gå miste om den årliga uppföljningen eftersom denne kanske inte befinner sig på arbetsplatsen tillräckligt länge. Föreskrifterna möjliggör för tätare uppföljning vid olycksfall eller allvarliga tillbud.¹¹² Samtidigt uppmuntras det inte till att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet fler gånger om allvarliga tillbud eller olycksfall inte inträffar.

Avseende risker i arbetet framgår det dock att dessa ska bedömas och undersökas systematiskt och kan göras dagligen.¹¹³ Det rekommenderas därför att uppföljningsarbetet på motsvarande sätt ska ses som en integrerad del i arbetet med att bedöma och undersöka risker i arbetet. Kravet på bemanningsföretagets och kundföretagets gemensamma arbetsmiljöansvar syftar till att motverka nackdelen med det dubbla förhållandet. Samtidigt bidrar kravet till att det blir svårare att garantera hälsan och säkerheten för bemanningsarbetstagare, eftersom ansvaret inte

¹⁰⁸ AFS 2001:1 3§ och 4§, Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.74

¹⁰⁹ Sjöström, John. Schmidt, Lisa. Antonsson, Ann-Beth (2015) Arbetsmiljön i bemanningsföretag: Vilka styrinstrument finns och hur kan skyddsombud bidra? IVL Svenska Miljöinstitutet: Stockholm s.13 se även AFS 2001:1 5§

¹¹⁰ AFS 2001:1 11§

¹¹¹ Pouliakas, Kostas. och Theodossiou, Ioannis. (2013) 'The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy', Journal of Economic Surveys, 27(1), s.174

¹¹² AFS 2001:1 11§

¹¹³ AFS 2001:1 8§

fördelas mellan bemanningsföretaget och kundföretaget.¹¹⁴ Detta innebär att ett gemensamt arbetsmiljöansvar i vissa fall skapar otydligheter i arbetsmiljöansvaret.¹¹⁵ Det är också viktigt att poängtera att kundföretagets skyldighet att följa föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete begränsas till att gälla arbetet som inhyrningen avser.¹¹⁶

4.2.4 Ett gemensamt ansvar för kunskap i arbetet

Kunskap i arbetet i kombination med en noggrann introduktion och noggranna instruktioner har en direkt betydelse för säkerheten i arbetet och för att arbetstagaren ska uppleva arbetsförhållandena som tillfredsställande.¹¹⁷ Grundkonceptet i bemanningsbranschen är att tillfälligt hyra ut arbetskraft till kundföretag. För bemanningsföretag finns det därför sällan tid för en formell upplärning innan uppdraget startar. Samtidigt strävar kundföretaget efter att få en lönsam arbetstagare på så kort tid som möjligt. Det tas därför ofta genvägar i introduktionen och upplärningen av den inhyrda arbetskraften. Risken är då att inhyrd arbetskraft börjar arbetet med bristande information och kunskap.¹¹⁸ Den otillräckliga upplärningen kan således vara en bidragande faktor till det höga antalet arbetsskador i bemanningsbranschen.¹¹⁹ Bemanningsarbetstagare är dessutom ofta nya på en arbetsplats och hinner sällan bekanta sig med miljön och redskapen på den aktuella arbetsplatsen.¹²⁰ Som ett led i arbetet med att förebygga ohälsa och olycksfall är det därför viktigt att bemanningsarbetstagare ges tillräcklig introduktion och kunskap. Det är också viktigt att introduktionen sker så tidigt som möjligt, särskilt om bemanningsarbetstagaren saknar inblick i verksamheten i stort

¹¹⁴ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson (2016) 'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359 s. 355

¹¹⁵ Landorganisationen i Sverige (2012) Bemanningsbranschens sociala pris. LO-tryckeriet: Stockholm s.17

¹¹⁶ AFS 2001:1 1 §

¹¹⁷ Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m s.256

¹¹⁸ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson (2016) 'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359 s. 355

¹¹⁹ Fabiano, Bruno. *et al.* (2008) 'A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies', *Safety Science*, 46(3), s.543

¹²⁰ Pouliakas, Kostas. och Theodossiou, Ioannis. (2013) 'The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy', *Journal of Economic Surveys*, 27(1) s.174

eller tidigare erfarenhet.¹²¹ Bemanningsarbetstagare är ofta sämre utrustade än övrig personal.¹²² Det är därför viktigt att det ges information om arbetsmiljön samt behovet av eventuell skyddsutrustning eller tekniska hjälpmedel. Vid allvarliga risker i arbetet ska det även tillhandahållas skriftliga instruktioner.¹²³ Det förekommer också att skyddsanordningar tas bort då en arbetstagare upplever att skyddsanordningen hindrar arbetet alternativt upplever att arbetet kan utföras snabbare utan skyddsanordningen.¹²⁴ Det är därför också viktigt att både bemanningsföretaget och kundföretaget informerar om vikten av att använda sig av den skyddsutrustning och de hjälpmedel som krävs i arbetet. Det anses inte tillräckligt att endast informera om detta vid uthyrningens start eftersom arbetsuppgifter, arbetsmetoder och behovet av skyddsutrustning kan förändras. Informationen ska därför vara av löpande karaktär och kan komma att behöva kompletteras.¹²⁵

4.2.5 Bemanningsföretagets särskilda ansvar för utbildning

Vid uthyrning av arbetskraft har bemanningsföretaget ett särskilt utbildningsansvar.¹²⁶ Detta innebär att bemanningsföretagets utbildningsansvar sträcker sig utöver det gemensamma ansvar som bemanningsföretaget och kundföretaget har för utbildning. Bemanningsföretaget har ett särskilt ansvar för att se till att arbetstagaren får god kännedom om arbetsförhållanden, riskerna i arbetet och att arbetstagaren har den utbildning som krävs för att kunna undgå riskerna i arbetet.¹²⁷ Det särskilda ansvaret innefattar också att se till att arbetstagaren klarar av att utföra arbetsuppgifterna.¹²⁸ Denna bestämmelse ger bemanningsföretaget anledning att följa upp arbetet ofta och risken finns att bemanningsföretaget inte lyckas fullgöra denna skyldighet i praktiken. Det kan vara särskilt betungande för

¹²¹ AFS 2001:1 7§

¹²² Nicole Torka och Birgit Schyns (2007) 'On the transferability of "traditional" satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction', *Employee Relations*, 29(5), pp. 440–457 s.448

¹²³ AFS 2001:1 7§

¹²⁴ Prop. 2012/13:143 *Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna* s.54

¹²⁵ AFS 2001:1 7§

¹²⁶ AFS 2001:1 1§

¹²⁷ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3§

¹²⁸ Isekog, Tommy. (2010) *Arbetsmiljöansvar*. 11.uppl. Norstedts juridik s.75

ett bemanningsföretag som ansvarar för flera olika arbetstagare på olika arbetsplatser. Idealet vore därför om även arbetsgivaren vid kundföretaget omfattades av bestämmelsen. Inför en uthyrning behöver bemanningsföretaget tillräcklig kunskap om arbetsplatsen som arbetstagaren ska hyras ut till för att kunna förmedla informationen till arbetstagaren. Det krävs därför en noggrann riskbedömning av arbetsuppgifterna.¹²⁹ Det regleras också i bemanningsavtalet att bemanningsföretaget ska informera arbetstagaren om bland annat arbets- och arbetsmiljöförhållanden hos kundföretaget inför varje uppdrag.¹³⁰ Det framgår däremot inte av regelverket på arbetsmiljöområdet hur en initial riskbedömningen ska ske. Idealet vore om en riskbedömning gjordes på plats hos kundföretaget inför varje uppdrag. I vissa fall är detta däremot inte möjligt, särskilt om uthyrningen sker med kort varsel vilket kan vara en orsak till att det tas genvägar i introduktionen och upplärningen.¹³¹ En sådan genväg kan vara att kundföretaget muntligen redogör för riskerna i arbetet på begäran av bemanningsföretaget innan uthyrningen startar.

I ett andra steg ska kunskapen förmedlas till arbetstagaren. För att arbetstagaren ska kunna medverka i arbetsmiljöarbetet genom att följa föreskrifter, använda skyddsanordningar och i övrigt iaktta den försiktighet som krävs i det förebyggande arbetet avseende ohälsa och olycksfall, krävs det också att arbetstagaren själv har tillräcklig kunskap.¹³² Om en arbetstagare får god kännedom om hur arbetsuppgiften ska utföras på ett säkert vis, kan denne också själv medverka i skyddsarbetet i större omfattning.¹³³ Om det tas genvägar i introduktionen och upplärningen finns det en risk att bemanningsföretaget inte lyckas förmedla informationen på rätt sätt till arbetstagaren. Samtidigt föreligger det en risk att kundföretaget som är i behov av arbetskraft underlåter att uppge riskerna på ett tydligt sätt för att inte riskera att bemanningsföretaget frånträder samarbetet. Ett sådant förfarande riskerar att lämna arbetstagaren utan tillräcklig information och

¹²⁹ Arbetsmiljöverket (2018) Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen s.4

¹³⁰ Landsorganisationen i Sverige (2017) Bemanningsavtalet 2017-05-01–2020-04-30 avsnitt 2, §3 Mom 5

¹³¹ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson (2016) 'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359 s. 355

¹³² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 4§

¹³³ Prop. 1976/77:149 s.256

kunskap om arbetet innan uthyrningen startar. Det är därför viktigt att bemanningsföretaget besöker kundföretaget för en fysisk riskbedömning innan det kommersiella avtalet om uthyrning signeras, särskilt eftersom bemanningsföretaget inte råder över arbetsstället som arbetstagaren hyrs ut till.

När det gäller särskilt farliga områden ska bemanningsföretaget se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.¹³⁴ Den tidigare ordalydelsen var *allvarlig och påtaglig risk* men LO och Svenskt Näringsliv ansåg att begreppen *tillräckliga instruktioner* och *allvarlig och påtaglig risk* krävde kompletterande vägledning för att arbetsgivarens skyldigheter ska kunna klargöras. Lagrådet anförde däremot att ordet påtaglig var tillräckligt och att ordet allvarlig därför borde utgå.¹³⁵ En kompletterande vägledning fördes in i författningskommentarerna i propositionen där det framgår att instruktionerna ska anpassas till arbetstagarens enskilda behov och kunskaper för att anses som tillräckliga och att en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall innebär att det ska föreligga en viss sannolikhet att en händelse ska inträffa.¹³⁶

Den kompletterande vägledningen anses vara motsägelsefull och föranleder en fortsatt risk för otydligheter i tolkningen av arbetsgivarens ansvar. Risken identifieras framförallt i laddningen av begreppet påtaglig risk, som har en starkare laddning än begreppet viss sannolikhet. Detta kan bidra till en splittrad tolkning av när en arbetstagare anses ha tillräckliga instruktioner för att ges tillträde till ett område med en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall. En annan risk är att det görs en subjektiv bedömning av begreppet påtaglig risk. Det kan leda till att en arbetstagare endast ges instruktioner när ett område bedöms utgöra en direkt livsfara eftersom det inte framgår av lagtexten att även en viss sannolikhet utgör en påtaglig risk. Den nuvarande lydelsen i lagtexten är således inte tillräckligt tydlig då arbetsgivaren inte ges kännedom om att även en viss sannolikhet för ohälsa eller

¹³⁴ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3§

¹³⁵ Prop. 2001/02:145 s. 10

¹³⁶ Prop. 2001/02:145 s. 14

olycksfall utgör en påtaglig risk. Ordalydelsen i bestämmelsen anses inte heller stå i linje med det resultat som bestämmelsen syftar till att uppnå.

4.2.6 Vertikal och horisontell uppgiftsfördelning

I bemanningsföretag är det vanligt att uppgifter fördelas och att personalansvar åläggs konsultchefer som hyr ut arbetstagare till kundföretag. Det innebär att konsultchefen blir den uthyrda arbetstagarens närmaste chef och den som får i uppgift att verka för att förebygga risker i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö för den uthyrda arbetstagaren. På samma sätt kan uppgifter fördelas till chefer och arbetsledande personal vid kundföretaget. Chefer och arbetsledare med personalansvar måste därför vidta åtgärder som ligger i linje med ansvaret att förebygga risker och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Dessa åtgärder kan vara i form av introduktion, instruktioner, bedömningar av behovet av arbetsanpassning och rehabilitering, undersökningar av arbetsförhållandena och riskbedömningar.¹³⁷ För att arbetsledande personal ska kunna uppnå en god arbetsmiljö krävs därför också god kunskap om arbetet och dess risker. I ett sådant läge har arbetsgivaren däremot alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön trots att det skett en uppgiftsfördelning.¹³⁸ Det är viktigt att en uppgift som fördelats då inte faller mellan stolarna. Uppgifterna ska därför fördelas på bestämda personer eller befattningar.¹³⁹ Bemanningsföretaget och kundföretaget ska se till att arbetstagare med personalansvar har de befogenheter och resurser som behövs samt att de har tillräcklig kompetens för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁴⁰ Befogenheter avser rätten att vidta åtgärder samt fatta beslut och resurser avser ekonomiska medel, tillgång till personal samt tid och kunskap.¹⁴¹

I en uthyrningssituation sker fördelning av uppgifter i två olika organisationer. Det sker en uppgiftsfördelning vid bemanningsföretaget samtidigt som det sker en uppgiftsfördelning vid kundföretaget. Det som är unikt i konstruktionen av uppgiftsfördelningen i en uthyrningssituation är att det också sker en

¹³⁷ AFS 2001:1 6§

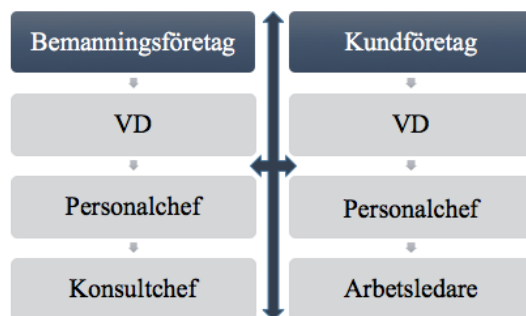
¹³⁸ AFS 2001:1 6§

¹³⁹ AFS 2001:1 6§

¹⁴⁰ AFS 2001:1 6§

¹⁴¹ AFS 2001:1 6§

uppgiftsfördelning mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, eftersom bemanningsföretaget delegerar sin arbetsledningsrätt till kundföretaget. En uppgiftsfördelning inom och mellan två organisationer kan illustreras enligt figur 2.



Figur 2. Vertikal och horisontell uppgiftsfördelning inom och mellan två organisationer

Om det sker en uppgiftsfördelning vid bemanningsföretaget, samtidigt som det sker en uppgiftsfördelning vid kundföretaget är det viktigt att alla inblandade har god kännedom om hur uppgifter fördelats i organisationerna, eftersom uppgiftsfördelning kräver samverkan.¹⁴² I en uthyrningssituation ges däremot kravet på samverkan en avsevärd betydelse. Förutom en vertikal samverkan inom organisationen krävs det också en horisontell samverkan mellan två organisationer. De som tilldelas uppgifter inom en och samma organisation ska alltså inte bara samverka inom organisationen utan också i förhållande till en annan organisation. Bristande samverkan när uppgifter fördelas kan givetvis i sig vara en stor anledning till att arbetsmiljöansvaret riskerar att falla mellan stolarna, inte bara för bemanningsarbetstagare utan även för övriga arbetstagare. I en uthyrningssituation är dock ett större antal inblandade när uppgifter fördelas vilket också innebär en större risk att arbetsmiljöansvaret hamnar mellan stolarna. Det är också viktigt med en tydlig uppgiftsfördelning, särskilt i ett straffrättsligt hänseende (se avsnitt 5.). Enligt Högsta domstolen ligger det i sakens natur att kravet på tydlighet är högre ju längre ned delegering sker i beslutskedjan. Om fördelningen sker på rätt sätt, bär den som tilldelats uppgiften också det straffrättsliga ansvaret för arbetsmiljön. Om

¹⁴² AFS 2001:1 6§

det råder otydligheter i fördelningen av ansvar, ligger ansvaret kvar på den närmast högre nivån.¹⁴³ Ett visst ansvar kan dock även följas av en arbetsuppgift som inte uttryckligen delegerats.¹⁴⁴ Den nuvarande föreskriften i AFS 2001:1 anses inte vara anpassad för när det sker en uppgiftsfördelning inom och mellan organisationer utan endast när det sker en uppgiftsfördelning inom en organisation. Det anses därför lämpligt att föreskriften ses över och anpassas till en sådan fördelning som diskuterats i detta avsnitt.

4.2.7 Bemanningföretagets särskilda arbetsmiljöansvar

Bemanningföretaget har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ansvarar för att vidta de åtgärder som behövs i syfte att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Bemanningföretaget ska därför utgå från att undanröja risken genom att ändra eller ersätta sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall.¹⁴⁵ Det ligger däremot i sakens natur att det inte alltid är möjligt att helt undanröja eller förhindra risken, i sådana fall ska åtgärden se till att åtminstone reducera risken.¹⁴⁶ Åtgärderna som krävs för att förbättra arbetsmiljön får däremot inte vara orimliga sett till de resultat som åtgärderna syftar till att uppnå. Arbetets natur och yttre förhållanden kan därför påverka bedömning av om en åtgärd anses rimlig.¹⁴⁷

Om arbetstagaren utsätts för svårare personskada eller dödsfall i arbetet har bemanningföretaget en skyldighet att utan dröjsmål anmäla detta till Arbetsmiljöverket.¹⁴⁸ Enligt Högsta domstolen står det klart att uttrycket *utan dröjsmål* inte är synonymt med uttrycken *omedelbart* eller *skyndsamt* utan snarare tvärtom. Vid tolkning av begreppet ska därför syftet med den aktuella bestämmelsen ge vägledning.¹⁴⁹ Hänsyn ska också tas till vad som överensstämmer med god ordning och rimliga krav.¹⁵⁰ Omständigheterna i det enskilda fallet avgör alltså om en arbetsgivare anses vara i dröjsmål. I ett fall utgjorde en anmälan som

¹⁴³ NJA 2004 s. 34

¹⁴⁴ NJA 1991 s. 247

¹⁴⁵ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2§

¹⁴⁶ Prop. 2001/02:145 s.9

¹⁴⁷ Prop. 1976/77:149 s.253

¹⁴⁸ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3a§, Arbetsmiljöförordning (1977:1166) 2§

¹⁴⁹ NJA 2005 s.596

¹⁵⁰ Prop. 1975:6 om ändring i konkurslagen (1921:225) s.232

dröjt tio dagar inte brott eftersom det under tiden hade vidtagits andra åtgärder samt att Arbetsmiljöverket vid inspektion inte hade påtalat allvarliga brister.¹⁵¹

Anmälningsskyldigheten gäller även händelser som har kunnat leda till en allvarlig personskada.¹⁵² Det innebär att anmälningsskyldighet kan föreligga även vid en skada som anses vara bagatellartad men där en allvarlig olycka lyckats undgå på grund av så kallad änglavakt.¹⁵³ Olyckor och tillbud som inte anses vara allvarliga behöver däremot inte anmälas, så som enklare sårskador, stukning eller att någon snubblar utan att skadas.¹⁵⁴ Denna motsägelse skapar en otydlighet i när anmälningsskyldigheten är aktuell. En arbetstagare kan mycket väl snubbla på ett sätt som kan ha utgjort en livsfara, men som inte gjort det. Risken finns att en sådan händelse inte anmäls till Arbetsmiljöverket och att händelsen utgör en livsfara vid ett annat tillfälle. Det krävs därför ett förtydligande av gränsen mellan en anmälningsskyldig händelse och en icke-anmälningsskyldig händelse.

Flera remissinstanser har påpekat att det föreligger ett behov av ett förtydligande i detta hänseende. Konsekvensen av denna otydlighet är att arbetsgivare anmäler för säkerhets skull eftersom det är svårt att veta vilka händelser som är anmälningsskyldiga. För Arbetsmiljöverkets del är det administrativt resurskrävande.¹⁵⁵ En risk med denna otydlighet är också att bagatellartade händelser anmäls fortare än allvarliga händelser, vilket kan leda till att det sker en fördröjning i Arbetsmiljöverkets hantering av mer allvarliga händelser. Det anses därför ligga i sakens natur att en allvarlig händelse också ska anmälas skyndsamt till Arbetsmiljöverket och att det istället ges ett visst utrymme för dröjsmål avseende mindre allvarliga händelser. På så sätt kan Arbetsmiljöverket underrättas i tid vid allvarliga händelser samtidigt som det underlättar hanteringen av de ärenden som Arbetsmiljöverket mottar.

¹⁵¹ RH 2007:20

¹⁵² Prop. 2012/13:143 s.56 se även RH 2007:20

¹⁵³ Iseskog, Tommy. (2010) *Arbetsmiljöansvar*. 11. uppl. Norstedts juridik s.137

¹⁵⁴ Prop. 2012/13:143 s.56

¹⁵⁵ Prop. 2012/13:143 s.55

Bemanningsföretaget har också ett ansvar för långsiktiga arbetsmiljöåtgärder som rehabilitering- och arbetsanpassning.¹⁵⁶ Bemanningsföretaget ska ta hänsyn till de särskilda förutsättningar som arbetstagaren har för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller genom att vidta andra lämpliga åtgärder.¹⁵⁷ Det kan vara att bemanningsföretaget ska göra en bedömning av vilka befattningar och arbetsuppgifter som anses lämpliga för arbetstagaren eller bedöma om denne är i behov av stödåtgärder eller anpassning av arbetsredskap.¹⁵⁸ Förhållandena i den enskilda verksamheten avgör hur arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten ska organiseras men åtgärderna ska spegla arbetstagarens behov och de risker som finns i arbetsmiljön.¹⁵⁹ Rehabiliteringsansvaret sträcker sig till dess att saklig grund för uppsägning anses föreligga enligt LAS.¹⁶⁰

4.2.8 Kundföretagets särskilda arbetsmiljöansvar

Eftersom kundföretaget råder över arbetsplatsen och kan påverka skyddsförhållandena på arbetsstället i större utsträckning har kundföretaget också ansvaret för detta.¹⁶¹ I arbetsmiljölagen framgår det att den som råder över ett arbetsställe ansvarar för att det finns sådana fasta anordningar att inhyrd arbetskraft inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska den som råder över ett arbetsställe se till att även andra anordningar som finns på arbetsstället kan användas utan att inhyrd arbetskraft riskerar att utsättas för ohälsa eller olycksfall.¹⁶² Detta så kallade rådighetsansvar innebär ett direkt ansvar för kundföretaget.¹⁶³ Bestämmelsen avser anordningar som används i arbetet och som kundföretaget disponerar över. Dessa kan exempelvis vara fasta anordningar i form av lastkajer eller mobila lastanordningar för lossnings- och lastningsarbete. Kundföretagets ansvar innebär dels att se till att det finns nödvändiga fasta

¹⁵⁶ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2a§

¹⁵⁷ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3§

¹⁵⁸ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.104

¹⁵⁹ AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering* 2§

¹⁶⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7§

¹⁶¹ Prop.1993/94:186 s.31

¹⁶² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 12§

¹⁶³ Prop. 2008/09:138 *Elevers och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet, m.m* s.32

anordningar på arbetsstället ur skyddssynpunkt och dels att se till att alla anordningar är säkra att använda.¹⁶⁴

Kundföretaget har också ett särskilt skyddsansvar för inhyrd arbetskraft och ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i arbetet.¹⁶⁵ Inhyrd arbetskraft anses vara inordnad i kundföretagets verksamhet och står under kundföretagets arbetsledning på ett sätt som gör att inhyrd arbetskraft likställs med övriga arbetstagare, som arbetar vid kundföretaget.¹⁶⁶ Kundföretagets arbetsmiljöansvar ska motsvara bemanningsföretagets arbetsmiljöansvar, men ansvaret för den inhyrda arbetskraften ska begränsas till det aktuella arbetet hos kundföretaget.¹⁶⁷ Bestämmelsen riskerar att tolkas motsatsvis och kan därför uppfattas som att bemanningsföretaget är fri från skyddsansvaret. Det är därför viktigt att poängtera att kundföretagets särskilda skyddsansvar inte innebär att bemanningsföretaget inte har ett skyddsansvar för den uthyrda arbetstagaren.¹⁶⁸ Skyddsansvaret är tvingande både för bemanningsföretaget och kundföretaget och en part kan därför inte fransäga sig ansvaret genom avtal.¹⁶⁹

Ansvaret för de arbetsmiljöåtgärder som behövs i det aktuella arbetet hos kundföretaget ska däremot på ett rimligt sätt fördelas mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Fördelningen preciseras inte i detalj utan är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Skyddsbestämmelsen ger därför bemanningsföretaget och kundföretaget en anledning att själva precisera hur ansvaret ska fördelas.¹⁷⁰ Till skillnad från bemanningsföretaget har kundföretaget ingen skyldighet att anmäla skador och tillbud till Arbetsmiljöverket.¹⁷¹ Däremot har både bemanningsföretaget och kundföretaget en skyldighet att utreda orsakerna

¹⁶⁴ Prop.1993/94:186 s.67

¹⁶⁵ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 12§

¹⁶⁶ Prop.1993/94:186 s.31

¹⁶⁷ Prop.1993/94:186 s.34

¹⁶⁸ Prop.1993/94:186 s.68

¹⁶⁹ Prop. 1976/77:149 s.271

¹⁷⁰ Prop.1993/94:186 s.68

¹⁷¹ Landorganisationen i Sverige (2012) Bemanningsbranschens sociala pris. LO-tryckeriet: Stockholm s.17

om en arbetstagare utsätts för ohälsa, olycksfall eller om ett allvarligt tillbud inträffar i arbetet.¹⁷²

Kundföretagets särskilda skyddsansvar syftar till att säkerställa att inhyrd arbetskraft ges samma skydd i arbetsmiljön som övrig personal.¹⁷³ En uppdelning av ett skyddsansvar och ett särskilt skyddsansvar mellan bemanningsföretaget och kundföretaget är inte problematisk i sig, men blir problematisk när kundföretaget saknar en anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket, trots att denne har ett särskilt skyddsansvar. Risken är att allvarliga skador inte uppmärksammas i tid eftersom det sker en tidsfördröjning när det måste anmälas av bemanningsföretaget. Denna tidsfördröjning kan vara svår att undvika i praktiken. Det förutsätter att kundföretaget informerar bemanningsföretaget om det som skett i tid. Som ovan diskuterat (se avsnitt 4.2.7) ger bestämmelsen däremot utrymme för en viss tidsfördröjning. Kundföretagets saknade anmälningsskyldighet skulle dock utgöra ett större problem om *utan dröjsmål* skulle ersättas med *skyndsamt* eftersom det då skulle saknas utrymme för en tidsfördröjning vid allvarliga skador.

Det är också viktigt att poängtera att det föreligger en risk att bemanningsföretaget inte får kännedom om arbetsförhållandena överhuvudtaget, om denne inte själv följer upp arbetet. I bemanningsavtalet ges bemanningsföretaget ett ansvar att se till att kundföretaget informerar om och vidtar de skyddsåtgärder som krävs enligt arbetsmiljölagen under uthyrningsperioden.¹⁷⁴ Även i detta hänseende ges bemanningsföretaget ett betungande uppföljningsansvar som i praktiken kan vara svårt att uppfylla. Det ligger därför i sakens natur att den som har ett särskilt skyddsansvar också ska ha en anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket. I detta hänseende anses kundföretagets särskilda skyddsansvar inte stå i linje med det mål som både bestämmelsen och EU:s hälsodirektiv syftar till att uppnå.

¹⁷² AFS 2001:1 9§

¹⁷³ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.141

¹⁷⁴ Landsorganisationen i Sverige (2017) Bemanningsavtalet 2017-05-01–2020-04-30 avsnitt 6 §19

4.2.9 Skyddsombuds möjlighet att agera till förmån för inhyrd personal

På alla arbetsplatser där minst fem arbetstagare sysselsätts regelbundet ska ett eller flera skyddsombud utses bland arbetstagarna. En lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren ska utse skyddsombudet och om sådan organisation inte finns, ska skyddsombudet utses av arbetstagarna.¹⁷⁵ Skyddsombudets uppgift är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall i syfte att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.¹⁷⁶ Skyddsombudet ska även vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁷⁷ Fram till år 2010 kunde ett skyddsombud endast representera arbetstagare som var anställda av arbetsgivaren på arbetsstället.¹⁷⁸ Det innebar att ett skyddsombud inte kunde agera till förmån för inhyrd personal.¹⁷⁹ Till följd av behovet av ett utökat arbetsmiljöskydd för utomstående arbetskraft ansågs det därför vara befogat med en ändring i arbetsmiljölagen.¹⁸⁰ Ändringen möjliggjorde för skyddsombud att vidta åtgärder enligt hänvändelserätten och stoppningsrätten även till förmån för inhyrd arbetskraft.¹⁸¹

Skyddsombudets hänvändelserätt innebär att ett skyddsombud ska vända sig till arbetsgivaren och begära åtgärder som behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.¹⁸² Skyddsombudet kan även begära en undersökning i syfte att kontrollera de förhållanden som råder inom skyddsområdet. Arbetsgivaren är då skyldig att lämna en skriftlig bekräftelse till skyddsombudet där det framgår att dennes begäran mottagits och utan dröjsmål lämna besked i frågan. Till följd av en ändring i arbetsmiljölagen får ett skyddsombuds begäran även avse inhyrd personal, men begränsas till det särskilda skyddsansvaret för

¹⁷⁵ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 2§

¹⁷⁶ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 4§

¹⁷⁷ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 4§

¹⁷⁸ Prop. 2008/09:138 s.34

¹⁷⁹ Prop. 2008/09:138 s.35

¹⁸⁰ Prop. 2008/09:138 s.1

¹⁸¹ Prop. 2008/09:138 s.35

¹⁸² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 6a§

inhyrd arbetskraft i arbetsmiljölagen.¹⁸³ Om skyddsombudet vänder sig till en arbetsgivare i fråga om ett arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och rättelse inte genast uppnås, kan skyddsombudet besluta att avbryta arbetet i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande. Denna rätt utgör skyddsombudets stoppningsrätt. På samma sätt får stoppningsrätten numera även avse inhyrd personal och motsvarar det särskilda skyddsansvar som kundföretaget har för inhyrd arbetskraft.¹⁸⁴ Ett skyddsombud kan däremot inte åläggas en skyldighet att agera för utomstående arbetskraft. Det innebär att ett skyddsombuds hänvändelserätt och stoppningsrätt till förmån för inhyrd personal endast är en möjlighet, inte en skyldighet.¹⁸⁵

Syftet med kundföretagets särskilda skyddsansvar anses inte heller i detta hänseende kunna uppnås eftersom inhyrd personal riskerar att inte omfattas av det skydd som ett skyddsombud vid ett kundföretag utses att verka för. Den inhyrda arbetstagarens skydd är direkt beroende av bemanningsföretagets uppföljningsansvar. Ett skyddsombud vid bemanningsföretaget har däremot rätt att få tillträde hos kundföretaget i den omfattning som behövs för att kunna fullgöra sitt uppdrag.¹⁸⁶ Det framgår även av Kompetensföretagens branschavtal att bemanningsföretaget och skyddsombudet hos bemanningsföretaget när som helst har rätt att besöka kundföretaget och kontrollera arbetsmiljön. Om arbetsmiljön inte anses uppfylla en godtagbar nivå har skyddsombudet rätt att återkalla den uthyrda arbetstagaren efter samråd med skyddsombudet hos kundföretaget.¹⁸⁷ Ett skyddsombud vid ett bemanningsföretag verkar för flera olika arbetstagare som befinner sig på olika ställen och riskerar därför att inte lyckas fullgöra sitt uppdrag till fullo. Det anses därför vara mer effektivt att ålägga skyddsombudet hos kundföretaget ett ansvar att dennes arbete även ska omfatta inhyrd personal. På så sätt tillförsäkras inhyrd personal samma skyddsnivå som övriga arbetstagare och

¹⁸³ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 6a§, se även 3 kap 12§

¹⁸⁴ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 7§

¹⁸⁵ Prop. 2008/09:138 s.36

¹⁸⁶ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 10§

¹⁸⁷ Kompetensföretagen Almega. Allmänna bestämmelser - Personaluthyrning ABPU – 10 (2018): Utgivet av Bemanningföretagen inom Almega. Punkt 6.1

syftet med det särskilda skyddsansvaret och EU:s hälsodirektiv kan uppnås. Bemanningsarbetstagarens skydd hos kundföretaget blir då inte heller beroende av bemanningsföretagets uppföljning.

5. Det svenska sanktionssystemet

Fram till 2014 var flera bestämmelser i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter straffbara vid överträdelse med böter som påföljd. Därefter gjordes en reformering av det svenska sanktionssystemet i förenklande och effektiviserande syfte.¹⁸⁸ Tanken var att straffsanktioner, det vill säga böter i större utsträckning skulle ersättas av så kallade sanktionsavgifter. Arbetsmiljöverket är den myndighet som utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som meddelats med stöd av lag följs.¹⁸⁹ Arbetsmiljöverket har tillträdesrätt till ett arbetsställe och rätt att få upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar som behövs i tillsynsarbetet.¹⁹⁰

Bestämmelserna om arbetsgivarens allmänna skyldigheter i arbetsmiljön som främst behandlas i denna uppsats är inte direkt straffsanktionerade.¹⁹¹ Överträdelser av dessa bestämmelser innebär således inte omedelbart en rättslig följd.¹⁹² Arbetsmiljöverket kan däremot mot den som har ett skyddsansvar enligt arbetsmiljölagen meddela förelägganden eller förbud om det behövs för att arbetsmiljölagen och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen ska följas. Det innebär att Arbetsmiljöverket kan meddela förelägganden eller förbud till både bemanningsföretag och kundföretag.¹⁹³ Dessa meddelas oftast efter att en frivillig rättelse försökt att nås genom att Arbetsmiljöverket haft en inspektion på arbetsplatsen.¹⁹⁴ Om arbetsgivaren inte rättar sig efter Arbetsmiljöverkets beslut kan det först då få rättsliga följder.¹⁹⁵ Ett föreläggande eller ett förbud brukar förenas med vite men kan också meddelas utan vite.¹⁹⁶ Om Arbetsmiljöverket inte förenar ett föreläggande eller ett förbud med vite inträder istället det som kallas för en straffsanktion.¹⁹⁷ Det innebär att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter

¹⁸⁸ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.275

¹⁸⁹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 7 kap 1§

¹⁹⁰ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 7 kap 3 & 5 §§

¹⁹¹ Prop. 2012/13:143 s.51

¹⁹² Arbetsmiljöverket (2016) Arbetsmiljöansvar och straffansvar - två helt olika saker s.17

¹⁹³ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 7 kap 7§

¹⁹⁴ Prop. 2012/13:143 s.36

¹⁹⁵ Arbetsmiljöverket (2016) Arbetsmiljöansvar och straffansvar - två helt olika saker s.17

¹⁹⁶ Prop. 2012/13:143 s.36ff

¹⁹⁷ Prop. 2012/13:143 s.39

mot ett föreläggande eller förbud som inte förenats med vite, döms till böter eller fängelse i högst ett år.¹⁹⁸ Om ett föreläggande eller förbud förenas med vite kan det inte samtidigt dömas till straff vid överträdelse.¹⁹⁹ Syftet är att undvika dubbelbestraffning för samma gärning.²⁰⁰ Vid vissa överträdelser har straffsanktionen kvarstått.²⁰¹ Bland annat om en arbetsgivare uppsåtligen eller av oaktsamhet tar bort eller sätter en skyddsanordning ur bruk utan giltigt skäl samt om en arbetsgivare uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra sin anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren döms då till böter, förutsatt att gärningen inte omfattas av ett föreläggande eller förbud.²⁰²

Som ett komplement till arbetsmiljölagens sanktionssystem kan även brottsbalkens bestämmelse om arbetsmiljöbrott bli aktuell.²⁰³ För brott enligt bestämmelsen krävs ett orsakssamband mellan att någon åsidosätter sina åligganden enligt arbetsmiljölagstiftningen och effekten av detta.²⁰⁴ Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet orsakar annans död, kroppsskada eller sjukdom eller utsätter någon för livsfara alternativt fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom, kan dömas för arbetsmiljöbrott.²⁰⁵ Högsta domstolen har konstaterat att även underlåtenhet att agera kan utgöra brott om det föreligger ett orsakssamband. Bedömningen av huruvida ett orsakssamband anses föreligga måste i sådana fall bli hypotetisk.²⁰⁶ Både bemanningsföretaget och kundföretaget omfattas av bestämmelsen eftersom de har ett skyddsansvar enligt arbetsmiljölagen.²⁰⁷ Trots att kundföretaget inte har en anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket och inte heller kan ålägga ett skyddsombud att verka för inhyrd personal kan alltså kundföretaget eller någon med personalansvar inom kundföretaget fällas för arbetsmiljöbrott. Mot denna bakgrund

¹⁹⁸ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 8 kap 1 §

¹⁹⁹ Prop. 2012/13:143 s.39

²⁰⁰ Prop. 2012/13:143 s.70

²⁰¹ Prop. 2012/13:143 s.52

²⁰² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 8 kap 2 § p.4-5

²⁰³ Prop. 2012/13:143 s.41

²⁰⁴ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.276f

²⁰⁵ Brottsbalk (1962:700) 3 kap 7-9 §§

²⁰⁶ NJA 2007 s. 369

²⁰⁷ Ericson Janbrink, Bo. (2019) Arbetsmiljölagen: med kommentar. Femtonde upplagan. Studentlitteratur s.278

anses kundföretagets skyddsansvar inte heller stå i linje med det straffrättsliga ansvar som kan komma att bli aktuellt för kundföretaget.

6. Avslutande analys och slutsatser

6.1 Hur kan den rättsliga fördelningen förstås?

Syftet med denna uppsats var delvis att utreda gällande rätt för att belysa eventuella otydligheter i lagstiftningen som kan ge upphov till att arbetsmiljöansvaret riskerar att falla mellan stolarna. En förståelse för den rättsliga fördelningen av arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag var därför en betydelsefull utgångspunkt i utredandet av gällande rätt. Den nationella rätten präglas i hög grad av de EU-direktiv som behandlats i denna uppsats. Bemanningdirektivet såväl som hälsodirektivet erkänner bemanningsföretag som arbetsgivare vilket innebär att bemanningsföretaget har det primära arbetsgivaransvaret och det yttersta ansvaret för arbetsmiljön (se avsnitt 4.1). Hälsodirektivet ger däremot även kundföretaget ett arbetsmiljöansvar som sträcker sig till att omfatta det aktuella arbetet, utan att inskränka det ansvar som bemanningsföretaget har enligt nationell rätt vilket innebär att båda parter har ett ansvar för arbetsmiljön. Parterna har ett gemensamt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) där det framgår att även kundföretaget är att anse som arbetsgivare. Utöver det gemensamma ansvaret har parterna också ett delat arbetsmiljöansvar vilket innebär ett särskilt ansvar för olika områden. (se avsnitt 4.2.2). Kundföretaget har ett kortsiktigt rådighets- och skyddsansvar medan bemanningsföretaget har ett långsiktigt arbetsgivaransvar som bland annat innefattar utbildning och rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.

6.2 Identifierade risker och otydligheter

Mot bakgrund av vad som framkommit i utredandet av gällande rätt kan det konstateras att uppföljningsansvaret är särskilt betungande för bemanningsföretaget. Bemanningföretagets särskilda ansvar ger bemanningsföretaget anledning att följa upp arbetet ofta (se avsnitt 4.2.5). AFS 2001:1 föreskriver samtidigt en årlig uppföljning och tätare uppföljningar vid behov. En risk är att bemanningsföretaget inte lyckas uppfylla sitt uppföljningsansvar och att risker i arbetet inte uppmärksammas. Den nuvarande

lydelsen i 3 kap 3§ i arbetsmiljölagen anses heller inte vara tillräckligt tydlig då arbetsgivaren inte ges kännedom om att även en viss sannolikhet för ohälsa eller olycksfall utgör en påtaglig risk. Ordalydelsen anses därför inte stå i linje med det resultat som bestämmelsen syftar till att uppnå som är att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Det är särskilt viktigt med en tydlig formulering när uppgifter fördelas horisontellt och vertikalt. En tydlig uppgiftsfördelning har inte bara betydelse i fråga om samverkan utan även i ett straffrättsligt hänseende (se avsnitt 4.2.6). Föreskriften om uppgiftsfördelning i AFS 2001:1 anses dock vara anpassad för endast en vertikal uppgiftsfördelning inom en organisation. Bristande samverkan när uppgifter fördelas vertikalt och horisontellt riskerar att utgöra en större skada. Det föreligger därför ett behov av en komplettering i bestämmelsen som även inkluderar horisontell uppgiftsfördelning.

Bemanningsföretagets uppföljningsansvar är särskilt betungande även i fråga om anmälningsskyldigheten till Arbetsmiljöverket eftersom kundföretaget saknar en sådan skyldighet trots det särskilda skyddsansvaret (se avsnitt 4.2.8). Samtidigt kan kundföretaget fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott. Risken med den nuvarande regleringen av anmälningsskyldigheten i 2§ Arbetsmiljöförordningen är att det sker en tidsfördröjning vid allvarliga skador eftersom kundföretaget behöver underrätta bemanningsföretaget som i sin tur ska underrätta Arbetsmiljöverket. Bemanningföretaget riskerar även att inte bli underrättad överhuvudtaget. Det råder även otydligheter avseende när en händelse är anmälningsskyldig och inte vilket gör att arbetsgivare tenderar att anmäla bagatellartade händelser för säkerhets skull (se avsnitt 4.2.7). Risken är att mindre allvarliga händelser tar upp Arbetsmiljöverkets resurser som behövs vid allvarliga händelser.

Arbetsmiljöverket ska underrättas utan dröjsmål. Det ger intrycket att händelser inte behöver anmälas omedelbart. Det anses därför ligga i sakens natur att en allvarlig händelse ska anmälas skyndsamt och att mindre allvarliga händelser kan anmälas utan dröjsmål. En skyndsamt underrättelse ger dock inte utrymme för en fördröjning varför även kundföretaget bör ges en anmälningsskyldighet. Kundföretaget bör förvisso enligt författarens mening omfattas av anmälningsskyldigheten, även utan

en ändring av ordalydelsen eftersom syftet med kundföretagets särskilda skyddsansvar är att säkerställa att inhyrd arbetskraft ges samma skydd i arbetsmiljön som övrig personal. I detta hänseende anses syftet inte kunna uppnås och inte heller i fråga om skyddsombuds möjligheter att agera till förmån för inhyrd personal som idag inte är en skyldighet (se avsnitt 4.2.9). Bemanningsarbetstagarens arbetsmiljöskydd är således direkt beroende av att bemanningsföretaget fullgör sitt uppföljningsansvar. Det innebär också att den svenska regleringen på arbetsmiljöområdet inte uppfyller syftet med EU:s hälsodirektiv.

6.3 Förslag på åtgärder

Uppsatsen syftade även till att föra resonemang om förslag på ändringar i den svenska lagstiftningen. Författaren lyfter inledningsvis att det finns ett befintligt regelverk på nationell nivå som reglerar ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag. Mot bakgrund av de identifierade risker som diskuterats i rättsutredningen kan det dock konstateras att regelverket är otillräckligt. Avslutningsvis presenteras därför i detta avsnitt förslag på åtgärder.

Det föreslås ett tillägg i 11§ AFS 2001:1 om att uppföljningsarbetet ska ske löpande och ses som en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. På så sätt ges även kundföretaget en anledning följa upp arbetet löpande. Det föreslås även att kundföretaget ges ett ansvar enligt 3 kap 3§ i arbetsmiljölagen för inhyrd arbetskraft men begränsat till det aktuella arbetet, likt skyddsansvaret enligt 3 kap 12§ i arbetsmiljölagen. På så sätt blir bemanningsarbetstagarens skydd inte direkt beroende av bemanningsföretagets uppföljningsansvar. Bemanningsföretagets ansvar blir då mindre betungande och lättare att uppfylla. Det föreslås också att det i samma bestämmelse införs ett förtydligande om att även en viss sannolikhet utför en påtaglig risk för ohälsa och olycksfall. Det föreslås även en komplettering av 6§ i AFS 2001:1 med betoning på betydelsen av samverkan vid en vertikal och horisontell uppgiftsfördelning. Kundföretaget bör ha en anmälningsskyldighet enligt 2§ arbetsmiljöförordningen. Det föreslås också att begreppet utan dröjsmål ersätts med skyndsamt vid allvarliga skador men består vid skador som inte anses

vara allvarliga. Det anses därför också naturligt med ett förtydligande av när en händelse är anmälningspliktig och inte. Vidare föreslås att ett skyddsombuds hänvänderätt och stoppningsrätt enligt 6 kap 6a och 7§§ i arbetsmiljölagen även ska avse inhyrd arbetskraft. Ovan nämnda förslag på åtgärder kräver en fördjupad konsekvensbedömning som med fördel kan bli föremål för framtida studier, med hänsyn till det omfattande utredningsarbete som skulle krävas. Behovet och relevansen av att på motsvarande eller liknande sätt närmare lyfta och granska den psykosociala aspekten av arbetsmiljöansvaret bör heller inte förbises.

7. Referenslista

Offentligt tryck

AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

Arbetsmiljöverket (2016) *Arbetsmiljöansvar och straffansvar - två helt olika saker*. Arbetsmiljöverket: Stockholm

Arbetsmiljöverket (2020) *Parallelluppställning över genomförande av rådets direktiv 91/383/EEG*

Arbetsmiljöverket (2016) *Personaluthyrning: Korta arbetsskadefakta nr 1/2016*.

Arbetsmiljöverket: Stockholm

Arbetsmiljöverket (2018) *Slutrapport regeringsuppdrag. "Tillsyn inom bemanningsbranschen"*. Arbetsmiljöverket: Stockholm

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (OJ L 327, 5.12.2008, s. 9–14)

Europeiska kommissionen, *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö*, COM (2014) 332 final av den 6 juni 2014

Prop. 1975:6 om ändring i konkurslagen (1921:225)

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m

Prop. 1990:91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.

Prop. 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet

Prop. 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen*

Prop. 2001/02:145 *Ändringar i arbetsmiljölagen*

Prop. 2008/09:138 *Elevers och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet, m.m.*

Prop. 2011/12:178 *Lag om uthyrning av arbetstagare*

Prop. 2012/13:143 *Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna*

Prop. 2019/20:135 *Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden*
Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja
förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (OJ L183, 29.6.1989,
s. 1–8)

Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna
för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för
arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt
anställningsförhållande (OJ L 206, 29.7.1991, s. 19–21)

Skr. 2015/16:80 *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020*

SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft*

SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för
arbetsmiljön?*

SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*

Litteratur

Antonsson, Ann-Beth. Sjöström, John. Schmidt, Lisa. (2014) *Arbetsmiljö för
anställda i bemanningsföretag: Hur kan ett väl fungerade arbetsmiljöarbete
utformas?* IVL Svenska Miljöinstitutet AB

Berg, Annika. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie
av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag.* Juristförlaget

Bernitz, Ulf. et al. (2020) *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder.*
Femtonde upplagan. Norstedts juridik

Ericson Janbrink, Bo. (2019) *Arbetsmiljölagen: med kommentar.* Femtonde
upplagan. Studentlitteratur

Fabiano, Bruno. et al.
(2008) 'A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific
risk factors and risk management strategies', Safety Science, 46(3)

Glavå, Mats. and Hansson, Mikael. (2020) *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan. Studentlitteratur.

Hettne, Jörgen. och Otken Eriksson, Ida. (2011) *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2. uppl. (2011). Norstedts juridik

Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2016)
'Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers', *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), pp. 340–359

Iseskog, Tommy. (2010) *Arbetsmiljöansvar*. 11.uppl. Norstedts juridik

Kleineman, Jan. (2018). *Rättsdogmatisk metod*. I: Nääv, Maria. och Zamboni, Mauro. (red.) *Juridisk metodlära* (2018) Studentlitteratur: Lund

Landorganisationen i Sverige (2012) *Bemanningsbranschens sociala pris*. LO-tryckeriet: Stockholm

Lehrberg, Bert. (2018) *Praktisk juridisk metod*. Tionde upplagan.

Nyström, Birgitta (2004), "National report. Sweden", i Roger Blanpain och Ronnie Graham (red), *Temporary agency work and information society*, *Bulletin of Labour Comparative Relations* 50, Kluwer Law International, New York.

Nyström, Birgitta. (2017) *EU och arbetsrätten*. Femte upplagan. Wolters Kluwer

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. (2017) *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 1. Wolters Kluwer

Pouliakas, Kostas. och Theodossiou, Ioannis. (2013)
'The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy', *Journal of Economic Surveys*, 27(1),

Sandgren, Claes. (2018) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan. Norstedts Juridik

Sjöström, John. Schmidt, Lisa. Antonsson, Ann-Beth (2015) *Arbetsmiljön i bemanningsföretag: Vilka styrinstrument finns och hur kan skyddsombud bidra?* IVL Svenska Miljöinstitutet: Stockholm

Torka, Nicole och Schyns, Birgit. (2007) 'On the transferability of "traditional" satisfaction theory to non

traditional employment relationships: temp agency work satisfaction, Employee Relations, 29(5), pp. 440–457

Rättsfallsförteckning

NJA 1991 s. 247
NJA 2004 s. 34
NJA 2005 s.596
NJA 2007 s. 369
RH 2007:20

Övriga källor

Landsorganisationen i Sverige (2017) *Bemanningsavtalet 2017-05-01–2020-04-30*. Senast besökt: 2020-12-14. Tillgänglig: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1460020694768_bemanningsavtalet_2017_2020_pdf/\\$File/Bemanningsavtalet_2017_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1460020694768_bemanningsavtalet_2017_2020_pdf/$File/Bemanningsavtalet_2017_2020.pdf)

Kompetensföretagen Almega. *Allmänna bestämmelser - Personaluthyrning ABPU – 10* (2018): Utgivet av Bemanningsföretagen inom Almega. Senast besökt: 2020-12-14. Tillgänglig: <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/abpu-10-slutversion-2018-05-21.pdf>

Internetkällor

AFA försäkring (2020) *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*. Senast besökt: 2020-12-14. Tillgänglig: https://www.afaforsakring.se/globalassets/forebyggande/analys-och-statistik/arbetsskaderapporten/arbetsskaderapporten-2020/f7060_arbetsskaderapport_2020.pdf

Akademikernas A-kassa (2020) *Arbetslöshetsrapporten*. Senast besökt: 2020-12-14. Tillgänglig: <https://arbetsloshetsrapporten.se/las/>

Kompetensföretagen (2020) *Årsrapport 2019*. Senast besökt: 2020-12-14. Tillgänglig: https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2020/04/arsrapport_2019_03.pdf

Landsorganisationen i Sverige (2020) *Varsel LO gällande Bemanningsavtalet*. Senast besökt: 2020-12-15. Tillgänglig: <https://www.kompetensforetagen.se/2020/12/varsel-lo-gallande-bemanningsavtalet/>