

Sambandet mellan arbetsmiljöansvar och straffrättsligt ansvar

En rättsvetenskaplig studie om hur arbetsmiljöansvar och straffrättsligt ansvar fastställs för arbetsplatsens parter i olika situationer.

Mikaela Lundquist

&

Johanna Persson

Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Annamaria Westregård

HARH16

HT23



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRKORTNINGAR.....	4
ABSTRACT	5
SAMMANFATTNING.....	6
1 INLEDNING.....	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar.....	7
1.3 Begreppsdefinitioner	8
1.4 Avgränsningar.....	10
1.5 Metod och material.....	10
1.6 Disposition.....	12
2 ARBETSMILJÖLAGEN OCH DESS TILLÄMPLIGHET	13
2.1 PÅ ARBETSPLATSEN	13
2.1.1 Arbetsgivarens ansvar	13
2.1.2 Arbetstagarens ansvar	15
2.1.3 Skyddsombudets ansvar	17
2.2 VID HEMARBETE.....	18
2.2.1 Arbetsgivarens ansvar	18
2.2.2 Arbetstagarens ansvar	20
2.2.3 Skyddsombudets ansvar	21
3 ARBETSMILJÖBROTT.....	22
3.1 Straffrättsligt ansvar.....	22
3.1.1 Arbetsgivare	23
3.1.2 Arbetstagare	26
4 ANALYS.....	29
4.1 Arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete	29
4.1.1 Arbetsgivarens ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete	29
4.1.2 Arbetstagarens ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete	31
4.1.3 Skyddsombudets ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete	32
4.2 Fastställandet av straffrättsligt ansvar	32
4.2.1 Straffrättsligt ansvar för arbetsgivaren	32
4.2.2 Straffrättsligt ansvar för arbetstagaren	33
5 SLUTSATS OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER.....	33
KÄLLFÖRTECKNING	36

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	Brottsbalk (1962:700)
LAS	Lagen (1982:90) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

ABSTRACT

This essay examines workplace responsibilities for employers, employees and safety representatives, aiming to determine criminal liability in accidents and occupational safety breaches. By studying existing laws an attempt is made to answer how the workplace responsibilities differ depending on whether the work is conducted at the workplace or in the employee's home. This part aims to establish the different parties' responsibilities in order to establish the determination of criminal liability for the employer, a manager who has been formally delegated workplace responsibility and an ordinary employee who has not been formally delegated workplace responsibility, who in some way has committed an occupational safety offence.

The Swedish Work Environment Act intends to protect the employee from accidents and hazards. A violation of the Act is not synonymous with a work environment offence. Thus, the Criminal Code, a crime-preventative measure regulating work environment crimes, is used. The analysis of the criminal law aims to determine the distribution of criminal liability in case of occupational safety offenses. Analyzing the legal sources, it's apparent that the employer holds the overreaching but not exclusive workplace responsibility regardless of where the work is conducted. However, different circumstances need to be taken into account to determine how far the employer's responsibility and measures extend. In addition, it's primarily those individuals with delegated workplace responsibilities who, according to the Act, may be convicted of work environment crimes.

SAMMANFATTNING

Denna uppsats ämnar undersöka arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets arbetsmiljöansvar och vem som bär det straffrättsliga ansvaret vid arbetsmiljöbrott. Genom att studera gällande rätt kommer ett försök att göras att svara på hur parternas arbetsmiljöansvar skiljer sig beroende på om arbetet sker på arbetsplatsen eller i hemmet. Denna del syftar till att ge en förståelse för de olika parternas arbetsmiljöansvar för att sedan kunna utreda hur det straffrättsliga ansvaret fastställs för arbetsgivare, chefer med formellt delegerat arbetsmiljöansvar samt en vanlig enskild arbetstagare utan formellt delegerat arbetsmiljöansvar, som på något sätt begått arbetsmiljöbrott.

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen ämnar skydda arbetstagaren från olyckor och ohälsa. Ett brott mot Arbetsmiljölagen är ej synonymt med arbetsmiljöbrott. Därmed används även Brottsbalken, som verkar brottsförebyggande och som reglerar arbetsmiljöbrott. Analysen av det straffrättsliga området ämnar avgöra hur det straffrättsliga ansvaret fördelas vid arbetsmiljöbrott. Den rättsdogmatiska metoden kommer att användas för att redogöra för lagstiftning, förarbeten, föreskrifter, doktrin och praxis på respektive område. Genom analys av rättskällorna på området framkommer att arbetsgivaren har det övergripande men inte exklusiva ansvaret för arbetsmiljön oavsett var arbetet utförs, däremot behöver olika omständigheter beaktas för att avgöra hur långtgående arbetsgivarens ansvar och åtgärder sträcker sig. Dessutom är det huvudsakligen den med arbetsmiljöansvar enligt Arbetsmiljölagen som döms för arbetsmiljöbrott.

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Arbetsmiljö har varit ett tema på den svenska arbetsmarknaden sedan 1800-talet. Den första egentliga arbetarskyddsförfattningen introducerades 1881 angående minderårigas arbete i fabrik, hantverk och annan hantering.¹ 1889 infördes en mer generell arbetarskyddslagstiftning genom en lag om skydd mot yrkesfara, och i samband med detta inrättades en statlig yrkesinspektion. 1912 infördes en lag om arbetarskydd, men på grund av den industriella och sociala utvecklingen fanns ett utvidgat behov av att utveckla lagen. Motiven bakom detta var bland annat en ökning av olycksfall och sjukdom i arbetet. 1977 antog riksdagen propositionen 1976/77:149 om en ny arbetsmiljölag, vilken blev antagen av riksdagen utan ändringar. Den nya Arbetsmiljölagen (1977:1160) trädde i kraft den 1 juli 1978. Därtill finns även Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Dessa innehåller mer detaljerade bestämmelser genom vilka Arbetsmiljölagen, som är en ramlag, får ett mer praktiskt tillämpbart innehåll.²

Området för arbetsskydd har efter hand vidgats på grund av en ökad förståelse om att bästa möjliga arbetsförhållanden inte enbart uppnås genom tekniska och fysiologiska anseenden, utan även genom sociala och psykologiska synpunkter. Arbetarskyddets huvuduppgift är att motverka och vidta åtgärder mot olyckor och ohälsa på arbetsplatsen.³ Även om det finns rättsliga regleringar inom området för arbetsmiljö så förekommer olyckor i arbetslivet, där den främsta anledningen till olyckor härstammar i bristen på förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöbrott som så regleras dock inte i Arbetsmiljölagsstiftningen, utan däri regleras brottet mot Arbetsmiljölagen. Istället regleras arbetsmiljöbrottet på det straffrättsliga området genom Brottsbalken (1962:700).

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets arbetsmiljöansvar och hur det straffrättsliga ansvaret för arbetstagare och arbetsgivare fastställs vid arbetsmiljöbrott. Studien utforskar två olika perspektiv av frågan: arbete på den normala

¹ Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2018: kommentarer och författningar, Artonde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018. s. 19

² Andersson, Per, Arbetsmiljörätt – en läro- och handbok, Lars Åhnberg AB, 2023. s. 9

³ Gullberg & Rundqvist (2018), s. 25

arbetsplatsen samt vid hemarbete. Vikten läggs därmed i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och dess direkta inverkan på arbetsolyckor och arbetsmiljöbrott och ansvarsfördelningen däri. Genom att utforska och jämföra de olika fallen av ansvar inom AML samt dess tillämplighet i de två olika miljöerna, åsyftar uppsatsen att ge en djupare förståelse för de rättsliga aspekterna av arbetsmiljöansvar och dess tillämplighet i olika kontexter samt att kunna utläsa när ett arbetsmiljöbrott begåtts. Genom att studera gällande rätt, *lex lata*, kommer ett försök att göras att besvara följande frågor:

- Skiljer sig arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets arbetsmiljöansvar enligt lag beroende på om arbetet sker på arbetsplatsen eller vid hemarbete?
- Hur fastställs det straffrättsliga ansvaret för arbetsgivare och chefer som formellt blivit delegerade arbetsmiljöansvar då arbetsmiljöbrott begåtts?
- Under vilka förutsättningar kan en vanlig enskild arbetstagare som inte formellt blivit delegerad arbetsmiljöansvar dömas för arbetsmiljöbrott?

1.3 Begreppsdefinitioner

Denna uppsats ämnar undersöka det arbetsmiljöansvar som åligger arbetsgivaren respektive arbetstagaren och skyddsombudet vid arbete i arbetsgivarens lokaler och i arbetstagarens hem, samt hur det straffrättsliga ansvaret fördelas då det inträffat en arbetsolycka. Det synes därför väsentligt att först och främst reda ut och definiera uppsatsens mest centrala begrepp.

Begreppet arbetstagare finns inte tydligt definierat i svensk lagstiftning. Det betyder dock inte att det inte går att definiera. Bland annat i Lag (1976:580) om anställningsskydd och Lag (1982:80) om medbestämmande i arbetslivet definieras en arbetstagare som någon i allmän eller enskild tjänst respektive någon som inte är anställd, men som utför arbete åt någon annan. Begreppet måste läsas mot den aktuella lagens syfte,⁴ men eftersom begreppet arbetstagare inte definieras i AML behövs ytterligare källor. I AD 2018 nr 29 ges vägledning i det att arbetstagaren är motpart i ett anställningsförhållande, och i målet ansåg domstolen att de som utfört arbete för ett bolags räkning var arbetstagare. Enligt Glavå och Hansson måste också en arbetstagare vara en fysisk person.⁵ I denna uppsats får begreppet arbetstagare definitionen av någon som utför arbete för annans räkning som resultat av ett avtalsförhållande. Begreppet

⁴ Se Per Dalekant, Anders Weihe, Lag (1976:580) om anställningsskydd 1 §, Karnov (JUNO) (besökt 2023-12-18)

⁵ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, Arbetsrätt, Femte upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2023, s. 79.

arbetstagare är dock speciellt då en arbetsgivare inte alltid är en fysisk person, vilket förklaras här nedan. Det innebär att det i ett företag där arbetsgivaren är en juridisk person, finns ett led av chefer och representanter för företaget. Dessa personer är inte själva arbetsgivare, utan är också arbetstagare. I denna uppsats kommer inte denna typ av arbetstagare i till exempel chefspositioner att räknas som arbetstagare i den mening som en "vanlig" anställd, utan med arbetstagare avses här någon som är anställd till att arbeta i verksamheten - såsom en lärare, kriminalvårdare, elektriker eller slaktare "i ledet".

Begreppet arbetsgivare har definierats som det eller de rättssubjekt som utgör motparten till en arbetstagare i ett anställningsförhållande.⁶ Som anförts i föregående stycke så kan en arbetsgivare vara både en fysisk och juridisk person. Om en arbetsgivare är en juridisk person är han alltid företrädd av en fysisk person, och alla som är anställda av en juridisk person räknas som arbetstagare. Detta innebär att även chefer och arbetsledare är arbetstagare.⁷ Både arbetsgivare som är fysiska och juridiska personer kan ställas till svars och sanktioneras för att ha brutit mot AML, men det är bara den arbetsgivare som är en fysisk person som kan åläggas straffrättsligt ansvar då ett arbetsmiljöbrott skett.⁸ Den arbetsgivare som är en juridisk person döms inte för arbetsmiljöbrott på samma sätt som den fysiska personen, utan döms istället till att betala företagsbot. Detta i de fall då han inte gjort vad som skäligen kunnat utkrävas för att förebygga brottsligheten och straffet för brottet är strängare än penningböter.⁹ En företagsbot döms inte exklusivt ut till juridiska personer, utan den kan dömas ut till näringsidkare oavsett företagsform.¹⁰ Då en juridisk person döms för arbetsmiljöbrott döms också representanten för företaget,¹¹ enligt praxis den eller de ledamöter som sitter i den juridiska personens styrelse eftersom de anses ha en ledande roll i verksamhetens utformning.¹²

I denna uppsats är hemarbete likställt med distansarbete och till viss del även ensamarbete. Enligt regeringens betänkande SOU 1998:115 är distansarbete nästan alltid likställt med hemarbete.¹³ Distansarbete definieras där som arbete på en annan plats än den ordinarie arbetsplatsen, där hemarbete inkluderas.¹⁴ De baserar sin definition på regeringens direktiv

⁶ AD 2018 nr 29

⁷ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer, 2018. s. 10.

⁸ Leijonhufvud, M, Wennberg, S, Ågren, J, Straffansvar, 2015, s. 117

⁹ 36 kap 7 § BrB

¹⁰ Leijonhufvud, Wennberg & Ågren (2015), s. 117

¹¹ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer, s. 102

¹² NJA II 1991 s. 528

¹³ SOU 1998:115 s. 52

¹⁴ SOU 1998:115 s. 36

1997:83, där distansarbete definieras som “arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats”. Vidare specificeras begreppet till att gälla både distansarbete på heltid och på deltid i hemmet.¹⁵ Definitionerna i betänkandet och direktivet går även i linje med definitionen av ensamarbete i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1982:3, där ensamarbete definieras som det arbete som utförs i fysisk eller social isolering från andra människor.¹⁶ Uppsatsen tar sikte på den fysiska isoleringen, som i föreskriften beskrivs som en situation där den som utför arbetet inte kan få kontakt med andra människor utan att använda tekniska kommunikationshjälpmedel.¹⁷

En arbetsolycka är en “olycka till följd av plötslig händelse, fysisk eller psykisk skada som inträffat på arbetsplatsen eller på annan plats där den skadade vistats i eller för arbetet.”¹⁸

1.4 Avgränsningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets arbetsmiljöansvar och vem som bär det straffrättsliga ansvaret vid arbetsmiljöbrott. Uppsatsen tar sin utgångspunkt i två olika miljöer: på arbetsplatsen samt vid hemarbete. Därmed kommer inte ämnen som rehabiliteringsansvar att tas i beaktning då det snarare behandlar vad som sker utöver själva arbetsmiljöansvaret, och därmed faller utanför ämnet för uppsatsen.

1.5 Metod och material

Metoden som kommer användas i uppsatsen är den rättsdogmatiska metoden som är central inom den juridiska vetenskapen då den söker definiera innehållet i gällande rätt. Metoden tar sin utgångspunkt i rättskällorna och syftar åt att fastställa de lege lata, vilket innebär gällande rätts innebörd - alltså vilka rättsregler som finns.¹⁹ För att finna svaret på vilken som är den gällande rätten används de traditionella rättskällorna i det svenska rättssystemet, vilka utgörs av lagstiftning, rättspraxis, förarbeten samt doktrin. Metoden syftar på så sätt till att förstå rättsreglernas funktion i den verklighet där reglerna fungerar och appliceras.²⁰ Praktiska frågor ställs i förgrunden och syftet med metoden beskrivs ofta som en rekonstruktion av en rättsregel,

¹⁵ SOU 1998:115 s. 37

¹⁶ AFS 1982:3 1 § 1st

¹⁷ AFS 1982:3 1 § 2st

¹⁸ Arbetsmiljöverket, Arbetsskador 2022, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2023:01, s. 9

¹⁹ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, Tofte upplagan, Iusté, Uppsala, 2020, s. 201

²⁰ Lehrberg, (2020), s. 202

eller att hitta lösningen på ett rättsligt problem genom att applicera en rättsregel på densamma.²¹ Ämnet för uppsatsen är arbetsmiljö, därav baseras stora delar av utredningen på AML som är arbetsmiljörättens grundläggande rättskälla. AML är en ramlag vilket innebär att lagen inte enbart skall tolkas i enlighet med den direkta ordalydelsen,²² utan det krävs kompletterande material för att fullt förstå tillämpningen av AML. I detta fall är det Arbetsmiljöverkets föreskrifter som kompletterar och förtydligar innehållet. AFS består av både bindande föreskrifter, som skall ses som en förlängning av lagen, och allmänna råd som inte är bindande utan enbart ger exempel på hur de bindande föreskrifterna kan tillämpas i praktiken. Tillsammans utgör de ett konkret underlag för hur AML skall tolkas rent praktiskt.²³

Förutom AML regleras delar av arbetsmiljön, närmare bestämt arbetsmiljöbrott, straffrättsligt genom BrB. Till skillnad från AML tolkas BrB enligt dess ordalydelse. Detta för att uppnå krav på rättssäkerhet, som är ett skydd mot att individen utsätts för övergrepp begångna av staten²⁴ – alltså att dömas på felaktiga grunder. En viktig princip inom straffrätten är legalitetsprincipen, alltså att en i tillämpningen av lagen är bunden av vad som står skrivet i den. Därmed ställs krav på ett preciserat innehåll. Den som har begått ett brott får endast straffas för detta om brottet kriminaliserats i lagen.²⁵ Som en del av legalitetsprincipen ställs förbud mot analog tolkning, alltså att tolka lagen mer långtgående än dess ordalydelse i syfte att uppnå dess ändamål.²⁶ Det ställs även förbud mot obestämdhet, alltså att brottsbestämmelser ej får utformas som generalklausuler.²⁷ Kortfattat skall det vara möjligt för vem som helst att förutse konsekvenserna av ett konkret handlande.²⁸

De rättskällor som valts ut för utredningen är primära och sekundära rättskällor. Först tolkas förarbeten samt statens offentliga utredningar framtagna av regeringen och riksdagen. Detta för att ge vägledning i hur lagen bör tolkas i sammanhanget. Enligt Lehrberg finns det starka skäl att förarbeten inte bör förbigås vid lagtolkning, då lagtexten ofta är kortfattad och lätt att missförstå genom att enbart läsa den rakt av. Eftersom AML i egenskap av att vara en ramlag inte utförligt beskriver hur de olika lagrummen skall tillämpas blir förarbetena av yttersta vikt

²¹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Juridisk metodlära, 2a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018 s. 21

²² Nääv & Zamboni, (2018), s. 22

²³ Andersson, Peter, Arbetsmiljörätt - En läro- och handbok, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2023. s. 9

²⁴ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 27

²⁵ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 28

²⁶ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 29

²⁷ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 35

²⁸ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 27

för att förstå hur lagen skall tolkas.²⁹ AML ställer även krav på att beakta ny kunskap på hur en god arbetsmiljö skall uppnås där den tekniska och sociala utvecklingen i samhället skall tas i beaktning. Då förarbeten behandlar det kunskapsläge som fanns under bestämmelsens tillkomst riskerar dessa att bli föråldrade, och på grund av detta menar Andersson att förarbetenas betydelse som rättskälla på arbetsmiljörättens område därför kan anses som förhållandevis svag.³⁰

Den juridiska argumentationen byggs vidare upp genom tolkning av vägledande avgöranden i form av rättspraxis. Enligt Samuelsson och Melander får rättspraxis sin betydelse som rättskälla i och med att den visar hur rätten skall förstås i praktiken.³¹ Uppsatsen tar upp flera olika intressanta fall som behandlar arbetsmiljöbrott som använts som vägledning för att förstå hur lagen appliceras i praktiken under olika förhållanden och kontexter.

Samuelsson och Melander framhåller även att en i tolkningen av den primära källan även bör ta hänsyn till sekundära källor. De menar på att sekundära källor måste tolkas i syfte att förstå den primära källan. Därför används doktrin för ytterligare hjälp i tolkningen av rättsliga begrepp och principer. Det inkluderar fördjupad analys av lagtexter och hur de har tolkats i tidigare rättsfall. I denna utredning har lagkommentarer använts för att nå en djupare förståelse över ordalydelsen, genomgång av relevant praxis och källhänvisningar.³² Lagkommentarerna har för denna uppsats varit en lämplig utgångspunkt för sökandet efter de rättskällor som har behandlats.

1.6 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel som vi anser vara relevanta för att få en övergripande blick av det regelverk som är relevant för utredningen. Kapitel två djupdyker i regleringen av AML och dess tillämplighet med uppdelningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar på arbetsplatsen kontra dess ansvar vid hemarbete. Skyddsombudets ansvar vid arbetsmiljöfrågor utreds också för att undersöka om dennes ansvar skiljer sig ifall arbetet utförs på arbetsplatsen eller i hemmet.

²⁹ Lehrberg, (2020), s. 149.

³⁰ Andersson, (2023), s. 10

³¹ Samuelsson, Joel & Melander, Jan, Tolkning och Tillämpning (2003), s. 39

³² Samuelsson & Melander, (2003), s. 49

I uppsatsens tredje kapitel behandlas det straffrättsliga ansvaret då ett arbetsmiljöbrott begåtts. Syftet är att skapa en bredare förståelse om vem det är som innehar arbetsmiljöansvaret i specifika situationer och vem som kan dömas till straffpåföljder i enlighet med BrB. I denna del kommer bland annat praxis att användas för att förstå när en arbetsgivare kan bli dömd och i vilka fall som en arbetstagare kan bli dömd för arbetsmiljöbrott. I detta kapitel kommer även delegering av arbetsmiljöansvar redogöras för då det är en essentiell del i att förstå vem det är som innehar ansvaret när en olycka som föranleder brott skett.

Det fjärde kapitlet ämnar analysera det material som presenterats i kapitel två och tre. Denna del ämnar sig åt att diskutera arbetstagarens och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete, vem som bär det straffrättsliga ansvaret vid arbetsmiljöbrott samt dra slutsatser utifrån den rättsliga utredningen. I det femte och sista kapitlet presenteras slutsatsen där uppsatsens frågeställningar besvaras samt avslutande reflektioner om ämnet.

2 ARBETSMILJÖLAGEN OCH DESS TILLÄMPLIGHET

2.1 PÅ ARBETSPLATSEN

2.1.1 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren bär huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket regleras i 3 kap 2, 2 a och 3 § § AML. Därtill bygger arbetet på att arbetsgivaren och arbetstagaren samarbetar för en god arbetsmiljö.³³ Arbetsgivaren har en skyldighet att vidta alla nödvändiga åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen, vilket dels inkluderar att göra en arbetsmiljöanalys och därmed en riskbedömning, och dels det förebyggande arbetet om arbetsolyckor och ohälsa.³⁴ Detta brukar benämnas som internkontrollen där arbetsgivaren är skyldig att kartlägga risker, utreda ohälsa eller olyckor samt vidta de åtgärder som kartläggningen ger uttryck för.³⁵ Arbetsgivaren är vidare skyldig att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven på en god arbetsmiljö i lagens andra kapitel.³⁶ Han skall även dokumentera arbetsmiljöarbetet, upprätta handlingsplaner vid behov och se till att det i verksamheten finns en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.³⁷ I ett rättsfall från Högsta

³³ 3 kap 1 a § AML

³⁴ 3 kap 2 § AML

³⁵ Gullberg & Rundqvist (2018), s. 125

³⁶ 3 kap 2a § 1 st AML

³⁷ 3 kap 2 a § 2-3 st AML

domstolen, mål nr B 1609-06,³⁸ rörande fråga om ansvar för arbetsmiljöbrott, utreddes ifall det förelåg ett orsakssamband mellan den ansvariges underlåtenhet och en anställds död. Det var i samband med lossning av last från ett fartyg som en olycka inträffade som ledde till att en anställd omkom. Det var den verkställande direktören som hade ansvar för arbetsmiljön i bolaget och ansågs ha åsidosatt sina skyldigheter att vidta tillräckliga åtgärder för förebyggande av olycksfall. Enligt sakframställan hade dödsolyckan skett eftersom det inte funnits någon signalman på båten i samband med att lossningen ägde rum, vilket ansågs ha varit ett grovt medvetet risktagande. Det fanns därmed ett orsakssamband mellan arbetsgivarens underlåtenhet och dödsfallet och den verkställande direktören dömdes för arbetsmiljöbrott efter att ha åsidosatt sina skyldigheter i enlighet med 3 kap 2 och 2 a § § AML.

Arbetsgivaren skall vidare säkerställa att arbetstagaren har god kännedom om arbetets specifika förhållanden och riskerna därtill, samt har den utbildning som behövs för att undvika risker i arbetet och att enbart de som har relevant utbildning och blivit informerade om riskerna har tillgång till de områden där det kan finnas påtagliga risker för ohälsa eller olyckor.³⁹ Denna paragraf är en del i samverkanskravet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som nämns i 3 kap 1 § AML. Utöver detta skall även arbetsgivaren anpassa arbetsförhållanden och eventuellt vidta ytterligare åtgärder som behövs med hänsyn till arbetstagarens individuella förutsättningar för arbetet.⁴⁰ Med detta menas inte att arbetsgivaren skall anpassa varje detalj av arbetet efter individens förutsättningar, utan att han skall undanröja onödiga hinder.⁴¹

Vidare är utgångspunkten att allt som kan orsaka ohälsa eller olycka på arbetsplatsen skall ändras eller ersättas så att faran undanröjes.⁴² Begreppet "utgångspunkt" i 3 kap 2 § AML refererar till att det i vissa fall inte är möjligt att helt undanröja all risk för olyckor eller ohälsa, i dessa fall ligger det istället i arbetsgivarens skyldighet att minska risken så långt som möjligt.⁴³ I förarbetet till AML ansågs att arbetsgivarens åtgärdsplikt varit allt för omfattande i den tidigare Arbetskyddslagen, och att det i vissa avseenden kunde krävas en bredare helhetsbedömning gällande säkerhetsprövningar. De menade att det bör göras en avvägning mellan åtgärdens omfattning och säkerhetsbehovet, alltså att arbetsgivarens åtgärdsplikt inte

³⁸ NJA 2007 s. 369

³⁹ 3 kap 3 § AML

⁴⁰ 3 kap 3 § AML

⁴¹ Se Hans Blyme, Arbetsmiljölag (1977:1160) 3 kap 3 §, Karnov (JUNO) (besökt 2023-11-07)

⁴² 3 kap 2 § AML

⁴³ Gullberg & Rundqvist (2018), s. 120

behöver vara oproportionerligt långtgående. Säkerhetsbehovet får dock inte undermineras av ett ekonomiskt intresse, arbetsgivaren kan alltså inte skylla på att han ej har råd att vidta en viss åtgärd.⁴⁴ Frågan har även diskuterats i domstolspraxis. I Hovrättens mål nr B 1873-15, det så kallade "Huddingefallet", framhöll domarna att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som är tekniskt kända och ekonomiskt möjliga.⁴⁵ Även i Hovrättens mål nr B 399-14, "Krokomfallet", behandlade domarna frågan om åtgärdskravets omfattning. Målet handlade om en arbetstagare som till följd av samarbetssvårigheter mellan honom och hans chef blev djupt deprimerad, och som åtgärd diskuterades arbetsanpassning. Domarna menade då att en arbetsgivare inte i förhållande till åtgärdsbegreppet kunde anses vara skyldig att omplacera en arbetstagare för att möjliggöra arbetsanpassning för en annan.⁴⁶ I sammanhanget var det chefen som inte skulle omplaceras för att möjliggöra arbetsanpassning som åtgärd för arbetstagaren som led av depression.

2.1.2 Arbetstagarens ansvar

I 3 kap 4 § AML beskrivs arbetstagarens arbetsmiljöansvar. Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Detta kallas arbetstagarens aktivitetsplikt, vilket innebär att arbetstagaren har ett eget ansvar på sin arbetsplats.⁴⁷ Denna paragraf är därmed direkt kopplad till kapitlets 1a § om samverkansskyldighet.

Att inte delta i arbetsmiljöarbetet genom att till exempel motsätta sig föreskrifter och instruktioner är mycket allvarligt och skall visa sig kunna vara sakliga skäl för uppsägning. En avvägning får göras med utgångspunkt i LAS, gällande säkerhetsskäl som kan tala emot fortsatt anställning. Om den vägrande arbetstagaren däremot har rimliga skäl för sin vägran, bör arbetsgivaren försöka finna andra åtgärder innan han säger upp arbetstagaren.⁴⁸ Vidare har arbetstagaren en underrättelseplikt och stoppningsrätt vid omedelbar fara för liv eller hälsa. Den innebär att arbetstagaren snarast skall underrätta arbetsgivaren eller skyddsombudet då han upptäcker fara, och han får lov att underlåta utföra arbetet i väntan på besked om det skall

⁴⁴ Prop 1976/77:149 s. 252

⁴⁵ Hovrättens mål nr B 1873-15 s. 48; se Tommy Iseskog, Arbetsmiljöansvar, elfte upplagan, 2010. s. 79

⁴⁶ Hovrättens mål nr B 399-14 s. 22

⁴⁷ Prop. 1990/91:140 s. 137

⁴⁸ Prop. 1976/77:149 s. 259

fortsättas. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet då skada uppstår till följd av sådan underlåtelse.⁴⁹

I AD 1999 nr 66 berördes frågan om avskedande till följd av ett åsidosättande av säkerhetsföreskrifter. På ett slakteri infördes en ny regel om att alla som arbetade vid slaktbordet skulle använda ett skyddsförkläde, då det vid flera tillfällen hänt att slaktarna slant med kniven och skadat sig. Förklädet mottogs inte väl av flera av arbetstagarna då det orsakat rygg- och nackproblem på grund av dess tyngd. I en två timmar lång protest vägrade arbetstagarna vid slaktlinjen att bära förklädet, däribland tre medlemmar som ingick i företagets ackordskommitté. Konflikten slutade med att de tre arbetstagarna blev avskedade då de ansetts ha haft en ledande roll i protesten. Domstolen framhöll i sina domskäl att deras agerande tveklöst var mycket allvarligt som sådant, men att det i och för sig inte kunde ligga till grund för vare sig avsked eller uppsägning. De hade oavsett brutit mot arbetsplatsens krav på användande av skyddsutrustning och givetvis så skulle arbetsgivaren få möjlighet att reagera mot arbetstagare som vägrat rätta sig efter gällande säkerhetsföreskrifter.⁵⁰ Här hade arbetstagarna skäl för att inte använda skyddsutrustningen, nämligen rygg- och nackproblemen, och därmed skulle arbetsgivaren vidtagit andra åtgärder än avsked, som till exempel omplacering eller möjligtvis en anpassning av skyddsutrustningen.⁵¹

I AD 1991 nr 45, det så kallade “Ställningsbyggnadsmålet”, behandlades frågan ifall det förelegat saklig grund för uppsägning av två arbetstagare som underlåtit att genomgå drogtestning i form av urinprovtagning vid ett ställningsbyggnadsföretag. Provtagningen motiverades av säkerhetsskäl då företaget hade fått misstankar om att någon eller några på arbetet missbrukat cannabis. I målet föregick en diskussion om arbetsgivaren haft rätt att begära drogtestning av arbetstagarna, och vilka handlingar som låg till grund för detta. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivarens beslut om provtagning syftade till att säkerställa arbetsplatsens säkerhet och uppfylla det generella ansvar som åvilar arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga olyckshändelser. De konstaterade å andra sidan också att det inte funnits någon bindande föreskrift till stöd för genomförandet av provtagningarna, inget avtal hade alltså träffats varken i kollektivavtal eller i anställningsavtalen. Ur rättsfallet kan utläsas att: “Utgångspunkten är att det föreligger en intressekollision mellan det intresse av att

⁴⁹ 3 kap 4 § AML

⁵⁰ AD 1999 nr 66

⁵¹ Se Hans Blyme, Arbetsmiljölagen (1976:1160) 3 kap 4 §, Lexino (JUNO) (besökt 2023-11-21)

värna säkerheten på arbetsplatsen för ställningsmontörerna själva och andra arbetstagare vilket föranledde beslutet om provtagning och, på andra sidan, den enskilde arbetstagarens intresse av skydd för sin personliga integritet.”⁵² I diskussionen bedömde Arbetsdomstolen att arbetsgivarens beslut om provtagning vägde tyngre än arbetstagarens invändningar. Den samlade bedömningen av Arbetsdomstolen blev därför att ett sådant åtagande, det vill säga drogtest, borde ha varit avtalat enligt anställningsavtalen, och åtgärden hade därmed stått i överenskommelse med arbetsgivarens arbetsledningsrätt och god sed på arbetsmarknaden. Vid helhetsbedömningen av arbetstagarens grund för vägran och de övriga omständigheterna i fallet, bland annat att arbetsgivaren faktiskt inte hade haft dokument som styrkt drogtestningen, ansåg inte domstolen att saklig grund för uppsägning hade förelegat vid den punkt då uppsägning skedde. Domstolens uttalande i fallet visar på så sätt att det är ställt utom allt tvivel att det kan upprättas avtal om drogtest på arbetsplatser i syfte att säkerställa säkerheten i arbete som kräver god reaktionsförmåga, skärpt uppmärksamhet och gott omdöme, även om det för arbetstagarna kan uppfattas som integritetskränkande. AD betonade även att en handling som drogtest går hand i hand med samverkanskravet i 3 kap 4 § AML, för att främja säkerheten på arbetsplatsen. Detta då arbetsgivaren som anförts har en åtgärdsskyldighet och arbetstagaren en aktivitetsplikt.

2.1.3 Skyddsombudets ansvar

På alla arbetsställen som har minst fem regelbundet sysselsatta arbetstagare skall den lokala arbetstagarorganisationen utse ett eller flera skyddsombud.⁵³ Skyddsombudets huvudsakliga ansvar är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor samt verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.⁵⁴ Syftet med detta är att ombudet inom sitt skyddsområde skall hålla tillsyn över skyddet som finns på arbetsplatsen mot ohälsa och olycksfall. Bland annat innebär detta att skyddsombudet har rätt att kräva av arbetsgivaren att nödvändiga åtgärder skall vidtas, och även att skyddsombudet har rätt att begära en undersökning för kontroll av förhållanden inom sitt skyddsområde.⁵⁵ Det tillhör även uppdraget att se över ifall arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap 2 a § AML. För att skyddsombuden skall kunna uppfylla sina skyldigheter ingår det i uppdraget att få tillgång till de handlingar som krävs för ombudets verksamhet.⁵⁶

⁵² AD 1991 Nr 45 s. 284

⁵³ 6 kap 2 § AML

⁵⁴ 6 kap 3 § AML

⁵⁵ 6 kap 6a § AML

⁵⁶ 6 kap 6 § AML

Skyddsombudet har även det som kallas för stoppningsrätt, vilket innebär att om visst arbete utgör omedelbar och allvarlig fara för en arbetstagares liv eller hälsa och det inte är möjligt att rätta situationen direkt genom att kontakta arbetsgivaren, så har skyddsombudet befogenhet att ta beslut om att arbetet skall avbrytas i avvaktan på att arbetsmiljöverket tar ställning i frågan.⁵⁷ Arbetsmiljöverket utför oftast en inspektion på arbetsplatsen, ibland avgörs även ärendet över telefon. Skyddsombudet får ej hindras från att fullgöra sitt uppdrag och får heller ej bli straffad på grund av sin egenskap som skyddsombud. När skyddsombudet fullgjort sitt uppdrag skall han få återgå till ett arbete med samma förmåner och liknande arbetsuppgifter som han innehåft förut.⁵⁸ Skyddsombudet har en viktig funktion i arbetet gällande arbetsmiljöarbetet, då skyddsombudet ofta är en arbetstagare som är ute på golvet, och med rätten att stoppa arbete utgör skyddsombudet en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

2.2 VID HEMARBETE

2.2.1 Arbetsgivarens ansvar

AML gäller varje verksamhet i vilken en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning,⁵⁹ och därmed även då en arbetstagare utför arbete i det egna hemmet. Arbetsgivaren har på så vis det övergripande ansvaret för arbetsmiljön även då arbetstagaren utför arbete i sitt hem och inte i arbetsgivarens lokaler. I arbetsmiljölagen specificeras att arbetsgivaren särskilt skall beakta de risker som finns då arbetstagaren utför arbete ensam.⁶⁰ Arbetsmiljöverket uttrycker i AFS 1982:3 att det först och främst måste avgöras om arbetet räknas som ensamarbete, och därefter vilka risker som kan förenas med arbetet. De förtydligar att ensamarbete i och för sig varken behöver innebära påfrestning eller fara, utan att upplevelsen är individuell.⁶¹ I kommentaren till föreskriftens 3 § specificeras riktlinjer för den som planerar ensamarbete, i detta fall den arbetsgivare som planerar hemarbete. Där framhålls att arbetsgivaren måste överväga ifall arbetet är förenat med några särskilda risker eller påfrestningar. Gällande hemarbete skulle det kunna vara belastningsskador till följd av oergonomiska arbetsredskap. Arbetsgivaren skall också reda ut hur de eventuella negativa påföljderna av arbetet kan minskas,⁶² och vid hemarbete skulle det kunna vara att förse arbetstagarens hem med ergonomiska arbetsredskap såsom arbetsstol och skrivbord. Den som

⁵⁷ 6 kap 7 § AML

⁵⁸ 6 kap 10 § AML

⁵⁹ 1 kap 2 § AML

⁶⁰ 3 kap 2 § 2st. AML

⁶¹ AFS 1982:3 s. 4

⁶² AFS 1982:3, kommentar till 3 §

planerar arbetet skall även undersöka om det är möjligt att organisera arbetet så att det inte är så betungande, till exempel genom begränsning av tiden som arbetstagaren arbetar ensam, arbetsväxling, regelbundna raster och pauser eller genom planerade besök hos arbetstagaren.⁶³ Vidare framhålls i AFS 1982:3 vikten av arbetsledning vid ensamarbete för att säkerställa lämpliga rutiner för att undvika olämpliga mönster, samt att även långsiktiga risker skall tas i beaktan vilket är av vikt vid hemarbete då rimligtvis få akuta risker uppstår.⁶⁴

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete oavsett var arbetstagaren arbetar, därvid även vid hemarbete.⁶⁵ Arbetsgivaren skall därtill upprätta en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena skall vara för att undvika ohälsa och olycksfall och för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, och som är så pass tydlig att den går att följa upp.⁶⁶ Arbetsgivaren skall se till att det finns rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.⁶⁷ De behöver inte vara väldigt omfattande, men de skall inkludera vem som skall delta och när och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras.⁶⁸ Arbetsmiljöpolicy och rutinerna blir extra viktiga i de fall då arbetstagaren arbetar hemifrån eftersom arbetsgivaren ej obehindrat kan kontrollera arbetsplatsen med samma kontinuitet som om arbetet hade utförts på verksamhetens ordinarie arbetsplats (om en sådan finns). Arbetsgivaren kan dock kontrollera arbetsplatsen vid hemarbete genom avtal om att han tillsammans med skyddsombud besöker arbetstagaren som skall arbeta i hemmet, och ser över arbetsplatsen innan den börjar användas. Om arbetsgivaren finner det nödvändigt kan han sedan vidta lämpliga åtgärder, till exempel förse arbetstagaren med lämpliga arbetsredskap,⁶⁹ såsom höj- och sänkbara möbler. Om arbetsgivaren ur arbetsmiljösynpunkt inte längre anser att hemarbete är lämpligt kan han också välja att begränsa eller helt ta bort den möjligheten.⁷⁰

Generellt skall arbetsgivaren vidta de åtgärder som krävs vid hemarbete precis som vid arbete på verksamhetens normala arbetsplats,⁷¹ men det finns en gräns för hur långtgående åtgärderna behöver vara i proportion till vad som skall uppnås.⁷² Arbetsgivaren skall göra en samlad

⁶³ AFS 1982:3, kommentar till 3 §

⁶⁴ AFS 1982:3, kommentar till 3 §

⁶⁵ AFS 2001:1, kommentar till 2 §

⁶⁶ AFS 2001:1, 5 §; AFS 2001:1, kommentar till 5 §

⁶⁷ AFS 2001:1, 5 §

⁶⁸ AFS 2001:1, kommentar till 5 §

⁶⁹ SOU 1998:115 s. 114

⁷⁰ SOU 1998:115 s. 114

⁷¹ 3 kap 2 § AML

⁷² Prop. 1976/77:149 s. 253

bedömning av arbetsmiljöns psykiska och fysiska aspekter, och i det skall han göra en nyanserad bedömning. Det innebär att det inte bara är arbetets natur som skall tas i beaktan utan även de yttre faktorerna, såsom arbetslokalens omgivning.⁷³ Det framhålls till exempel att det kan ställas högre krav på arbetsplatsens utformning vid nyanläggning än vid befintliga lokaler då dessa lämnar mindre utrymme för förändring,⁷⁴ vilket torde kunna appliceras på hemarbete. Vid hemarbete kan arbetets natur påverkas genom att arbetsgivaren tillsammans med skyddsombudet kontrollerar hemmet hos arbetstagaren och därefter vidtar lämpliga åtgärder.⁷⁵ Vad gäller de yttre faktorerna, alltså arbetslokalens omgivning, lär det vara tämligen svårt för arbetsgivaren att påverka dessa. Generellt skrivs det dock oftast om åtgärder som att bistå med ergonomiska möbler och bra belysning.⁷⁶

2.2.2 Arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren ansvarar som tidigare anförts för att medverka i arbetsmiljöarbetet och att delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö, att följa givna föreskrifter, att använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall.⁷⁷ Detta gäller även vid hemarbete eftersom AML, som konstaterats, är tillämplig i de situationer som arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning och så även vid hemarbete.⁷⁸ I 3 kap 1a § AML ställs ett samverkanskrav som innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren skall samarbeta för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I förarbeten till AML behandlar en detta samverkanskrav som en skyldighet från båda parterna, och det ses som en nödvändighet för att uppnå önskvärda resultat i arbetsmiljön. Rätten till deltagande i arbetsmiljöns utformning från arbetstagarens sida ses mot skyldigheten att också vara aktiv i arbetet med att utveckla arbetsmiljön i önskad riktning.⁷⁹ Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren blir än viktigare vid hemarbete än i normalfallet när arbetstagaren arbetar i arbetsgivarens lokaler, eftersom arbetsgivaren inte ser och kan kontrollera arbetstagarens arbetsplats då han arbetar i hemmet. Det innebär att det ställs högre krav på arbetstagaren att kommunicera till arbetsgivaren eller arbetsplatsens skyddsombud då

⁷³ Prop. 1976/77:149 s. 253

⁷⁴ Prop. 1976/77:149 s. 253

⁷⁵ SOU 1998:115 s. 114

⁷⁶ SOU 1998:115 s. 110

⁷⁷ 3 kap 4 § AML

⁷⁸ 1 kap 2 § AML

⁷⁹ Prop. 1976/77:149 s. 251

något är fel.⁸⁰ Även i förarbeten framhålls arbetstagarnas unika erfarenheter som är av stor vikt vid utformningen av arbetsmiljön.⁸¹ Alltså har inte arbetstagaren formellt något större ansvar då han arbetar i hemmet, men kraven på samverkan och kommunikation parterna emellan syns vara högre.

2.2.3 Skyddsombudets ansvar

Som tidigare anförts får skyddsombudet ej hindras från att fullgöra sina uppgifter, vilka alltså är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, utöva tillsyn över skyddet mot ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen, att kräva åtgärder samt att genom undersökningar kontrollera förhållanden inom hans skyddsområde. Han skall även delta vid planering av förhållanden som hänför sig till arbetsplatsen, såsom lokaler och arbetsmetoder.⁸² I SOU 1998:115 framhålls att arbetsgivaren inte behöver utse något skyddsombud för arbete som sker i en enskild arbetstagares hem,⁸³ men i de fall ett skyddsombud ändå utsetts skiljer sig inte hans roll vid hemarbete uttryckligen från hans roll vid arbete i verksamhetens lokaler. I föregående avsnitt beskrivs hur arbetsgivaren tillsammans med skyddsombudet genom avtal med arbetstagaren kan få tillträde till arbetstagarens hem då det används som arbetsplats.⁸⁴ Skillnaden mot arbete i verksamhetens lokaler är att arbetstagaren inte med laga kraft kan tvingas ge skyddsombudet tillträde till sitt hem, och arbetstagaren kan ej heller bli skadeståndsskyldig för sin vägran.⁸⁵

Arbetsmiljöverket utövar enligt 7 kap 7 § AML tillsyn över att lagen och dess tillhörande föreskrifter följs, och har bland annat som uppgift att utfärda AFS. Arbetsmiljöverket utför inspektioner med syfte att undersöka om det finns brister i arbetsmiljön och för att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker.⁸⁶ I Arbetsmiljöförordningen framgår det att: "I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande skall gälla för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem."⁸⁷ I SOU 1998:115

⁸⁰ Arbetsmiljöverket, "Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån", senast hämtad 2023-12-12, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>

⁸¹ Prop. 1976/77:149 s. 251

⁸² 6 kap 4 § AML; 6 kap 6a § AML; 6 kap 10 § AML

⁸³ SOU 1998:115 s. 122

⁸⁴ SOU 1998:115 s. 114

⁸⁵ SOU 1998:115 s. 112

⁸⁶ Arbetsmiljöverket, "Inspektion", senast hämtad 2023-12-12, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/?hl=inspektion>

⁸⁷ 15 § 3st Arbetsmiljöförordningen

verkar bestämmelsen ge skyddsombud större möjlighet att besöka arbetstagarens hem än vad yrkesinspektionen har. Däremot har frågan aldrig prövats.⁸⁸

3 ARBETSMILJÖBROTT

3.1 Straffrättsligt ansvar

Straffansvar och arbetsmiljöansvar skiljer sig åt ur flera aspekter. Arbetsmiljöansvaret gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet och berör de situationer innan en olycka inträffat i arbetet. Detta till skillnad från straffansvar som endast blir aktuellt efter att ett olycksfall har inträffat.⁸⁹ I BrB finns bestämmelser om de straff som föreligger för den som begått ett arbetsmiljöbrott. Enligt 3 kap 10 § föreligger arbetsmiljöbrott då någon på grund av ett åsidosättande av arbetsmiljölagen av oaktsamhet vållat annans död,⁹⁰ vållat annan kroppsskada⁹¹ eller sjukdom eller framkallat fara för annan.⁹² För att ett brott skall klassificeras som ett arbetsmiljöbrott, krävs det att brottet skall vara en följd av att en person uppsåtligen eller av oaktsamhet har brustit i det ansvar som i enlighet med lagen åligger denne.⁹³ I förarbeten till BrB beskrivs rekvisiten uppsåt eller oaktsamhet som åsidosättandet av de skyldigheter som föreligger i relation till arbetsmiljön. Det behöver också finnas ett orsakssamband mellan åsidosättandet av skyldigheten och den inträffade effekten. Ofta är det inte genom ett aktivt handlande som åsidosättandet av skyldigheten att förebygga ohälsa eller olyckor i arbetsmiljön sker, utan ofta handlar det snarare om en underlåtenhet att vidta de åtgärder en är skyldig att göra enligt arbetsmiljöbestämmelserna.⁹⁴ Oaktsamheten refererar till att någon eller några låtit bli att vidta de åtgärder som kunnat hindra skadan. En helt avgörande fråga för att domstolen skall kunna göra en bedömning av en händelse är om den åtalade, eller de åtalade, handlat uppsåtligt eller oaktsamt. Det blir en fråga om handlandet skett med avsikt eller med slarv.⁹⁵

Kausalitet är ett centralt begrepp inom rättssystemet som innebär att varje effektbrott förutsätter att det finns ett orsakssamband, kausalitet, mellan den brottsliga handlingen och dess effekt. Det måste kunna bevisas att brottet verkligen orsakats av gärningspersonens handling. För att kunna fastställa ett orsakssamband krävs en tydlig tidsmässig följd: handlingen måste ha skett

⁸⁸ SOU 1998:115 s. 112

⁸⁹ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, sjätte upplagan. S. 23

⁹⁰ 3 kap 7 § BrB

⁹¹ 3 kap 8 § BrB

⁹² 3 kap 9 § BrB

⁹³ Prop. 1990/91:140 s 130

⁹⁴ Prop. 1990/91:140 s 130

⁹⁵ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, sjätte upplagan. S. 23

före effekten. Kravet på denna kausalitet regleras i 3 kap 7 § BrB.⁹⁶ Ytterligare krävs adekvat kausalitet, vilket innebär att själva resultatet av handlingen inom alla rimliga gränser måste ha kunnat förväntas. En måste alltså ha kunnat räkna med att resultatet skulle uppstå när en handlat på ett visst sätt. Resultatet får ej vara en slump.⁹⁷

Straffen för den som begått ett arbetsmiljöbrott varierar beroende på vilken skada brottet har orsakat. Till exempel kan en person dömas till fängelse i högst sex år för grovt vållande till annans död, och till fängelse i sex månader för vållande till kroppsskada eller sjukdom. I vissa fall utdömes endast böter.⁹⁸ Gärningens straffvärde beror i högsta grad på graden av vållande, och ju högre grad av vållande desto strängare straff utdelas. Där bedöms framför allt hur allvarligt åsidosättandet av den åtalades skyldigheter att förebygga ohälsa och olycksfall har varit. Om skadan uppstått genom uppsåtligt handlande bedöms brottet allvarligare än om det uppstått till följd av oaktsamhet.⁹⁹

3.1.1 Arbetsgivare

Som tidigare konstaterats bär arbetsgivaren alltid huvudansvaret för arbetsmiljön, däremot kan olika uppgifter inom arbetsmiljöarbetet fördelas.¹⁰⁰ Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön bärs vanligen främst av den högste chefen genom att denne i sin egenskap av arbetstagar med chefsansvar har blivit delegerad ett övergripande arbetsmiljöansvar, men även andra personer kan bära ansvaret. För det straffrättsliga ansvaret gäller inte en automatisk fördelning, utan hänsyn tas till den som faktiskt handlat i strid med AML.¹⁰¹ För att ansvaret skall kunna uppfyllas från arbetsgivarens sida behöver arbetsuppgifterna preciseras och fördelas inom organisationen på ett korrekt sätt.¹⁰² Vid delegeringen av ansvaret för arbetsmiljöarbetet måste det kartläggas vem som bär ansvaret för att bestämmelser följs i enlighet med AML.¹⁰³ Enligt praxis finns det inga formkrav för hur själva delegeringen går till, utan det kan vara tillräckligt med muntlighet och konkludent handlande för att delegeringen skall vara giltig. Däremot finns det krav på att det skall ha funnits ett behov av delegering för att delegering skall anses vara giltigt. Behov föreligger då arbetsmiljöansvaret bättre fullföljs av någon med ett mer direkt och

⁹⁶ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 57-58

⁹⁷ Leijonhufvud, Wennberg, Ågren, (2015), s. 61

⁹⁸ 3 kap 7-9 § § BrB

⁹⁹ Johansson, S, Trost, H, Wennberg, S, Brottsbalken – En kommentar, Del I (1-12 kap.) Brotten mot person och förmögenhetsbrotten m.m., 2023, Studentutgåva 11, Norstedts Juridik. BrB 3:10 s. 4

¹⁰⁰ AFS 2001:1 6 §

¹⁰¹ Gullberg & Rundqvist (2018), s. 334

¹⁰² Se Hans Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2a §, Lexino (JUNO) (besökt 2023-12-12)

¹⁰³ Prop. 1976/77:149 s. 373

nära ansvar över arbetsplatsen. Den som delegeras arbetsmiljöansvar behöver ha rätt kompetens för uppgiften och även bli tilldelad de befogenheter och resurser som krävs, inklusive tillräckliga instruktioner, annars är inte delegeringen giltig.¹⁰⁴ Vid en ogiltig delegering ligger ansvaret kvar hos den på den närmast högre nivån,¹⁰⁵ till exempel den närmaste chefen. I förarbetet till AML understryks vikten av att det klart och tydligt skall klargöras vem som i olika situationer bär ansvaret för att lagen och dess bestämmelser följs. Det krävs att den som delegerats ansvar har tillräckliga erfarenheter och kunnande samt beslutsbefogenheter för den specifika uppgiften för att uppdraget skall få betydelse i det straffrättsliga hänseendet.¹⁰⁶ Om det brustit i någon av förutsättningarna för delegering kan personen i fråga som delegerats ansvar inte straffas. Om en individ på en högre position inom organisationen samtidigt ställs inför rätta, kan straffet istället komma att drabba den personen. Men för att det skall kunna ske förutsätts att den personen haft tillräckliga befogenheter, kunskaper och resurser, haft en självständig ställning, att det funnits ett behov av att fördela uppgiften samt att delegeringen av uppgiften varit tydlig. I de fall där endast en individ åtalats och rätten funnit att personen i fråga saknat förutsättningar för arbetsuppgiften, kan följden bli en friande dom.¹⁰⁷ Det straffrättsliga ansvaret bedöms med hänsyn till den specifika situationen i varje enskilt fall och genom att ta hänsyn till var det verkliga inflytandet över beslut och handlingar ligger.¹⁰⁸

Hovrättens mål nr B 1873-15 handlar om en kriminalvårdare som arbetade på häktet i Huddinge. Hon hade uppgifter som promenadvakt och skulle ledsaga en intagen av högre säkerhetsklass till rastgården. Det var när den intagne anlät i hiss till våningen där kriminalvårdaren befann sig, och hon vänt sig för att låsa upp dörren ut till gården, som han attackerade henne. Kriminalvårdaren avled till följd av skadorna. Talan väcktes mot häktets kriminalvårdschef och chefen för restriktionsavdelningarna, där också den intagne satt, på grunden att de hade brutit mot 3 kap 7 § 2st och 10 § § BrB – alltså begått arbetsmiljöbrott. De friades dock i Tingsrätten och efter överklagande i Hovrätten friades de även där. I domskälen ställdes tre frågor: för det första om bestämmelserna i AML åsidosatts och ifall det i sådana fall skett uppsåtligen eller av oaktsamhet, för det andra om det funnits ett samband mellan åsidosättandet och mordet på kriminalvårdaren, och för det tredje ifall de tilltalade haft

¹⁰⁴ Se Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2a §, Lexino 2023-12-12 (JUNO)

¹⁰⁵ NJA 2004 s. 34

¹⁰⁶ Prop. 1976/77:149 s. 373

¹⁰⁷ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, s. 21

¹⁰⁸ Gullberg & Rundqvist (red.) (2014), s. 335

anledning att räkna med att någon ”skulle dö”.¹⁰⁹ För en fällande dom måste alla frågor besvaras jakande. I domskälen diskuterades först och främst avdelningens rutin “två på dörr”, som innebär att det alltid skall vara två kriminalvårdare som tar emot en intagen med högre säkerhetsklass, vilket den intagne i målet hade. Till saken hör till att det bara var de anställda på den intagnes avdelning som kände till “två på dörr”-rutinen, och kriminalvårdaren var inte anställd där. Det gick därför inte att klarlägga huruvida hon kände till denna rutin och omständigheterna därtill. Dessa rutiner hade aldrig fått kritik, varken av kriminalvårdarna på häktet eller av regionala eller centrala säkerhetsinspektörer. Därför fann de att cheferna varken av uppsåt eller oaktsamhet ignorerat eventuella brister med “två på dörr” rutinen, och svaret på den första frågan blev därmed nej. Domarna framhöll att ifall det visat sig att cheferna åsidosatt bestämmelserna i AML och därmed underlåtit genomföra möjliga åtgärder, så måste det finnas en hög grad av sannolikhet att dödsfallet inte inträffat ifall de tilltalade hade vidtagit de åtgärder som det lagts dem till last att de inte vidtagit, för att kunna leda till fällande dom. En åtgärd som diskuterades var installationen av ett dörrstopp, som skulle motverka att man låste rastgårdsdörren som annars stod och slog vid blåst. Denna fråga besvarades dock även med nej, och det ledande argumentet var att den intagne är en människa som handlat av egen fri vilja. Det är därmed omöjligt att förutse utfallet ifall förutsättningarna varit annorlunda, det vill säga ifall kriminalvårdaren haft sällskap eller om dörren inte varit låst. De tilltalade kunde därmed ej läggas till last för att inte ha vidtagit åtgärder som inte kunde bevisats ge önskad effekt. De konstaterade slutligen att cheferna inte hade anledning att räkna med att någon skulle dö, och därmed besvarades alla domstolens frågor med nej och cheferna friades. Domstolen lade stor vikt i att även om dödsfallet hade kunnat undvikas, så innebär inte det att någon skall dömas för brott. Det krävs, som antytts, att en normalt aktsam arbetsgivare känt till ett behov av de åtgärder som i efterhand fastslagits kunnat förhindra dödsfallet.

Vidare handlar Hovrättens mål B 399-14, det så kallade ”Krokommålet”, om en socialsekreterare som till följd av samarbetssvårigheter med sin arbetsledare föll i en djup depression som slutade i suicid. I Tingsrätten dömdes hans båda chefer som hade ansvar för arbetsmiljön för arbetsmiljöbrott, men Hovrätten friade dem båda. Grunderna till den fällande domen i Tingsrätten var att cheferna genom oaktsamhet och grov vårdslöshet orsakat socialsekreterarens sjukdom och död, samt att de åsidosatt vad som i enlighet med AML ålegat dem till förebyggande av ohälsa. Oaktsamheten grundade sig i att de inte tagit tillräckligt

¹⁰⁹ Tingsrättens mål nr B 2767-13 s. 10

initiativ till åtgärder som kunde ha förhindrat sjukdom och dödsfall, som exempel gav domstolen att de inte utfört en omplaceringsutredning. Den grova vårdslösheten grundade sig i att de trots vetskapen av socialsekreterarens psykiska ohälsa, och uppvisade varningstecken för suicid, hade vidtagit åtgärder för att avskeda honom. Dessutom hade inte cheferna haft tillräcklig kunskap om ifall det ens förelegat grund för avsked, och därmed ansågs det ha varit en grovt vårdslös åtgärd. Domstolen drog slutsatsen att de gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död, och brottet hade varit grovt sett till de förhållanden under vilka åtgärderna för avsked vidtogs. De dömdes därmed enligt 3 kap 7 § 2st och 10 § BrB. Hovrätten ställde sig dock emot Tingsrättens dom. I bakgrunden till domen framkommer att socialsekreteraren själv hade haft en negativ inställning till omplacering och att cheferna därför inte kunde anses skyldiga att utföra en omplaceringsutredning. Han hade dessutom varit negativt inställd till att träffa läkare och psykolog – han ansåg inte att det var han som var problemet och därför skulle inte han behöva ändra på sin situation. Cheferna hade genomfört en mobbningsutredning, som i och för sig inte varit väl utförd – bland annat hade enbart socialsekreteraren och hans arbetsledare hörts, alltså båda de berörda parterna. Domstolen hade dock inte ansett att den varit så pass undermålig att den varit klandervärd oaktasam och på så vis var det ej straffbart. Cheferna hann inte gå vidare med avskedandet, och domstolen kunde inte heller veta ifall de skulle gjort det eller inte. De framhöll att ett felaktigt avskedande i sig inte kan utgöra arbetsmiljöbrott, och därmed hade oaktasamheten i åtgärden inte varit så klandervärd att den varit straffbar och någon grov vårdslöshet hade ej förelegat. Tingsrättens dom ogillades därmed och cheferna friades från åtal.

3.1.2 Arbetstagare

Denna del ämnar utreda om och när en arbetstagare kan dömas för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap 10 § BrB utan att blivit delegerad arbetsmiljöansvar i den formella meningen. Arbetstagarens straffrättsliga ansvar i förhållande till arbetsmiljön behandlas inte i rättskällorna, detta antagligen eftersom AML åsyftar att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen,¹¹⁰ och en del i det innefattar att skydda arbetstagaren.¹¹¹ I 3 kap 10 § BrB står att den som uppsåtligt eller av oaktasamhet åsidosatt det som i enlighet med AML ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall döms för arbetsmiljöbrott. I 3 kap 2 § AML framkommer att det är arbetsgivaren som bär det förebyggande arbetsmiljöansvaret. Enligt vår uppfattning kan det därmed antas att arbetstagaren inte kan dömas för arbetsmiljöbrott utan att ha blivit delegerad

¹¹⁰ 1 kap 1 § AML

¹¹¹ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, s. 23

arbetsmiljöansvar. Med det menas dock inte att arbetstagaren inte kan eller skall hållas ansvarig för olyckor som denne faktiskt orsakat, men något som också framgår är att straffansvaret inte kan bestämmas på förhand utan måste bestämmas av domstol efter att olyckan inträffat.¹¹² Klart är i alla fall att den som döms måste ha någon typ av arbetsmiljöansvar enligt 3 kap AML.¹¹³ I prop. 1990/91:140 framhölls att även om det brott som avses i 3 kap 7-9 § § BrB inte orsakats av att en arbetsgivare åsidosatt sina skyldigheter enligt AML, så skall han dömas för det brott han begått, även om brottet skett i arbetsmiljön.¹¹⁴ På samma sätt borde även en arbetstagare kunna dömas för vållande till annans död och så vidare. I detta avsnitt kommer det redogöras för två fall i svensk domstol där arbetstagare blivit dömda i samband med en arbetsplatsolycka.

I Tingsrättens mål nr B 8845-20, vars dom även fastställts av Hovrätten,¹¹⁵ utreddes ett drunkningsfall i Skanör där en skolpojke miste livet. Fallet ger ett praktiskt exempel på hur ett arbetsmiljöbrott har begåtts. Åklagaren i fallet yrkade på att de tre pedagogerna som varit närvarande vid olyckan samt rektorn skulle dömas för arbetsmiljöbrott, alternativt för vållande till annans död. I enlighet med 1 kap 3 § AML anses skolelever likställda med arbetstagare, vilket innebär att lagen är tillämplig även på elever i skolverksamhet. Tingsrätten konstaterade att "Såsom lärare/pedagog, med den omedelbara tillsynen över eleverna, har alla tre även utan uttrycklig delegering vid aktuell lektion haft arbetsmiljöansvar för eleverna."¹¹⁶ Tingsrätten ansåg att den badaktivitet som hölls av skolan med icke simkunniga barn är en riskfylld verksamhet som i sig ställer mycket höga krav på tillsyn och uppsikt. I tillägg till detta ägde verksamheten rum med 40 barn och enbart tre lärare närvarande. Det stora antalet barn ställer också högre krav på tillsyn och uppsikt och därav ansågs pedagogerna ha agerat försummande i att planera badaktiviteten på ett sätt som skulle minimera risken för olyckor. Dessutom underlät de att upprätthålla nödvändig övervakning och tillsyn över pojken, vilket ledde till att de inte märkte att han hamnade under vattenytan och drunknade. Tingsrätten bedömde att om tillräckliga åtgärder hade vidtagits skulle pojken med hög sannolikhet inte ha avlidit i samband med badaktiviteten. Därav ansåg tingsrätten att om de tre pedagogerna hade vidtagit de nödvändiga åtgärderna och genomfört de riskbedömningar och kontroller som beskrivits av tingsrätten avseende bassängen och badaktiviteten, skulle pojken fortfarande vara vid liv. Dödsfallet ansågs därför ha varit en adekvat följd av rektorns oaktsamhet då hon underlät att

¹¹² Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, s. 21

¹¹³ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, 2016, s. 24

¹¹⁴ Prop. 1990/91:140 s. 130

¹¹⁵ Hovrättens mål nr. B 2048-23

¹¹⁶ Tingsrättens mål nr. 8845-20 s. 11

systematiskt planera, leda och kontrollera aktiviteten vilket lett till att riskerna i aktiviteten inte fortlöpande undersökts och åtgärder som föranletts av detta inte vidtagits. Tingsrätten ansåg att kravet på orsakssamband är uppfyllt. De tre pedagogerna och rektorn dömdes samtliga för arbetsmiljöbrott i enlighet med 3 kap 7 § 1st och 10 § BrB. Påföljden för samtliga blev villkorlig dom och 60 dagsböter. Vellinge kommun dömdes även till att betala företagsbot om 1 500 000 kr då rektorn vid skolan och som företrädare för Vellinge kommun haft ansvaret för att verksamheten bedrivits enligt arbetsmiljölagstiftningens regler. Tingsrätten ansåg att hon underlåtit att planera, leda och kontrollera badaktiviteten som bedrevs, som därmed ledde till att riskerna i aktiviteten inte fortlöpande undersökts och att åtgärder som föranletts av detta inte vidtagits. Tingsrätten menar också på att riskbedömningen bör ha tagit i beaktning att verksamheten som bedrevs i form av simundervisning i pool utfördes av minderåriga som inte bör anses som fysiskt och psykiskt mogna och i de flesta fall inte simkunniga.

Därmed går det att identifiera ett tredelat ansvar: det som åligger pedagogerna, rektorn och kommunen. Pedagogernas ansvar låg i den omedelbara tillsynen, vilken de brast i. Rektorns ansvar låg i att systematiskt leda, kontrollera och planera verksamheten på ett sätt som leder till att riskerna i aktiviteten fortlöpande undersöks och att nödvändiga åtgärder vidtas, vilket hon ej gjort. Kommunens ansvar låg i att se till att det fanns tillfredsställande rutiner, vilket de inte gjort. Eftersom kommunen inte tog sitt ansvar, ledde det till att rektorn inte tog sitt ansvar vilket också ledde till att pedagogerna inte tog sitt ansvar. Rektorn menade för sin del att hon inte sett bristerna i rutinerna som kommunen utfärdat, men domstolen ansåg inte att det var tillräckligt. Hon skulle gjort riskbedömningar och då insett att fler vuxna behövts för antalet barn. Att pedagogerna varit för få är heller inte skäl för att inte ha uppsikt, vilket ledde till att domstolen ansåg att de varit oaktsamma.

Ännu ett fall som behandlar arbetstagarens straffrättsliga ansvar är Hovrättens mål nr B 2681-10, som rörde en olycka som skett då kontaktledningarna för en bansträcka i Stockholms tunnelbana skulle upprustas. I vanliga fall arbetade det aktuella arbetslaget efter en viss rutin med olika led av kommunikation inför in- och urkoppling av ström, men på grund av minskad bemanning stod de utan en arbetsledare och ingen ny formell arbetsledare hade tillsatts. Vid det aktuella tillfället var de inte egentligen underbemannade, då vissa av uppgifterna kunde skötas av samma person, men eftersom de var färre än vanligt hade de inrättat anpassade rutiner som fungerat för dem tidigare under projektets gång. Det uppstod dock missförstånd mellan den elarbetsansvariga och kopplingsledaren om vem som skulle föra kommunikationen då elen

skulle kopplas in och ur, vilket resulterade i att elen kopplades in innan arbetet var färdigt och två av arbetstagarna ådrogs allvarliga skador då de kom i kontakt med elledningarna. Domstolen ansåg att de av oaktsamhet hade orsakat målsägandenas skador och därmed gjort sig skyldiga till vållande till kroppsskada enligt 3 kap 8 § 1st BrB. Åklagaren i målet anförde att även om de båda gärningsmännen förvisso hade viktiga arbetsuppgifter som gav dem ansvar över specifika områden i arbetet, så skulle de i straffrättslig mening inte anses ha haft arbetsledande uppgifter. De åtalade hade inte hållit ingående ström bortkopplad under arbetet, och dömdes därmed på grund av att genom oaktsamhet ha åsidosatt det som ålegat dem enligt AML, för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap 10 § BrB.

4 ANALYS

4.1 Arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete

4.1.1 Arbetsgivarens ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete

Arbetsgivaren är som anförts skyldig att vidta alla nödvändiga åtgärder för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, men kravet i sig är vagt formulerat. I Huddingemålet framhöll domstolen att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla de åtgärder som är tekniskt kända och ekonomiskt möjliga, och i fallet fördes en diskussion huruvida arbetsgivaren uppfyllt detta krav. I fallet var nämligen en dörr, som i normala fall skulle varit öppen, stängd då den slog på grund av vinden.¹¹⁷ I efterhand installerade arbetsgivaren ett dörrstopp för att åtgärda problemet.¹¹⁸ Givet förutsättningen att arbetsgivaren inte kunde förutse effekten av de möjliga åtgärderna som kunde vidtagits så ansåg domstolen att kravet ändå var uppfyllt. I förarbetet till AML menade man att en avvägning skulle göras mellan åtgärdens omfattning och säkerhetsbehovet. Domstolen i Ställningsbyggnadsålet behandlade frågan om drogtestning, och huruvida det hade varit en integritetskränkande åtgärd eller en berättigad åtgärd i arbetsmiljöarbetet. I slutändan ansåg de att det i huvudsak är hälsan och säkerheten på arbetsplatsen som skall tas i beaktning och att åtgärdskravet ingår i det förebyggande arbetet – arbetsgivaren skulle upprättat avtal om drogtest på arbetsplatsen, hellre än att införa drogtest då han insett att det blivit ett säkerhetsproblem på arbetsplatsen. Inga sådana avtal fanns på arbetsplatsen, och därmed vägde arbetstagarnas integritet tyngre i det fallet. Även i det omtalade Krokommålet diskuterades arbetsgivarens åtgärdsskyldighet. Man konstaterade att det inte var skäligt att omplacera en

¹¹⁷ Hovrättens mål nr B 1873-15, s. 23

¹¹⁸ Hovrättens mål nr B 1873-15, s. 53

arbetstagare till förmån för arbetsanpassning för en annan. Den avlidne hade nämligen innan hans bortgång ansett att det inte var hans arbetssituation som skulle åtgärdas, utan den arbetsledare som han hade samarbetsvårigheter med.¹¹⁹ Alltså kan det konstateras att det inte finns en tydlig gräns för hur pass långt åtgärdskravet sträcker sig och att många faktorer skall vägas in, men klart är att arbetsgivaren skall göra så mycket som möjligt enligt de förutsättningar han har. Han skall göra allt som skäligen kan väntas av honom att känna till och som han har råd till, men han skall inte behöva genomföra en åtgärd som är oproportionerlig i förhållande till säkerhetsbehovet. Åtgärden skall dessutom vara riktad åt problemet i fråga, det skall vara effektivt. I avvägningen är det viktigt att beakta hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

På den normala arbetsplatsen är det naturligt att arbetsgivaren vidtar alla möjliga åtgärder, eftersom det förmodligen också är arbetsgivaren som råder över lokalen. Så är inte fallet vid hemarbete, utan då är det såklart arbetstagaren som råder över sitt eget hem. De åtgärder som nämnts i litteraturen som arbetsgivaren kan vidta vid hemarbete är oftast att bistå med ergonomiska arbetsredskap såsom skrivbord och stol samt belysning. Det går dock inte att bortse från att arbetsmiljöproblem kan sträcka sig längre än dåliga redskap. Precis som på en normal arbetsplats kan problem med till exempel ventilation, buller och temperatur uppstå, vilka alla är problem som lär falla inom arbetsgivarens åtgärdsskyldighet på den normala arbetsplatsen. Som anförts så har arbetsgivaren rätten att frånta arbetstagaren möjligheten till hemarbete ifall det inte är hållbart ur en arbetsmiljösynpunkt, och det syns vara lösningen då arbetsgivarens åtgärdsplikt nått sin gräns. I ljuset av den pandemi som pågått i världen kan det uppstå svårigheter om arbetsgivaren inte kan förväntas åtgärda alla möjliga problem i en arbetstagares hem, men samtidigt inte kan tillhandahålla en arbetsplats som uppnår kraven på avstånd i det fall det råder restriktioner. Det verkar också som att arbetsgivarens och arbetstagarens kommunikation blir desto viktigare, detta eftersom arbetstagaren inte vistas i samma lokaler som arbetsgivaren. Som tidigare anförts ställer detta högre krav på att arbetstagaren kommunicerar till antingen arbetsgivaren eller skyddsombudet om något är fel. Det uppstår ett dilemma om arbetsgivaren skall behöva tumma antingen på rekommendationerna om avstånd eller kraven på arbetsmiljön. Samtidigt blir skyddsombudets och tillsynsmyndighetens roll och också befogenhet vag och motstridig, vilket behandlas i ett senare avsnitt.

¹¹⁹ Hovrättens mål B 399-14 s. 23

Gällande arbetsgivarens ansvar då en arbetsplatsolycka inträffat vid arbete i hemmet blir det ett komplicerat avgörande. Det skall utredas ifall olyckan faktiskt har ett samband med arbetet. Frågan har bland annat diskuterats i Högsta Förvaltningsdomstolen,¹²⁰ men än så länge har ingen arbetsgivare ansetts vara skyldig till en arbetsplatsolycka i en arbetstagares hem. Därmed kan frågan ställas om vilka olyckor arbetsgivaren skall förebygga, och om det ens går att dra en gräns. En krock med någon som är hemma då arbetstagaren arbetar hemifrån kan svårligen anses vara förutsebar, och därmed kanske svaret på frågan är att arbetsgivaren skall förebygga och åtgärda de faror han också kan förutse då arbetstagaren arbetar hemifrån. Det blir också en fråga om arbetstagaren har rätt förutsättningar att utföra sitt arbete samtidigt då det finns störande moment i hemmet.

4.1.2 Arbetstagarens ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete

Arbetstagarens ansvar på arbetsplatsen innefattar att delta i arbetsmiljöarbetet, det så kallade samverkanskravet. Därtill har han också rätt att stoppa arbetet vid omedelbar fara. På arbetsplatsen torde det inte vara något problem för arbetstagaren att ta sitt ansvar i förhållande till arbetsmiljön eftersom närmsta chef med arbetsmiljöansvar och skyddsombud troligen finns på plats. Ofta finns även andra kollegor på plats som kan rycka in och hjälpa till om så behövs. Saken blir en annan då arbetstagaren arbetar från sitt hem. Där har inte arbetsgivaren, eller den med arbetsmiljöansvar, fri tillgång till arbetstagarens arbetsplats längre och det ställs än högre krav på arbetstagaren i och med samverkansskyldigheten. Troligen går det inte heller att förvänta sig att arbetsgivaren skall efterleva arbetsmiljöarbetet på samma sätt som när arbetet sker i arbetsgivarens normala lokaler. Arbetstagaren ansvarar i allra högsta grad för sin arbetsplats då arbetet sker i hemmet, både i förhållande till den fysiska arbetsmiljön och till den psykiska arbetsmiljön. Att själv ansvara för sin arbetsposition vid skrivbordet och att ta rast som vanligt är bara några exempel. Det blir viktigt ur ett långsiktigt perspektiv, och inte minst för att förebygga olyckor. Arbetsgivaren och skyddsombudet kan inte ha samma tillsyn över arbetstagarens arbetsplats i hemmet som vanligt, och då förskjuts större delar av ansvaret till arbetstagaren själv. Arbetsgivaren bär dock som vanligt ansvaret över det förebyggande arbetet och skall se till så att arbetstagaren har rätt information och resurser för att kunna sköta arbetet hemifrån på ett hälsosamt sätt.

¹²⁰ Se Högsta Förvaltningsdomstolens mål nr. 441-22 samt mål nr. 3375-22

4.1.3 Skyddsombudets ansvar på arbetsplatsen och vid hemarbete

På den normala arbetsplatsen är vanligtvis skyddsombudet en arbetstagarare bland alla andra, och har därmed större möjligheter till tillsyn, precis som arbetsgivaren vid arbete i hans lokaler. Han har redan tillträde till arbetsplatsen, och förutsatt ett gott samarbete med arbetsgivaren så lär han inte stöta på några hinder. Lagen gör ingen skillnad mellan arbetsgivarens normala verksamhet och arbetstagararens hem, så till lagen sett har tillsynsinsatserna samma befogenheter vid hemarbete som vid den normala arbetsplatsen. I det fall då arbete bedrivs i arbetstagararens hem försvåras dock skyddsombudets uppgifter, eftersom inspektion vid hemarbete skall ske på arbetstagararens eller arbetsgivarens begäran. På grund av den känsliga situationen att inspektionen görs i arbetstagararens hem så har det konstaterats att arbetstagararen inte kan tvingas låta sitt hem inspekteras ifall han inte vill. Dessa två ansatser säger naturligtvis emot varandra – å ena sidan skall inspektion utföras på arbetsgivarens begäran, men å andra sidan har arbetstagararen rätt att motsätta sig en sådan. Det ligger dock i arbetstagararens eget intresse att hans hem inspekteras, eftersom det är hans arbetsmiljö det handlar om, och om skyddsombudet har begränsat tillträde till arbetstagararens hem ställs än högre krav på arbetstagararens samverkansskyldighet. För att försäkra sig om tillträde till arbetstagararens hem föreslås att rutiner gällande inspektion vid hemarbete fastslås i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagararen. Ämnet är dock sällan behandlat i litteratur och än mindre i rättskällorna. Det återstår därmed att se om saken prövas i domstol, och vad utkomsten blir.

4.2 Fastställandet av straffrättsligt ansvar

4.2.1 Straffrättsligt ansvar för arbetsgivaren

Definitionen av arbetsmiljöbrott är att någon till följd av att ha åsidosatt det ansvar som enligt AML åvilar honom, vållat annans död, kroppsskada eller sjukdom, eller utsatt någon för livsfara eller fara för skada eller ohälsa. Att en olycka och ett brott till följd av åsidosättandet av AML kan inträffa på den normala arbetsplatsen är ostridigt. Frågan är dock om ett sådant brott kan inträffa i en arbetstagararens hem, och om arbetsgivaren eller den med arbetsmiljöansvar skulle kunna hållas ansvarig för det. Som visats tidigare är det den som har ett arbetsmiljöansvar enligt tredje kapitlet AML som också kan vara straffrättsligt ansvarig för ett arbetsmiljöbrott, och utifrån det torde arbetsgivaren kunna åläggas straffrättsligt ansvar även då arbetstagararen utför arbete i hemmet och ett arbetsmiljöbrott begås. Det blir tydligt att den som delegerats ansvar för arbetsmiljön är den som kan dömas för arbetsmiljöbrott. Brott mot AML kan begås på olika sätt och i det hänseendet borde det inte vara omöjligt för arbetsgivaren att hållas ansvarig för

olyckor i arbetstagarens hem med koppling till arbetet. Den svåra frågan handlar om själva arbetsmiljöbrottet enligt 3 kap 10 § BrB. Så vitt vi vet har frågan aldrig prövats i domstol, men högst troligen skulle ett sådant brott enbart rubriceras enligt 3 kap 7-9 § § BrB.

4.2.2 Straffrättsligt ansvar för arbetstagaren

Det straffrättsliga ansvaret för en arbetstagare som inte formellt delegerats arbetsmiljöansvar är en fråga sällan prövad i svensk domstol, vilket är naturligt då det främst är den med arbetsmiljöansvar som döms för arbetsmiljöbrott. Denna uppsats har behandlat två fall då arbetstagare dömts för arbetsmiljöbrott: druckningsfallet i Skanör och fallet med de elarbetsansvariga som vållade sina kollegor skador. I båda fallen hade arbetstagarna ett visst ansvar för sin arbetsmiljö som alla arbetstagare har, inte minst aktivitetsplikten. Dels i egenskap av pedagoger som ansvarar för elevernas säkerhet, dels i egenskap av elarbetsansvariga som ansvarade för säkerheten i det elarbete de utförde. Inga av de åtalade hade blivit delegerade något uttryckligt arbetsmiljöansvar. Generellt sett är det arbetsgivaren eller den närmast ansvariga till den åtalade arbetstagaren som fälls, eftersom det är denne som också har arbetsmiljöansvaret. Så var dock ej fallet i de två målen. I fallet med elarbetarna dömdes de båda gärningsmännen för arbetsmiljöbrott till följd av vållande till kroppsskada, och pedagogerna i Skanörfallet dömdes för arbetsmiljöbrott till följd av vållande till annans död. De hade inte gjort det som ålegat dem till ansvar enligt Arbetsmiljölagen, man ansåg att de agerat för oansvarigt för att *inte* hållas ansvariga. Även i det fall elarbetarna inte dömts för arbetsmiljöbrott, hade åklagaren i andra hand yrkat vållande till kroppsskada.¹²¹ Även i Skanörfallet yrkade åklagaren i andra hand för att de åtalade vållat annans död.¹²² Alltså är inte arbetstagaren helt friad från ansvar, även om han inte döms för arbetsmiljöbrott.

5 SLUTSATS OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Den första frågan denna uppsats sökte besvara var följande: “Skiljer sig arbetsgivarens, arbetstagarens och skyddsombudets arbetsmiljöansvar enligt lag beroende på om arbetet sker på arbetsplatsen eller vid hemarbete?”. Utredningen visar på att arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret oavsett vilken miljö arbetet sker i, vare sig på arbetsplatsen eller i hemmet. Arbetstagaren är skyldig att samverka för att uppnå en god arbetsmiljö, och skyddsombudet ansvarar för tillsynen på arbetsplatsen. Som antytts i avsnitt 1.5 kan förarbetena till Arbetsmiljölagen anses vara föråldrade till viss del. I samband med ständig utveckling i

¹²¹ Tingsrättens mål nr B 1563-08 s. 23

¹²² Tingsrättens mål nr B 8845-20 s. 12

samhället, inte minst teknologisk men även den socialt, krävs det att lagen och dess tillhörande föreskrifter ständigt uppdateras för att matcha de kraven som finns idag. Detta är som tidigare utrett reglerat i AML, att lagen ställer krav på att ta ny kunskap genom utvecklingen som sker i samhället i beaktning. Någon lagändring anser vi inte vara nödvändig, däremot bör Arbetsmiljöverkets föreskrifter ta hänsyn till nya arbetsformer, såsom den ökande omfattningen av hemarbete, för att på bästa sätt fortsätta arbetet med att anpassa föreskrifterna för att kunna reglera de arbetsmiljöproblem som kan uppstå i dagens samhälle. Svaret på frågan är därmed att nej, ansvaret skiljer sig inte enligt lag beroende på var arbetet utförs, men den praktiska ansvarsfördelningen ser olika ut beroende på om det rör en arbetsgivare, chef med delegerat arbetsmiljöansvar eller en vanlig anställd arbetstagare. Däremot ökar kravet på samverkan när arbetstagaren arbetar hemifrån.

Den andra frågan som denna uppsats sökte att besvara löd: "Hur fastställs det straffrättsliga ansvaret för arbetsgivare och chefer som formellt blivit delegerade arbetsmiljöansvar då arbetsmiljöbrott begåtts?" och slutligen "Under vilka förutsättningar kan en vanlig enskild arbetstagare som inte formellt blivit delegerad arbetsmiljöansvar dömas för arbetsmiljöbrott?". Att arbetsgivaren bär arbetsmiljöansvaret är tydligt, däremot krävs en helhetsbedömning vid fastställandet av vem som bär det straffrättsliga ansvaret vid arbetsmiljöbrott då det inte är något som kan bestämmas på förhand. Det kan skilja sig från fall till fall vem som haft, eller anses ha haft, det delegerade arbetsmiljöansvaret, och att på förhand bestämma vem som skall dömas för ett brott strider emot den svenska straffrättens principer. Generellt sett är en arbetstagare skyddad från att bli dömd för något som han utfört i tjänsten, så länge han inte åsidosatt det som ålegat honom enligt Arbetsmiljölagen. Däremot finns det fall där både arbetsgivare, chef som delegerats arbetsmiljöansvar och en vanlig anställd arbetstagare samtidigt dömts för arbetsmiljöbrott. Att en döms för arbetsmiljöbrott utesluter inte att andra också gör det. Svaren på frågorna är alltså att det straffrättsliga ansvaret inte är något som kan bestämmas på förhand, men generellt är det den med övergripande arbetsmiljöansvar som döms för arbetsmiljöbrott. Därmed inte uteslutet att även en arbetstagare som inte formellt delegerats arbetsmiljöansvar kan dömas.

Mot bakgrund av gällande rätt blir det slutligen tydligt att bedömning om huruvida en handling är ett arbetsmiljöbrott och vem som innehar det straffrättsliga ansvaret, ser olika ut från fall till fall men att utgångspunkten måste ligga i det enskilda fallet. I varje situation bör det således

görs en bedömning om vem som burit arbetsmiljöansvaret för att därefter kunna bedöma vem som burit det straffrättsliga ansvaret och som eventuellt kan dömas för arbetsmiljöbrott.

KÄLLFÖRTECKNING

Offentligt tryck

Svensk författningssamling

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Brottsbalk (1962:700)

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1982:3

AFS 2001:1

Propositioner

Prop. 1976/77:149

Prop. 1990/91:140

Statens offentliga utredningar

SOU 1998:115

Kommittédirektiv

Dir. 1997:83 Reglering av distansarbete

Rättsfall

Högsta domstolen

Mål nr B 4471-02, NJA 2004 s. 34

Mål nr B 1609-06, NJA 2007 s. 369

Högsta förvaltningsdomstolen

Mål nr 441-22

Arbetsdomstolen

AD 1991 nr 45

AD 1999 nr 66

AD 2018 nr 29

Hovrätterna

Mål nr B 2681-10

Mål nr B 399-14

Mål nr B 1873-15

Mål nr B 2048-23

Tingsrätterna

Mål nt B 1563-08

Mål nr B 8845-20

Nytt Juridiskt Arkiv

NJA II 1991 s. 528, Redogörelse för vissa andra under 1991 utfärdade lagar (notiser)

NJA 2004 s. 34

NJA 2007 s. 369

Material från arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker, sjätte upplagan, 2016. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer, 21 april 2018.
[Arbetsmiljölagen 21 april 2018 \(av.se\)](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsuskador-2022/arbetsmiljostatistik-arbetsuskador-2022.pdf)

Arbetsmiljöverket, Arbetsuskador 2022, Arbetsmiljöstistik Rapport 2023:01, juni 2023.
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsuskador-2022/arbetsmiljostatistik-arbetsuskador-2022.pdf>

Litteratur

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, femtonde upplagan, Prevent, 2023

Andersson, Peter, *Arbetsmiljörätt - En läro- och handbok*, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2023

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, femte upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2023

Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2018: kommentarer och författningar*, artonde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Ieskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, elfte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010

Johansson, S, Trost, H, Wennberg, S, *Brottsbalken – En kommentar, Del I (1-12 kap.) Brotten mot person och förmögenhetsbrotten m.m.*, studentutgåva 11, Norstedts Juridik, 2023

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, tolfte upplagan, Iusté, Uppsala, 2020

Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne, Ågren, Jack, *Straffansvar*, nionde upplagan, Wolters Kluwer, 2015

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och Tillämpning*, andra upplagan, Iustus Förlag, 2003

Internetkällor

Hans Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3 §, Karnov (JUNO) (besökt 2023-11-07)

Hans Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2a §, Lexino (JUNO) (besökt 2023-12-12)

Hans Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 4 §, Lexino (JUNO) (besökt 2023-11-21)

Per Dalekant, Anders Weihe, Lag (1976:580) om anställningsskydd 1 §, Karnov (JUNO) (besökt 2023-12-18)

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån (besökt 2023-12-04).

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>

Arbetsmiljöverket, Inspektion (besökt 2023-11-17). <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/?hl=inspektion>