



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Arbetsmiljöansvar i bemanningsbranschen

En undersökning av den arbetsmiljörättsliga ansvarsfördelningen
mellan bemanningsföretag och kundföretag

Sabina Heldić

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

15 högskolepoäng

HT 2025

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar det arbetsmiljörättsliga ansvaret i bemanningsförhållanden och hur detta fördelas mellan bemanningsföretag och kundföretag. Syftet är att analysera den rättsliga regleringen av ansvarsfördelningen samt att identifiera rättsliga och praktiska utmaningar som uppstår när arbetsmiljöansvaret delas mellan flera aktörer. De centrala frågeställningarna är hur ansvaret fördelas enligt gällande rätt och vilka tolkningsproblem den nuvarande ordningen ger upphov till. Undersökningen har genomförts med rättsdogmatisk metod genom analys av arbetsmiljölagen, relevanta föreskrifter, förarbeten och doktrin.

Analysen visar att arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden är parallellt men funktionellt uppdelat. Bemanningsföretaget bär det primära arbetsgivaransvaret enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen, medan kundföretaget har ett självständigt skyddsansvar enligt 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen, grundat på rådighet över arbetsstället. Ansvarsfördelningen är systematiskt förenlig med arbetsmiljölagens skyddssyfte, men den funktionella konstruktionen medför gränsdragningssvårigheter och ett ömsesidigt informationsberoende mellan aktörerna. Uppsatsen visar att ansvarsfördelningen i bemanningsförhållanden i hög grad påverkas av aktörernas informationsutbyte och av hur kriteriet rådighet bedöms när kontrollen över arbetsmiljön är delad.

Ämnesord: arbetsmiljöansvar, bemanningsföretag, kundföretag, rådighet, inhyrd arbetskraft, systematiskt arbetsmiljöarbete, trepartsförhållande

Abstract

This thesis examines the allocation of occupational health and safety responsibility in temporary agency work arrangements and how such responsibility is divided between the temporary work agency and the user undertaking. The purpose is to analyse the legal framework governing this allocation of responsibility and to identify legal and practical challenges arising when occupational health and safety duties are shared between multiple actors. The central research questions concern how responsibility is distributed under current law and which interpretative difficulties the existing framework gives rise to. The study is conducted using a legal dogmatic method through an analysis of the Swedish Work Environment Act, relevant regulations, preparatory works and legal doctrine.

The analysis demonstrates that occupational health and safety responsibility in temporary agency work is parallel but functionally divided. The temporary work agency bears the primary employer responsibility under Chapter 3, Section 2 of the Work Environment Act, while the user undertaking has an independent protective responsibility under Chapter 3, Section 12, based on actual control over the workplace. Although the system is consistent with the protective purpose of the legislation, the functional division of responsibility creates challenges regarding delimitation and mutual information exchange. The thesis shows that the allocation of occupational health and safety responsibilities in temporary agency work arrangements is largely influenced by the exchange of information between the parties and by how the criterion of control is assessed when authority over the work environment is shared.

Keywords: occupational health and safety, temporary agency work, user undertaking, employer responsibility, control over workplace, systematic work environment management, triangular employment relationship

Innehållsförteckning

Förkortningar	5
1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
2. Bemanningsbranschen i Sverige	11
2.1 Bemanningsbranschens utveckling och betydelse	11
2.2 Regleringen av bemanningsarbete	12
2.2.1 Trepartsförhållandet och centrala aktörer	12
2.2.2 Rättsliga ramar för bemanningsarbete	14
3. Det arbetsmiljörättsliga ramverket	17
3.1 Arbetsmiljölagens syfte och grundprinciper	17
3.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	18
3.2.1 Kravet på ett systematiskt arbetsmiljöarbete	19
3.3 Arbetsmiljöansvar vid flera aktörer	21
4. Arbetsmiljöansvar i bemanningsförhållanden	23
4.1 Gemensamt och delat arbetsmiljöansvar	23
4.2 Bemanningsföretagets arbetsmiljöansvar	24
4.2.1 Förebyggande ansvar vid placering	24
4.2.2 Kompetens och instruktioner	25
4.2.3 Löpande uppföljning och informationsutbyte	27
4.2.4 Ansvar vid olyckor och tillbud	28
4.2.5 Åtgärdsskyldighet och rehabilitering	30
4.3 Kundföretagets arbetsmiljöansvar	31
4.3.1 Det särskilda skyddsansvaret	31
4.3.2 Informations- och instruktionsansvaret	33
5. Analys	36
5.1 Ansvarsfördelningen	36
5.2 Rättsliga och praktiska utmaningar	37
6. Slutsats	40
Källförteckning	41

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Art.	Artikel
EU	Europeiska unionen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
Skr.	Regeringens skrivelse
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsmiljörätten utgör en central del av den svenska arbetsrätten och syftar till att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Regleringen bygger på principen att arbetsgivaren, som leder och organiserar arbetet, ansvarar för att förebygga ohälsa och olycksfall.¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) utgår från ett traditionellt tvåpartsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetsgivaren åläggs ett långtgående ansvar att vidta de åtgärder som krävs för att undanröja risker i arbetet.²

Arbetsmarknadens utveckling har emellertid medfört att arbetsledning, kontroll och anställningsförhållande inte alltid sammanfaller hos samma aktör. Bemanningsarbete är ett tydligt exempel. Arbetstagaren är anställd av ett bemanningsföretag men arbetar i kundföretags verksamhet och under dess arbetsledning. Den formella arbetsgivaren och den aktör som faktiskt råder över arbetsmiljön är därmed inte densamma.³ Den traditionella kopplingen mellan arbetsgivar­skap och faktisk rådighet över arbets­stället bryts, vilket väcker frågor om hur arbetsmiljöansvaret ska fördelas när arbetsgivarfunktionerna är uppdelade.

Problematiken har uppmärksammats på unionsrättslig nivå sedan början av 1990-talet. I direktiv 91/383/EEG anges att bemanningsanställda är mer utsatta för risker för olycksfall och arbetssjukdomar än andra arbetstagare, vilket motiverar särskilda skyddsåtgärder.⁴ Samtidigt föreskrivs att det allmänna arbetsmiljörättsliga regelverket ska tillämpas fullt ut även på bemanningsanställda. Detta förutsätter att både den kontraktuella arbetsgivaren och den inhyrande verksamheten bär ansvar för arbetsmiljön.⁵ Direktivet preciserar dock inte närmare hur ansvaret ska avgränsas mellan dessa aktörer, vilket har gett upphov till tolkningsfrågor.⁶ Europaparlamentet har vidare framhållit att det i komplexa arbetsorganisationer ofta är svårt att identifiera vem som faktiskt bär ansvaret för arbetsmiljön.⁷

¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 1 kap. 1 § och 3 kap. 2 §; Johan Holm, *Arbetsmiljörätten – en översikt*, 1 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2024, s. 15 f.

² Arbetsmiljölagen 3 kap. 1 a-2 §§; Holm, 2024, s. 30, 37-39

³ Kerstin Ahlberg, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, 17 uppl., Prevent, Stockholm 2024, s. 75

⁴ Direktiv 91/383/EEG, preamble

⁵ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 § och 12 § 2 st.; Direktiv 91/383/EEG, art. 2.3

⁶ Labourasociados consultores, *Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work. Council Directive 91/383/EEC of June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship*, Final report, s. 67

⁷ European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs, *Report on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe (2013/2112(INI))*, A7-0458/2013, 12/12-13, s. 6.

I Sverige blev bemanningsverksamhet tillåten 1993 efter att förbudet mot privat arbetsförmedling avskaffades.⁸ Sedan dess har branschen etablerats som en permanent del av arbetsmarknaden.⁹ Uthyrning av arbetstagare regleras idag främst i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, som genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbete genom bemanningsföretag. Regleringen syftar till att möjliggöra flexibilitet på arbetsmarknaden samtidigt som de inhyrda arbetstagarnas grundläggande rättigheter skyddas och säkerställs.¹⁰ Arbetsmiljöansvaret regleras dock i första hand genom arbetsmiljölagen och dess kompletterande föreskrifter.¹¹

Även om arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om ansvarsfördelning när flera aktörer är involverade, är gränsdragningen mellan bemanningsföretagets och kundföretagets skyldigheter inte alltid tydlig. Mot denna bakgrund uppkommer frågan hur det arbetsmiljörättsliga ansvaret är konstruerat i bemanningsförhållanden och hur ansvarsfördelningen ska tolkas när arbetsgivarfunktioner som traditionellt varit samlade hos en aktör är uppdelade mellan flera. Analysen är central för att bedöma om den nuvarande regleringen säkerställer ett effektivt arbetsmiljöskydd även inom ramen för bemanningsarbete.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att redogöra för och analysera den rättsliga regleringen av arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden med fokus på hur ansvaret fördelas mellan bemanningsföretag och kundföretag. Uppsatsen avser vidare att undersöka hur denna ansvarsfördelning tolkas och tillämpas rättsligt samt att identifiera tolkningssvårigheter och oklarheter som kan uppstå när arbetsmiljöansvaret delas mellan flera aktörer.

Mot denna bakgrund ska följande frågeställningar besvaras:

- Hur fördelas det arbetsmiljörättsliga ansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag enligt gällande rätt?
- Vilka rättsliga och praktiska utmaningar kan identifieras i den nuvarande ordningen?

⁸ Håkan Gabinus Göransson, *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, Norstedts Juridik, Stockholm 2014, s. 15; Prop. 1992/93:218, s. 1 f.

⁹ Kompetensföretagen (2024) *Vad är kompetensbranschen?*

<https://www.kompetensforetagen.se/rapport/kompetensbranschen-2024/kapitelsida/#stapelldiagram>

¹⁰ Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 6 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2021, s. 371.

¹¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160); AFS 2023:1

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i uthyrningslagen och den reglering som gäller för uthyrda arbetstagare i Sverige. Uppdragstagare och entreprenadförhållanden omfattas inte eftersom de bygger på andra rättsliga konstruktioner och faller utanför uppsatsens syfte. Tyngdpunkten ligger på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetstagarens skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens roll och befogenheter behandlas därför inte. Uppsatsens undersökning avgränsas vidare till bemanningsanställda med tillsvidareanställning eftersom detta utgör den vanligaste anställningsformen i bemanningsbranschen.¹²

Uppsatsen är även begränsad till den fysiska arbetsmiljön. Allvarliga arbetsolyckor är i stor utsträckning kopplade till fysiska arbetsmoment, såsom fallolyckor eller hantering av material, verktyg och maskiner.¹³ Detta är särskilt relevant i bemanningsförhållanden, där riskerna för inhyrd arbetskraft ofta är knutna till den fysiska arbetsmiljön.¹⁴ Den psykosociala arbetsmiljön behandlas därför inte eftersom dessa frågor förutsätter andra typer av bedömningar än de som står i fokus för denna studie. Det tas inte heller sikte på tjänstemannaperspektivet då arbetare i större utsträckning drabbas av arbetsolyckor.¹⁵

Slutligen behandlas inte frågor om sanktioner, arbetsmiljöbrott eller straffrättsligt ansvar. Med hänsyn till uppsatsens omfång finns det inte utrymme att även analysera dessa aspekter mer ingående. Fokus ligger därför uteslutande på den materiella ansvarsfördelningen enligt gällande rätt, snarare än på de rättsliga konsekvenser som kan uppkomma vid brister i arbetsmiljöarbetet.

1.4 Metod och material

Uppsatsen bygger på en rättsdogmatisk metod med syfte att fastställa, tolka och systematisera gällande rätt (*de lege lata*) avseende arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden. Metoden är särskilt lämplig eftersom uppsatsen behandlar en rättslig konstruktion där flera aktörer samtidigt kan bära ansvar. Analysen tar därför sikte på att klarlägga hur ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag är uppbyggd, hur den motiveras samt vilka tolkningsproblem som kan identifieras.¹⁶

¹² Kompetensföretagen (2024) *Vad är kompetensbranschen?*

<https://www.kompetensforetagen.se/rapport/kompetensbranschen-oppnar-arbetsmarknaden/kapitelsida/#forord-5-6>

¹³ AFA Försäkring, *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro* (Stockholm: AFA Försäkring, 2025), s. 9 och 30

¹⁴ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Rapport 2013:10, Stockholm 2013, s. 28-29

¹⁵ AFA Försäkring, 2025, s. 21

¹⁶ Frantzeska Papadopoulou och Björn Skarp, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2025, s. 165.

Undersökningen utgår från rättskällevärdet och normhierarkin.¹⁷ Lagtexten, främst Arbetsmiljölagen (1977:1160), utgör den primära rättskällan.¹⁸ Förarbetena används för att belysa lagstiftarens avsikter med regleringen och de överväganden som legat till grund för utformningen av arbetsmiljöansvaret.¹⁹ Rättspraxis analyseras för att klargöra hur domstolar har bedömt ansvar i situationer där flera aktörer haft inflytande över arbetsförhållandena. Praxis bedöms med hänsyn till prejudikatvärde och relevans för bemanningsförhållanden.²⁰ Rättspraxis på området är emellertid inte omfattande när det gäller en direkt och samlad prövning av ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag enligt arbetsmiljölagstiftningen. De avgöranden som finns behandlar ofta enskilda aspekter av ansvaret eller närliggande frågor. Analysen får därför i betydande utsträckning ta sin utgångspunkt i lagtextens systematik, förarbetsuttalanden och arbetsmiljörättsliga principer.

Doktrinen används som ett stöd för analysen genom att den erbjuder teoretiska perspektiv och tolkningar av rättsreglerna. Genom att jämföra olika författares synsätt kan eventuella oklarheter i rättsordningen belysas, vilket bidrar till en djupare förståelse av hur arbetsmiljöansvaret bör tolkas.²¹ Dessutom beaktas kollektivavtal i den mån de har betydelse för ansvarsfördelningen och för att förstå hur det arbetsrättsliga ramverket kompletteras på avtalsnivå. Genom att analysera dessa i relation till varandra kan rättsläget systematiseras och förstås i sitt sammanhang, vilket är centralt för att besvara uppsatsens frågeställningar.²²

Den nationella regleringen är i flera avseenden unionsrättsligt påverkad. Uppsatsen beaktar därför relevanta EU-rättsliga direktiv i den mån de har betydelse för tolkningen av arbetsmiljöansvaret och ansvarsfördelningen vid inhyrning. EU-rätten behandlas främst genom dess genomförande i svensk rätt och används för att klargöra de principer som den nationella regleringen bygger på.²³

Utöver de traditionella rättskällorna beaktas även vissa vetenskapliga artiklar, statliga utredningar och rapporter som behandlar arbetsmiljöfrågor i bemanningsbranschen. Flera av dessa har inte rättskällevärde i egentlig mening, men används som bakgrunds- och kontextmaterial för att synliggöra de situationer och strukturella förhållanden som den rättsliga regleringen tar sikte på. Flera av dessa studier är dessutom av äldre datum, men behandlar

¹⁷ Papadopoulou och Skarp, 2025, s. 118 f.

¹⁸ Joel Samuelsson och Jan Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2 uppl., Iustus Förlag, Uppsala 2003, s. 31

¹⁹ Bert Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 15 uppl., Iusté AB, Uppsala 2025, s. 162, 166.

²⁰ Lehrberg, 2025, s. 167, 200; Papadopoulou och Skarp, 2025, s. 90, 96

²¹ Papadopoulou och Skarp, 2025, s. 116 f.

²² Papadopoulou och Skarp, 2025, s. 165

²³ Jörgen Hettne och Ida Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2011, s. 173 f., 177-179

förhållanden och ansvarskonstruktioner som i huvudsak består, varför de alltså bedöms vara relevanta för analysen av gällande rätt. Materialet används inte för att ge en aktuell empirisk kartläggning av branschen utan för att belysa det sammanhang inom vilket reglerna ska förstås.

1.5 Disposition

Uppsatsen delas upp i sex kapitel, utformade för att spegla den rättsdogmatiska analysens logiska uppbyggnad och ge läsaren en tydlig överblick över arbetets innehåll.

Kapitel 1 utgör uppsatsens inledande del och innehåller en redogörelse för ämnet och dess bakgrund i syfte att ge läsaren en förståelse för problemområdet och uppsatsens relevans. Här presenteras syfte och frågeställningar, avgränsningar samt metod och material.

Kapitel 2 behandlar bemanningsbranschens utveckling och den rättsliga regleringen av bemanningsarbete. Trepartsförhållandet, centrala aktörer samt relevanta rättsliga ramar behandlas i syfte att skapa den rättsliga och strukturella bakgrund som ligger till grund för analysen av arbetsmiljöansvaret.

Kapitel 3 presenterar det arbetsmiljörättsliga ramverket. Arbetsmiljölagens syfte och grundprinciper, arbetsgivarens ansvar och systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas, liksom ansvarsfördelning vid flera aktörer med särskilt fokus på rådighetsansvaret.

Kapitel 4 utgör uppsatsens kärna och innehåller en rättsutredning av ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag enligt gällande rätt. Här redogörs det för respektive aktörs ansvar samt de tolknings- och gränsdragningsproblem som kan uppstå när ansvaret delas.

Kapitel 5 innehåller en sammanvägd analys av ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag. Här diskuteras de tolknings- och gränsdragningsproblem som identifierats i rättsutredningen samt de rättsliga och praktiska utmaningar som följer av trepartsförhållandet.

Kapitel 6 avslutar uppsatsen med slutsatser och reflektioner. Här sammanfattas de viktigaste iakttagelserna och slutsatserna i förhållande till syftet och frågeställningarna, samt kortfattade tankar kring möjliga utvecklingsbehov i rättstillämpningen.

2. Bemanningsbranschen i Sverige

2.1 Bemanningsbranschens utveckling och betydelse

Privat arbetsförmedling i vinstdrivande syfte förbjöds i Sverige redan genom 1935 års lagstiftning. Förbudet hade sin bakgrund i ILO:s konvention från år 1933, som föreskrev att arbetsförmedlingar som drevs i vinstsyfte skulle avskaffas. Genom ett tillägg till lagstiftningen år 1942 kom även viss uthyrning av arbetskraft att jämföras med arbetsförmedlingsverksamhet och omfattas av förbudet. År 1949 ersattes 1933 års konvention av en ny ILO-konvention, som innebar en mer flexibel ordning och gav staterna möjlighet att välja mellan avskaffande och reglerad kontroll av privata arbetsförmedlingar.²⁴

Mot denna bakgrund kom uthyrning av arbetskraft att omfattas av samma restriktiva regelverk och förblev i princip förbjuden fram till början av 1990-talet. När frågan om att tillåta bemanningsverksamhet på nytt aktualiserades i samband med 1991 års reform, framhölls i förarbetena att uthyrning av arbetstagare kunde innebära risker för att kringgå anställningsskydd och arbetsmarknadspolitiska mål.²⁵ Trots dessa farhågor ansåg lagstiftaren att en reglerad form av arbetskraftsuthyrning kunde bidra till en mer flexibel och fungerande arbetsmarknad, vilket ledde till att lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft antogs.²⁶

Lagen innehöll dock flera begränsningar som syftade till att säkerställa att bemanningsarbete endast användes i undantagsfall. Uthyrningsuppdrag fick som huvudregel pågå i högst fyra månader, och inhyrning var tillåten endast när det förelåg ett tillfälligt behov av arbetskraft.²⁷ Dessa tids- och behovsbegränsningar motiverades av lagstiftaren med att bemanningsarbete inte skulle ersätta ordinarie anställningar eller urholka arbetstagarnas anställningstrygghet.²⁸ Samtidigt framhölls att en alltför strikt reglering riskerade att motverka de arbetsmarknadspolitiska fördelar som en kontrollerad bemanningsverksamhet kunde innebära.²⁹

Genom 1993 års avreglering togs nästa steg i liberaliseringen av bemanningsbranschen. Den tidigare lagen från 1991 ersattes av lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling, vilket innebar

²⁴ SOU 2011:5, s. 51 f.

²⁵ Prop. 1990/91:124, s. 15-18

²⁶ Prop. 1990/91:124, s. 47

²⁷ Prop. 1990/91:124 s. 3

²⁸ Prop. 1990/91:124 s. 36-38

²⁹ Prop. 1992/93:218, s. 28 f.; SOU 1992:116, s. 103 f.

att arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades och att bemanningsverksamhet i vinstdrivande syfte tilläts utan de tidsmässiga begränsningar som tidigare gällt.³⁰ I samband med denna reform frånträdde Sverige 1949 års ILO-konvention.³¹ Avregleringen markerade därmed en tydlig omläggning av arbetsmarknadspolitiken och skapade förutsättningar för en mer permanent och omfattande bemanningsverksamhet än tidigare.³²

Efter legaliseringen växte branschen snabbt. År 1994 sysselsatte bemanningsföretag omkring 5 000 personer, och till millennieskiftet hade antalet stigit till över 42 000.³³ Tillväxten har fortsatt under 2000-talet och 2024 uppgick antalet årsanställda i bemanningsbranschen till cirka 106 000, motsvarande omkring två procent av den förvärvsarbetande befolkningen.³⁴ Bemanningsföretag används idag inom både privat och offentlig sektor och utgör en betydelsefull del av arbetsmarknadens behov av flexibilitet och anpassningsförmåga. Bemanningsarbete fungerar dessutom som en viktig väg in på arbetsmarknaden för många arbetstagare samtidigt som det erbjuder verksamheter en möjlighet att snabbt möta förändrade personalbehov.³⁵

2.2 Regleringen av bemanningsarbete

2.2.1 Trepartsförhållandet och centrala aktörer

Bemanningsarbete bygger på ett trepartsförhållande där bemanningsföretaget, kundföretaget och den inhyrda arbetstagaren ingår i separata men ömsesidigt beroende rättsliga relationer. Mellan bemanningsföretaget och kundföretaget ingås ett kommersiellt avtal om att tillhandahålla arbetskraft genom uthyrning av arbetstagare, vilka står i ett anställningsförhållande enbart till bemanningsföretaget. Kundföretaget disponerar dock över arbetskraften i det dagliga arbetet och utövar den direkta arbetsledningen utan att vara arbetsgivare i arbetsrättslig mening.³⁶ Konstruktionen skiljer sig från det traditionella tvåpartsförhållandet genom att arbetsgivaransvar och arbetsledande befogenheter inte utövas

³⁰ Prop. 1992/93:218, s. 1 f.

³¹ SOU 2011:5, s. 53

³² Prop. 1992/93:218, s. 1 f.

³³ Skr. 2005/06:91 Anställningsvillkor i bemanningsföretag, s. 4

³⁴ Kompetensföretagen, *Årsrapport 2024* (Stockholm: Kompetensföretagen, 2025), s. 6-7

³⁵ Kompetensföretagen (2024) *Vilka är företagen?*

<https://www.kompetensforetagen.se/rapport/kompetensbranschen-2024/kapitelsida/#stapelldiagram>

³⁶ SOU 2017:24, s. 143

av samma aktör och genom att arbetstagare inte utför lönearbete hos en och samma arbetsgivare inom dennes verksamhet genom en tillsvidareanställning på heltid.³⁷

För regleringen av bemanningsarbete på EU-nivå utgör bemanningsdirektivet (2008/104/EG) den centrala utgångspunkten. Enligt artikel 1 omfattar direktivet ”arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning”.³⁸ Bemanningsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen), vars definition av uthyrning i huvudsak motsvarar direktivets definition men utan att knytas till begreppet temporärt arbete vilket innebär att en tidsbegränsning på varaktigheten av uthyrningen inte regleras.³⁹ I 5§ uthyrningslagen definieras bemanningsföretag som ”en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning”. Vidare definieras kundföretag som ”en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar”.⁴⁰

Definitionerna omfattar därmed både fysiska och juridiska personer.⁴¹ I bemanningsdirektivet anges dessutom att regleringen gäller såväl offentliga som privata bemannings- och kundföretag oavsett om verksamheten bedrivs i vinstsyfte eller inte.⁴² Detta medför att även aktörer som myndigheter och ideella föreningar kan omfattas av begreppet kundföretag. Ett bemanningsföretag förutsätter däremot att arbetstagare är anställda med det uttryckliga syftet att hyras ut.⁴³

Bedömningen av om ett arbetsförhållande utgör uthyrning enligt uthyrningslagen eller en direkt anställning hos kundföretaget är central för fastställandet av vem som är arbetsgivare i rättslig mening. Frågan har behandlats i rättspraxis. I AD 2022 nr 45 tog Arbetsdomstolen ställning till om ett mopedbud var anställd hos Foodora eller hos ett bemanningsföretag och därmed uthyrd till Foodora. Domstolen uttalade att bedömningen vid uthyrning inte kan ske genom en traditionell helhetsbedömning av anställningsförhållandet eftersom arbetsgivarfunktionerna är uppdelade mellan flera aktörer. Avgörande blev istället vem som hade ingått anställningsavtal

³⁷ Annika Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget, Lund 2008, s. 15

³⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, art. 1.1

³⁹ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 1§; Prop. 2011/12:178, s. 28

⁴⁰ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 5§ p.1-2

⁴¹ Prop. 2011/12:178, s. 30

⁴² Direktiv 2008/104/EG, art. 1.2; Prop. 2011/12:178, s. 30

⁴³ Prop. 2011/12:178, s. 100

med arbetstagaren samt vilka avtalsförhållanden som förelåg mellan parterna. Eftersom anställningsavtal hade ingåtts med bemanningsföretaget och något avtal inte förelåg mellan arbetstagaren och Foodora, fann domstolen att arbetet utfördes inom ramen för ett bemanningsuppdrag enligt uthyrningslagen. Arbetstagaren ansågs därför inte vara anställd hos Foodora.⁴⁴ Målet ger därmed uttryck för hur gränsdragningen mellan bemanningsförhållande och direkt anställning görs i praktiken.

2.2.2 Rättsliga ramar för bemanningsarbete

Bemanningsdirektivets övergripande syfte är att stärka skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att höja kvaliteten i deras arbetsvillkor. Detta ska uppnås genom att säkerställa likabehandling i förhållande till kundföretagets egna anställda samt genom att klargöra bemanningsföretagets roll som arbetsgivare. Direktivet avser därutöver att skapa en ändamålsenlig ram för användningen av bemanningsarbete som kan främja både sysselsättning och flexibla arbetsformer.⁴⁵

Som framkommer i bemanningsdirektivets syfte så utgör likabehandlingsprincipen en central del, som benämns i artikel 5.1. Principen innebär att uthyrda arbetstagare under uppdrag hos ett kundföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om de hade varit direktanställda av kundföretaget.⁴⁶ Med grundläggande villkor avses sådana frågor som arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester, helgdagar och lön. Det är villkor som följer av lag, kollektivavtal eller andra bindande bestämmelser i kundföretaget.⁴⁷ Principen har genomförts i svensk rätt genom 5 § 3 a och 6 § uthyrningslagen, där det dessutom framgår i 6 § att bemanningsföretaget åläggs att säkerställa att villkoren uppfylls under uppdragets längd.⁴⁸

Direktivet är dock utformat som ett minimidirektiv, vilket gör det möjligt för medlemsstaterna att införa mer förmånliga regler och ett starkare skydd för inhyrda arbetstagare.⁴⁹ Enligt artikel 5.2 kan även avsteg från likabehandlingsprincipen medges beträffande lön för tillsvidareanställda bemanningsanställda som har garanterad lön mellan uppdrag, under förutsättning att arbetsmarknadens parter har konsulterats. Artiklarna 5.3 och 5.4 medger dessutom att direktivet kan genomföras genom kollektivavtal, så länge arbetstagarnas

⁴⁴ AD 2022 nr 45

⁴⁵ Direktiv 2008/104/EG, art. 2; Nyström, 2021, s. 354

⁴⁶ Direktiv 2008/104/EG, art. 5.1

⁴⁷ Direktiv 2008/104/EG, art. 3.1 f; Nyström, 2021, s. 355

⁴⁸ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 5 § 3 a, 6§; Håkan Gabinus Göransson (2014), s. 32, 39

⁴⁹ Direktiv 2008/104/EG, art. 9

övergripande skydd upprätthålls.⁵⁰ Detta återspeglas i 3§ uthyrningslagen som ger utrymme åt kollektivavtal på central nivå att göra avvikelser från 6 §, under villkor att direktivets skyddsnivå respekteras.⁵¹ Av 4 § följer vidare att ett sådant kollektivavtal får tillämpas även på oorganiserade arbetstagare som sysselsätts i det aktuella arbetet.⁵² Utredningen framhöll att det avgörande är att uthyrda arbetstagare ges ett sammantaget godtagbart skydd. Likabehandlingsprincipen är därför inte absolut, utan kan frångås genom exempelvis kollektivavtal, under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagaren bibehålls. Möjligheten att göra sådana avvikelser ansågs nödvändig för att regelverket ska kunna anpassas till olika branschers förutsättningar och behov.⁵³

Bemanningsbranschen i Sverige präglas i hög grad av kollektivavtalsreglering.⁵⁴ De centrala avtalen är Bemanningsavtalet mellan LO och Kompetensföretagen samt motsvarande avtal mellan Unionen och Kompetensföretagen. I kollektivavtalen fastställs bland annat lönebestämmelser, ersättningsformer och villkor som rör uppdrag och placeringar. Kollektivavtalen i bemanningsbranschen samspelar med såväl bemanningsdirektivet som uthyrningslagen eftersom de reglerar flera av de frågor som enligt regelverket får hanteras genom avtal mellan parterna.⁵⁵

Ett ytterligare rättsligt ramverk som är relevant för bemanningsarbete utgörs av rådets direktiv 91/383/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, som syftar till att stärka skyddet för bland annat bemanningsanställda genom att säkerställa att de inte ges en sämre arbetsmiljö än övriga arbetstagare på arbetsplatsen.⁵⁶ Direktivet grundas på bedömningen att tidsbegränsat anställda och inhyrd arbetskraft i vissa sektorer löper en större risk att utsättas för arbetsmiljöproblem, vilket motiverar ett särskilt skyddsbehov.⁵⁷ Direktivet kompletterar dessutom det övergripande arbetsmiljödirektivet 89/391/EEG, så kallat ramdirektiv, och dess särdirektiv, vilka fullt ut gäller även för bemanningsanställda. Samtidigt ska 89/391/EEG inte påverka tillämpningen av mer specifika eller långtgående krav i 91/383/EEG, vilket innebär att bemanningsanställda omfattas av både

⁵⁰ Direktiv 2008/104/EG, art. 5.2-5.4

⁵¹ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 3§

⁵² Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare 4§

⁵³ SOU 2011:5 s. 165-167

⁵⁴ SOU 2019:25 s. 121

⁵⁵ Kompetensföretagen, Unionen, Akademikerförbunden, *Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän*, 1 maj 2025 - 30 april 2027; Kompetensföretagen och Landsorganisationen, *Bemanningsavtalet*, 1 maj 2025 - 30 april 2027

⁵⁶ 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, art. 2.1-2.2; Berg, 2008, s. 68

⁵⁷ Direktiv 91/383/EEG

det generella arbetsmiljöskyddet och de särskilda skyddsbestämmelser som riktar sig till just tidsbegränsat anställda och inhyrd arbetskraft.⁵⁸

För att stärka skyddet för tidsbegränsat anställda och inhyrd arbetskraft regleras därmed i direktiv 91/383/EEG att innan tidsbegränsat anställda eller inhyrd arbetskraft påbörjar sina arbetsuppgifter ska de ha fått nödvändig utbildning och vara informerade om arbetsmiljöriskerna. Direktivet ger dessutom medlemsstaterna möjlighet att begränsa användningen av sådana arbetstagare i särskilt riskfyllda arbeten och att införa krav på medicinska kontroller. Det betonas vidare att ansvaret för arbetsförhållandena vid uthyrning av arbetskraft vilar på både bemanningsföretaget och kundföretaget.⁵⁹

⁵⁸ Direktiv 91/383/EEG, art. 2.3; Berg, 2008, s. 69

⁵⁹ Direktiv 91/383/EEG, art. 3-6; Nyström, 2021, s. 390

3. Det arbetsmiljörättsliga ramverket

3.1 Arbetsmiljölagens syfte och grundprinciper

Arbetsmiljölagen (1977:1160) utgör den centrala rättsliga ramen för arbetsmiljöarbetet i Sverige och syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt säkerställa en god arbetsmiljö.⁶⁰ Lagen är utformad som en ramlag och anger i huvudsak allmänt hållna krav på arbetsmiljön och på de aktörer som ansvarar för den, samtidigt som den fastställer en miniminivå för vilka arbetsförhållanden som är tillåtna.⁶¹ Genom denna konstruktion är lagen avsedd att fungera både som ett instrument för att motverka risker som följer av brister i arbetsmiljön och som ett stöd för att främja en ändamålsenlig arbetsorganisation. I förarbetena beskrivs detta övergripande mål som strävan efter ett så kallat gott arbete.⁶²

AML gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning och kraven tar sikte på arbetsmiljön i vid bemärkelse med omfattning av såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.⁶³ Lagen ställer krav på att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas på ett sätt som motverkar både fysiska och psykiska belastningar som kan leda till ohälsa eller olycksfall.⁶⁴ I detta sammanhang betonas även arbetstagarnas möjlighet till inflytande över den egna arbetssituationen och deras rätt att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete, vilket är en central del av lagens skyddssystem.⁶⁵ Arbetsmiljörätten tar i första hand sikte på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket innebär att ett anställningsförhållande normalt utgör förutsättningen för att regleringen ska aktualiseras.⁶⁶

Den närmare regleringen av hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas sker inom ramen för lagens bestämmelser, delvis genom arbetsmiljöförordningen och framför allt genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS).⁶⁷ Föreskrifterna är bindande och innehåller mer detaljerade krav som preciserar arbetsgivarens skyldigheter enligt AML. De kompletteras av allmänna råd, vilka inte är rättsligt bindande men anger hur föreskrifterna kan eller bör tillämpas

⁶⁰ Arbetsmiljölagen 1 kap. 1 §; Holm, 2024, s. 26

⁶¹ Arbetsmiljö 2025: aktuella författningar 1 januari 2025. (Trettiofjärde utgåvan), Lars Åhnberg AB, Stockholm 2025, s. 5; Holm, 2024, s. 26

⁶² Bo Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 16 uppl., Studentlitteratur, Lund 2025, s. 19; Prop. 1990/91:140, s. 24 ff. och 32 ff.

⁶³ Arbetsmiljölagen 1 kap. 2 §; Ahlberg, 2024, s. 25

⁶⁴ Arbetsmiljölagen 2 kap. 1 §

⁶⁵ Arbetsmiljölagen 2 kap. 1 §; Ericson, 2025, s. 45; Prop. 1976/77:149 s. 227

⁶⁶ Holm, 2024, s. 15 och 30

⁶⁷ Ericson, 2025, s. 42; Holm, 2024, s. 26

i praktiken.⁶⁸ Föreskrifter och allmänna råd utarbetas av Arbetsmiljöverket, i regel i samråd med arbetsmarknadens parter, och syftar till att ge vägledning för arbetsmiljöarbetet inom olika typer av verksamheter.⁶⁹

3.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljöarbetet enligt AML förutsätter samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetstagarnas kunskaper och erfarenheter utgör en viktig resurs för att identifiera och hantera risker i arbetsmiljön och därmed åstadkomma en god arbetsmiljö.⁷⁰ Denna samverkan påverkar emellertid inte den rättsliga ansvarsfördelningen som följer av AML. Det primära och övergripande ansvaret för arbetsmiljön vilar på arbetsgivaren.⁷¹

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar motiveras av den makt- och kontrollposition som följer av anställningsförhållandet.⁷² Den som leder och organiserar arbetet har också de faktiska möjligheterna att påverka arbetsförhållandena och vidta förebyggande åtgärder mot ohälsa och olycksfall.⁷³ Arbetsledningsrätten och arbetsmiljöansvaret är därmed nära sammanhängande. Vid tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen bör därför avgörande vikt fästas vid faktiska förhållanden, såsom möjligheten att påverka arbetets utförande och skyddsförhållandena på arbetsplatsen, snarare än vid formella beteckningar.⁷⁴ Ansvarssystemet tar därmed sikte på faktisk kontroll och organisatoriskt inflytande, i linje med lagens skyddssyfte.

Av 3 kap. 2 § AML framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt säkerställa att arbetstagare inte utsätts för risker i arbetsmiljön.⁷⁵ Bestämmelsen ger uttryck för lagens ändamål och tydliggör att ansvaret för arbetsförhållandena vilar på den aktör som i arbetsrättslig mening är arbetsgivare, det vill säga den fysiska eller juridiska person som har anställningsförhållandet till arbetstagaren.⁷⁶

Kravet på att vidta alla nödvändiga åtgärder är generellt utformat men ska, enligt 3 kap. 1 § AML, tillämpas med beaktande av de mer konkreta krav som följer av lagens andra kapitel. Arbetsgivarens ansvar får därmed sitt praktiska innehåll genom de särskilda bestämmelser som

⁶⁸ Ahlberg, 2024, s. 10

⁶⁹ Arbetsmiljö 2025, s. 5; Ericson, 2025, s. 42

⁷⁰ Arbetsmiljölagen 3 kap. 1 §; Ericson, 2025, s. 72 f.

⁷¹ Arbetsmiljö 2025, s. 39; Ericson, 2025, s. 74

⁷² Holm, 2024, s. 37

⁷³ SOU 1976:1 s. 274 f.

⁷⁴ SOU 1976:1 s. 274 f.

⁷⁵ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §

⁷⁶ Ericson, 2025, s. 74; Holm, 2024, s. 37 f.

reglerar arbetsmiljöns utformning.⁷⁷ En grundläggande utgångspunkt för arbetsgivarens förebyggande arbete är att sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken undanröjs. Detta kan avse exempelvis ämnen, tekniska anordningar eller arbetsorganisationen. Om det är möjligt att eliminera en risk är arbetsgivaren skyldig att göra det. Endast när fullständig riskeliminering inte är möjlig får åtgärderna i stället inriktas på att begränsa risken så långt det är möjligt.⁷⁸

Arbetsgivarens ansvar omfattar även att beakta särskilda risksituationer, såsom arbete som utförs ensam, samt att säkerställa att arbetslokaler, maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar hålls i gott skick.⁷⁹ Vidare åligger det arbetsgivaren att se till att arbetsplatsens utrustning och använda ämnen är godtagbara från skydds- och hälsosynpunkt. Detta ansvar gäller inom ramen för tillgänglig kunskap och befintliga kontrollmetoder, och arbetsgivaren kan inte undandra sig ansvar genom att hänvisa till osäkerhet kring riskernas exakta omfattning.⁸⁰

För att upprätthålla en god arbetsmiljö krävs att arbetsmiljöhänsyn integreras redan i planerings- och uppbyggnadsskedet av verksamheten och därefter fortlöpande beaktas i den löpande driften.⁸¹ Arbetsgivaren ska därför svara för kontinuerligt underhåll, förbättringar och kontroll av arbetsförhållandena. I detta ansvar ingår även att tillhandahålla nödvändiga resurser för miljökontroll, övervakning, mätningar, provtagningar samt analys och uppföljning av arbetsmiljörisker. Vid behov ska även hälsoövervakning och medicinska kontroller säkerställas.⁸²

3.2.1 Kravet på ett systematiskt arbetsmiljöarbete

En central del av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är kravet på att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).⁸³ Av 3 kap. 2 a § AML följer att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller de krav som följer av AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁸⁴ Bestämmelsen anger den

⁷⁷ Arbetsmiljölagen 3 kap. 1 §; Holm, 2024, s. 39

⁷⁸ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §; Prop. 2001/02:145 s. 9 och 14

⁷⁹ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §; Ericson, 2025, s. 77

⁸⁰ Prop. 1976/77:149, s. 253

⁸¹ Ericson, 2025, s. 76

⁸² Ericson, 2025, s. 77

⁸³ Ericson, 2025, s. 83; Holm, 2024, s. 67

⁸⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §; Ericson, 2025, s. 83

metodik genom vilken arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap. 2 § AML ska omsättas i praktiken⁸⁵ och gäller alla arbetsgivare, oavsett verksamhetens art eller storlek.⁸⁶

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren fortlöpande ska undersöka arbetsförhållandena, identifiera och bedöma risker samt vidta de åtgärder som riskbedömningen ger anledning till.⁸⁷ Utgångspunkten är att risker i första hand ska undanröjas genom förändringar i exempelvis arbetsmetoder, teknik eller organisation. Om detta inte är möjligt ska åtgärder vidtas för att minska riskerna så långt det är möjligt.⁸⁸ Åtgärder som inte kan genomföras omedelbart ska tidsplaneras och dokumenteras i handlingsplaner, vilka även ska följas upp.⁸⁹

Närmare bestämmelser om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1).⁹⁰ Föreskrifterna preciserar arbetsgivarens skyldigheter och anger bland annat krav på arbetsmiljöpolicy, rutiner för riskbedömning, utredning av arbetsskador och allvarliga tillbud samt regelbunden uppföljning av arbetsmiljöarbetet.⁹¹ Kraven på dokumentation anpassas efter verksamhetens storlek och risknivå, men riskbedömningar och handlingsplaner ska alltid vara skriftliga om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.⁹²

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara integrerat i den ordinarie verksamheten och omfatta samtliga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Detta innefattar inte endast den fysiska arbetsmiljön utan även organisatoriska, psykiska och sociala förhållanden.⁹³ Arbetsmiljöhänsyn ska beaktas redan vid planering av verksamheten och därefter fortlöpande i det dagliga arbetet, exempelvis vid organisatoriska förändringar, införande av nya arbetsmetoder eller inköp av utrustning.⁹⁴ Även introduktion och utbildning av arbetstagare utgör en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.⁹⁵

Som en del av arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap. 2 a § AML ska det även finnas en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.⁹⁶ Detta innebär att

⁸⁵ Ericson, 2025, s. 83

⁸⁶ AFS 2023:1 3 §; Ericson, 2025, s. 83

⁸⁷ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §; Ericson, 2025, s. 83

⁸⁸ AFS 2023: 1 13 §

⁸⁹ AFS 2023: 1 13 §; Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §; Ericson, 2025, s. 86 f.

⁹⁰ Arbetsmiljö 2025, s. 39

⁹¹ AFS 2023:1 2§, 7-8 §§ och 11-14 §§;

⁹² AFS 2023:1 8 § och 11 §; Holm, 2024, s. 68; Ericson, 2025, s. 88

⁹³ Ericson, 2025, s. 83; Prop. 1990/91:140, s. 39

⁹⁴ AFS 2023:1 5 §; Ahlberg, 2024, s. 43; Holm, 2024, s. 68

⁹⁵ Ericson, 2025, s. 83; Prop. 1990/91:140, s. 40

⁹⁶ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §

arbetsgivaren ska ha rutiner för att tidigt uppmärksamma behov av arbetsanpassning och vidta åtgärder som underlättar för arbetstagare att kunna arbeta eller återgå i arbete. Kravet avser hur verksamheten ska organiseras och innebär inte någon uttömmande reglering av vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas i det enskilda fallet.⁹⁷

Kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete har sin motsvarighet i EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö 89/391/EEG, som ställer krav på ett strukturerat, förebyggande och kontinuerligt arbetsmiljöarbete. Bestämmelserna i AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska därmed förstås mot bakgrund av ett gemensamt europeiskt synsätt där arbetsmiljörisker ska identifieras och hanteras genom planering, kontroll och uppföljning.⁹⁸

3.3 Arbetsmiljöansvar vid flera aktörer

AML innehåller flera bestämmelser som förutsätter att arbetsmiljön kan påverkas av fler aktörer samtidigt än bara arbetsgivaren ensam. Även om arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön, finns regler som innebär att ansvar även kan åläggas andra aktörer i vissa arbetsformer, exempelvis vid gemensamma arbetsställen eller när arbete utförs inom någon annans verksamhet.⁹⁹

En central bestämmelse i detta sammanhang är 3 kap. 12 § AML. Av paragrafens första stycke framgår att den som råder över ett arbetsställe, alltså den arbetsgivare eller ensamföretagare som förfogar över arbetsstället, ansvarar även för arbetstagare som utför arbete där utan att vara anställda hos denne.¹⁰⁰ Bestämmelsen knyter således arbetsmiljöansvar till rådighet över arbetsstället och syftar till att säkerställa att skyddsåtgärder vidtas av den aktör som har faktiska möjlighet att påverka skyddsförhållandena på platsen.¹⁰¹

Rådighetsansvaret enligt 3 kap. 12 § AML är begränsat till sådana skyddsförhållanden som faller inom den rådande aktörens faktiska kontroll.¹⁰² Ansvaret omfattar dels en skyldighet att se till att det på arbetsstället finns från skyddssynpunkt nödvändiga fasta anordningar, dels att dessa och andra anordningar som tillhandahålls på arbetsstället är säkra ur skyddssynpunkt.¹⁰³ Ansvaret tar särskilt sikte på fasta anordningar, såsom lastkajer och fasta tillbehör till

⁹⁷ Ahlberg, 2024, s. 45

⁹⁸ Holm, 2024, s. 67; Prop. 2001/02:145, s. 7-10; Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, art. 6

⁹⁹ Arbetsmiljölagen 3 kap 2 §, 6-7 §§ och 12 §; Holm, 2014, s. 15 och 30

¹⁰⁰ Arbetsmiljölagen 3 kap. 12 § 1 st; Ericson, 2025, s. 165

¹⁰¹ Prop. 1993/94:186, s. 31

¹⁰² Prop. 1993/94:186, s. 31

¹⁰³ Ahlberg, 2024, s. 74; Arbetsmiljölagen 3 kap 12 § 1 st.; Ericson, 2025, s. 166

byggnader, men även på annan utrustning som tillhandahålls på arbetsstället och som arbetstagare från andra verksamheter måste använda för att kunna utföra sitt arbete. Bestämmelsen avser därmed risker som är knutna till arbetsstället som fysiskt utrymme och den utrustning som finns där, snarare än till arbetets organisation eller utförande i övrigt.¹⁰⁴

Bestämmelsen innebär inte att arbetsgivarens primära arbetsmiljöansvar upphör när arbete utförs utanför arbetsgivarens egen verksamhet. Rådighetsansvaret är istället utformat som ett kompletterande ansvar, avsett att täcka sådana arbetsmiljörisker som arbetsgivaren saknar faktisk möjlighet att påverka.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Ahlberg, 2024, s. 74; Ericson, 2025, s. 166

¹⁰⁵ Ahlberg, 2024, s. 74 f.; Prop. 1993/94:186, s. 31; Prop. 1976/77:149, s. 196

4. Arbetsmiljöansvar i bemanningsförhållanden

4.1 Gemensamt och delat arbetsmiljöansvar

I bemanningsförhållanden är arbetstagaren anställd av ett bemanningsföretag men utför arbete inom ramen för ett kundföretags verksamhet. Det traditionella sambandet mellan formellt arbetsgivaransvar och faktisk kontroll över arbetsplatsen bryts eftersom den aktör som leder och organiserar arbetet inte sammanfaller med den som är avtalspart i anställningsförhållandet.¹⁰⁶ Detta får särskild betydelse för fördelningen av arbetsmiljöansvaret.

Arbetsmiljöansvaret är inte exklusivt knutet till den formella arbetsgivaren utan kan även åvila den som råder över arbetsstället. Även om arbetsgivaren enligt lagens systematik har ett huvudansvar, utesluter detta inte att andra aktörer med rådighet över arbetsstället kan åläggas självständiga skyldigheter. När inflytandet över arbetsmiljön är uppdelat mellan flera aktörer kan ansvar därför föreligga parallellt. I bemanningsförhållanden innebär detta att både bemanningsföretaget och kundföretaget omfattas av arbetsmiljörättsliga skyldigheter gentemot samma arbetstagare.¹⁰⁷ Bemanningsföretaget är arbetsgivare och bär därmed det primära arbetsgivaransvaret. Kundföretaget utövar samtidigt den faktiska arbetsledningen på arbetsstället och har genom sin rådighet över arbetsmiljön självständiga skyldigheter.¹⁰⁸ Ansvaret är därmed gemensamt i den meningen att båda aktörerna är ansvarsbärare, men delat i den meningen att dess konkreta innehåll bestäms utifrån respektive parts funktion och rådighet.¹⁰⁹

Den närmare fördelningen av ansvaret bestäms ytterst av vem som har rådighet över arbetsstället.¹¹⁰ Begreppet rådighet är inte närmare definierat i lagtexten och förarbetsuttalandena ger begränsad vägledning. Av förarbetena framgår dock att ansvar bör åvila den aktör som faktiskt har möjlighet att påverka skyddsförhållandena för en arbetstagare som befinner sig utanför arbetsgivarens omedelbara kontroll. Samtidigt betonas att ett sådant ansvar måste vara tydligt avgränsat i förhållande till arbetsgivarens primära skyddsansvar.¹¹¹

¹⁰⁶ SOU 2017:24, s. 143

¹⁰⁷ Prop. 1993/94:186, s. 31-34

¹⁰⁸ Antonsson, Ann-Beth. Sjöström, John. Schmidt, Lisa. *Arbetsmiljö för anställda i bemanningsföretag: Hur kan ett väl fungerande arbetsmiljöarbete utformas?* IVL Svenska Miljöinstitutet AB 2014, s. 12

Ericson, 2025, s. 166

¹⁰⁹ Prop. 1993/94:186, s. 34; Arbetsmiljöverket, *Slutrapport regeringsuppdrag - tillsyn inom bemanningsbranschen*, 2018, s. 12; Landsorganisationen i Sverige, *Bemanningsbranschens sociala pris*, LO-tryckeriet, Stockholm 2012, s.17

¹¹⁰ Arbetsmiljölagen 3 kap 12 § 1 st; Prop. 1993/94:186, s. 31

¹¹¹ Prop. 1993/94:186, s. 31

Bedömningen får därför ske genom en samlad prövning av faktisk kontroll, beslutsbefogenheter och möjlighet att vidta skyddsåtgärder i det enskilda fallet.¹¹²

Mot denna bakgrund uppkommer även ett krav på samverkan. Även om respektive aktör har särskilda ansvarsområden förutsätter en säker arbetsmiljö att bemanningsföretaget och kundföretaget samordnar sina åtgärder.¹¹³ Det krävs att parterna i det enskilda uppdraget närmare preciserar vilka arbetsmiljöåtgärder respektive aktör ansvarar för.¹¹⁴ Om ansvarsfördelningen är otydlig finns en risk för att ingen av parterna fullt ut vidtar nödvändiga skyddsåtgärder och brister i skyddet för den bemanningsanställda kan uppstå.

4.2 Bemanningsföretagets arbetsmiljöansvar

4.2.1 Förebyggande ansvar vid placering

Bemanningsföretaget är arbetsgivare i arbetsmiljölagens mening och bär därmed det primära ansvaret enligt 3 kap. 2 § AML.¹¹⁵ Att arbetet utförs hos ett kundföretag förändrar inte detta ansvar utan innebär att det måste utövas i en situation där arbetsgivaren saknar full rådighet över arbetsstället.¹¹⁶ Arbetsgivaransvaret konkretiseras genom kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete vilket innebär en skyldighet för bemanningsföretaget att fortlöpande undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker, vidta nödvändiga åtgärder och följa upp dessa även när arbetet bedrivs i annans verksamhet.¹¹⁷

Ett första led i bemanningsföretagets ansvar är placeringen av arbetstagaren i ett visst uppdrag. Inför uthyrningen måste bemanningsföretaget säkerställa att uppdraget kan utföras utan att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Detta förutsätter att företaget i rimlig omfattning inhämtar information om arbetsmiljöförhållandena hos kundföretaget och gör en självständig riskbedömning av de aktuella arbetsuppgifterna.¹¹⁸

Regelverket anger inte närmare hur denna initiala informationsinhämtning ska ske i bemanningsförhållanden. Den triangulära relationen mellan bemanningsföretag, kundföretag och arbetstagare, i kombination med att arbetstagaren ofta byter arbetsplats, medför att traditionella och kontinuerligt uppbyggda riskbedömningsrutiner kan vara svåra att tillämpa.¹¹⁹

¹¹² Arbetsmiljölagen 3 kap 12 § 1 st; Prop. 1993/94:186, s. 31, 34 och 68

¹¹³ Arbetsmiljöverket, 2018, s. 12

¹¹⁴ Ahlberg, 2024, s. 75; Ericson, 2025, s. 167; Prop. 1993/94:186, s. 35 och 68

¹¹⁵ Arbetsmiljölagen 3 kap 2 §

¹¹⁶ Prop. 1993/94:186, s. 34

¹¹⁷ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 2 a §; 1 § AFS 2023:1

¹¹⁸ Berg, 2008, s. 120; Arbetsmiljöverket, 2018, s. 4; Ericson, 2025, s. 167

¹¹⁹ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 32

Eftersom regelverket inte preciserar hur informationsinhämtningen ska gå till, innebär det att det närmare genomförandet lämnas åt arbetsgivaren. Skyldigheten att göra en självständig bedömning av uppdragets lämplighet består dock oförändrad.

Samtidigt kan den rörlighet som kännetecknar bemanningsarbete innebära att risker inte alltid framträder isolerat inom ramen för ett enskilt uppdrag. Arbetsskador och arbetssjukdomar kan vara relaterade till samlad exponering i kombination med arbetsplatsens villkor och individuella faktorer. Riskbedömningen inför placering måste därför göras med beaktande av att arbetstagarens arbetsmiljöbelastning kan vara sammansatt över tid och över flera arbetsställen.¹²⁰

För att riskbedömningen ska vara meningsfull krävs vidare att bemanningsföretaget ges tillräcklig inblick i uppdragets arbetsmiljömässiga förutsättningar. Det kan exempelvis innebära att ta del av befintliga riskbedömningar eller arbets- och skyddsinstruktioner avseende det aktuella arbetet. I praktiken är bemanningsföretaget ofta hänvisat till uppgifter från kundföretaget, särskilt vid uthyrningar som sker med kort varsel men sådant underlag är inte alltid tillgängligt eller heltäckande. Brister i informationsunderlaget befriar dock inte från ansvar, utan kan medföra behov av kompletterande utredning eller förstärkt uppföljning under uppdragets genomförande.¹²¹

En grundläggande förutsättning för en adekvat riskbedömning är vidare att uppdragets innehåll är tydligt definierat.¹²² Oklarheter kring vilka arbetsuppgifter som omfattas av uthyrningen försvårar identifieringen av relevanta riskmoment och kan i sig innebära en ökad risk för arbetsrelaterade besvär.¹²³ Det åligger därför bemanningsföretaget att säkerställa att uppdragets omfattning är klart avgränsad och kommunicerad innan placeringen sker.

4.2.2 Kompetens och instruktioner

Utöver bedömningen av uppdragets risker ansvarar bemanningsföretaget för att den enskilda arbetstagaren har tillräckliga kunskaper och instruktioner för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt.¹²⁴ Av 3 kap. 3 § första stycket AML ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs samt upplysas om de risker och

¹²⁰ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 40

¹²¹ Antonsson m.fl., 2014, s. 12 och 32-33

¹²² LO, *Bemanningsbranschens sociala pris*, s. 17

¹²³ Kristina Håkansson and Tommy Isidorsson, *Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers*, International Journal of Workplace Health Management, 2016, s. 350

¹²⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 § 1 st.; 10 § AFS 2023:1; Berg, 2008, s. 120; Ericson, 2025, s. 121

säkerhetsåtgärder som är förbundna med arbetet.¹²⁵ Kravet innebär inte enbart att information lämnas formellt, utan att arbetstagaren ges sådana kunskaper att nödvändiga skyddsåtgärder integreras i arbetets praktiska utförande.¹²⁶ Skyddsinstruktioner ska därför ingå i arbetsinstruktionen och innefatta en förklaring till varför angivna åtgärder ska iakttas¹²⁷

För arbetsuppgifter som innebär särskilda risker, exempelvis arbete med tryckkärl, kranar, truckar eller farliga ämnen, krävs att arbetstagaren har erforderlig kunskap och erfarenhet även ur skyddssynpunkt.¹²⁸ Inför uthyrningen måste bemanningsföretaget därför förvissa sig om att arbetstagaren har den kompetens som uppdraget kräver.¹²⁹ Även befattningar med samma benämning kan dock innefatta skilda arbetsmoment och därmed ställa olika krav på kvalifikationer och förmågor. En central del av kompetensbedömningen är därför att klarlägga vilka konkreta behörighets- och kompetenskrav som gäller för de arbetsuppgifter och arbetsställen där arbetstagaren ska placeras.¹³⁰

Vidare ska endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner ges tillträde till områden där det föreligger påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.¹³¹ Begreppet ”påtaglig risk” förutsätter enligt förarbetena en viss sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall ska inträffa.¹³² Instruktionerna ska dessutom anpassas till arbetstagarens individuella förutsättningar, såsom erfarenhet och språkkunskaper.¹³³ Detta är av särskild betydelse i bemanningsförhållanden, där arbetstagaren typiskt sett är ny i verksamheten och saknar etablerad kännedom om arbetsplatsens rutiner.¹³⁴ Den första tiden på en arbetsplats är förenad med en förhöjd risk för arbetsskada. För arbetstagare som återkommande byter arbetsplats kan denna situation upprepas vid varje nytt uppdrag. Detta innebär att bemanningsföretagets kompetensbedömning inte kan begränsas till formella kvalifikationer eller tidigare yrkeserfarenhet, utan måste avse om arbetstagaren har tillräckliga förutsättningar att snabbt tillgodogöra sig nya instruktioner och hantera varierande riskmiljöer.¹³⁵

I praktiken sker introduktion och handledning i regel hos kundföretaget, medan det övergripande arbetsgivaransvaret för utbildning och instruktion kvarstår hos

¹²⁵ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 § 1 st.

¹²⁶ Ericson, 2025, s. 121;

¹²⁷ Prop. 1976/77:149 s. 257 och 394

¹²⁸ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 § 1 st.; Ericson, 2025, s. 122; Prop. 1976/77:149 s. 257

¹²⁹ Ericson, 2025, s. 122; Prop. 1976/77:149 s. 257

¹³⁰ Antonsson m.fl., 2014, s. 38 och 48

¹³¹ Arbetsmiljölagen 3 kap 3 § 1 st.; Prop. 2001/02:145, s. 14; Direktiv 89/391/EEG, art. 6.3 d

¹³² Prop. 2001/02:145 s. 14

¹³³ 10 § AFS 2023:1

¹³⁴ Arbetsmiljöverket, 2018, s. 11; Arbetsmiljöverket, 2013, s. 40 och 42.

¹³⁵ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 37

bemanningsföretaget. Detta skapar en särskild ansvarssituation. Bemanningsföretaget måste inte bara bedöma arbetstagarens kvalifikationer i förhållande till uppdragets krav, utan även säkerställa att den introduktion som ges hos kundföretaget är tillräcklig ur arbetsmiljörättslig synpunkt. Det är därför av betydelse att det i förväg klargörs vem hos kundföretaget som ansvarar för introduktion och praktisk upplärning samt att omfattningen av denna är tydligt definierad.¹³⁶

Det har uppmärksamats att introduktionen i bemanningsförhållanden i vissa fall blir kortfattad eller genomförs utan tydliga ramar, vilket kan leda till att den uthyrda arbetstagaren inte får tillräcklig kunskap om risker, skyddsrutiner och säkra arbetsmetoder.¹³⁷ Mot denna bakgrund kan bemanningsföretagets ansvar inte reduceras till ett antagande om att kundföretaget fullgör introduktionsskyldigheten. Kompetens- och instruktionsansvaret får därmed en dubbel dimension: dels en prövning av arbetstagarens kvalifikationer i förhållande till uppdragets krav, dels en kontroll av att den faktiska introduktionen ger arbetstagaren reella förutsättningar att utföra arbetet säkert.

4.2.3 Löpande uppföljning och informationsutbyte

Arbetsmiljöansvaret upphör inte i och med placeringen. Enligt 11 § AFS 2023:1 ska arbetsgivaren kontinuerligt undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker. I bemanningsförhållanden innebär detta att bemanningsföretaget under hela uppdragstiden måste beakta om förändringar i arbetsuppgifter, arbetsmetoder eller organisation hos kundföretaget medför nya eller förändrade risker för den uthyrda arbetstagaren.¹³⁸ Skyldigheten att följa upp arbetsmiljön kvarstår således under hela uthyrningsperioden.

Eftersom arbetet utförs inom kundföretagets verksamhet är bemanningsföretagets möjligheter att fullgöra denna skyldighet beroende av ett fungerande informationsutbyte mellan företagen. På unionsrättslig nivå har detta beroendeförhållande uttryckligen beaktats. Enligt direktiv 89/383/EEG ska den mottagande verksamheten före uppdragets början informera bemanningsföretaget om arbetets särskilda karaktär och de kvalifikationer som krävs, varefter bemanningsföretaget ska vidarebefordra informationen till arbetstagaren.¹³⁹ Regleringen etablerar därmed en strukturerad informationskedja mellan inhyrande och uthyrande företag.

¹³⁶ 11 § AFS 2023:1; Antonsson m.fl., 2014 s. 40-41

¹³⁷ Antonsson m.fl., 2014, s. 60

¹³⁸ 11 § AFS 2023:1

¹³⁹ Direktiv 91/383/EEG, art. 7.1-2

Den svenska arbetsmiljöreregleringen innehåller däremot ingen uttrycklig bestämmelse som direkt ålägger kundföretaget en informationsskyldighet gentemot bemanningsföretaget. Informationsplikten är istället formulerad i respektive parts relation till arbetstagaren. För bemanningsföretagets del innebär detta att skyldigheten att informera och instruera arbetstagaren indirekt förutsätter att motsvarande uppgifter inhämtas från kundföretaget. Informationsutbytet mellan företagen får därmed sin rättsliga grund i bemanningsföretagets egna arbetsmiljörättsliga förpliktelser.¹⁴⁰ I 19 § bemanningsavtalet anges dessutom att bemanningsföretaget ska verka för att beställaren vidtar och informerar om de skyddsåtgärder som erfordras vid arbete inom beställarens område.¹⁴¹ Bestämmelsen konkretiserar det samverkansansvar som i övrigt följer indirekt av arbetsmiljörätten.

Denna konstruktion innebär att risken för bristande information i praktiken kan komma att belasta bemanningsföretaget, även när underlåtenheten har sitt ursprung i kundföretagets verksamhet. Om nödvändiga upplysningar om arbetsuppgifter, risker eller organisatoriska förändringar inte lämnas, kan bemanningsföretaget sakna ett tillräckligt underlag för att uppfylla sina skyldigheter enligt AML. Bristande informationsöverföring och otydliga rutiner har uppmärksamats som faktorer som kan försvåra riskbedömning och förebyggande arbete. I en situation där arbetstagaren rör sig mellan olika uppdrag kan en sådan informationsbrist medföra att nödvändiga åtgärder inte vidtas i tid.¹⁴² I en sådan situation uppkommer frågan om förutsättningarna för att genomföra eller fortsätta uppdraget överhuvudtaget är uppfyllda.

4.2.4 Ansvar vid olyckor och tillbud

Enligt 3 kap. 3 a § AML ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta den myndighet som regeringen bestämmer när ett allvarligt olycksfall eller ett allvarligt tillbud har inträffat i arbetet.¹⁴³ Av 2 § arbetsmiljöförordningen framgår att underrättelse ska lämnas till Arbetsmiljöverket. Bestämmelsens syfte är att möjliggöra ett snabbt myndighetsingripande i syfte att förebygga ytterligare skador.¹⁴⁴

Med tillbud avses en oönskad händelse eller situation som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. Ett allvarligt tillbud är en händelse som inneburit en påtaglig fara för liv eller hälsa.

¹⁴⁰ Niklas Selberg, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, 1 uppl., doktorsavhandling, Juridiska fakulteten, Lunds universitet (Lund: Media-Tryck, 2017), s. 433-434

¹⁴¹ Kompetensföretagen och LO, *Bemanningsavtalet, 2025-2027*, § 19

¹⁴² Arbetsmiljöverket, 2013, s. 40

¹⁴³ Arbetsmiljölagen 3 kap 3 a §

¹⁴⁴ Arbetsmiljöförordningen 2 §; Prop. 2012/13:143, s. 55

Bedömningen ska göras utifrån den risk som förelåg vid händelsen, inte enbart den faktiska skadans omfattning. Även situationer där en allvarlig olycka undveks genom tillfälligheter kan således omfattas av anmälningsskyldigheten. Gränsdragningen är således beroende av en konkret bedömning av sannolikhet och möjliga konsekvenser.¹⁴⁵

Kravet på underrättelse ”utan dröjsmål” innebär inte en absolut omedelbar anmälan. Av rättspraxis framgår att uttrycket saknar en fixerad tidsmässig innebörd och ska tolkas mot bakgrund av bestämmelsens syfte och omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁴⁶ Bedömningen tar sikte på om arbetsgivaren agerat med den skyndsamhet som rimligen kan krävas. I bemanningsförhållanden kan tidpunkten för när bemanningsföretaget får kännedom om händelsen påverka bedömningen. Informationsfördröjning befriar dock inte från skyldigheten att agera så snart tillräckligt underlag föreligger.¹⁴⁷

Anmälningsskyldigheten omfattar endast händelser av allvarligare slag. Mindre skador, såsom enklare sårskador eller lindrigare stukningar, faller utanför anmälningsplikten men ska likväl hanteras inom ramen för det interna arbetsmiljöarbetet. Underrättelse ska inte heller ske när AML inte är tillämplig, exempelvis om händelsen inträffar utanför arbetet eller drabbar personer utanför lagens skyddskrets.¹⁴⁸

Utöver den externa anmälningsskyldigheten föreligger en intern utredningsskyldighet. Arbetsgivaren ska utreda orsakerna till arbetsskador, ohälsa och allvarliga tillbud i syfte att klarlägga bakomliggande brister och förhindra upprepning.¹⁴⁹ Utredningen ska inte begränsas till den omedelbara orsaken utan även omfatta organisatoriska, tekniska och strukturella faktorer.¹⁵⁰ Ett fungerande undersökningsarbete förutsätter etablerade rutiner för rapportering och analys av olyckor och tillbud.¹⁵¹

I bemanningsförhållanden bär bemanningsföretaget såväl anmälningsansvaret som utredningsansvaret även när händelsen inträffar inom kundföretagets verksamhet. Fullgörandet av dessa skyldigheter är emellertid i praktiken beroende av att kundföretaget utan dröjsmål lämnar tillräckliga upplysningar om händelseförloppet och de omständigheter som är relevanta för bedömningen.¹⁵² En bristfällig informationsöverföring kan leda till försenad anmälan eller

¹⁴⁵ Holm, 2024, s. 73-76

¹⁴⁶ NJA 2005, s. 596

¹⁴⁷ Arbetsmiljölagen 3 kap 3 a §; Ericson, 2025, s. 129-130

¹⁴⁸ Prop. 2012/13:143, s. 56; SOU 2011:57, s. 188 f.

¹⁴⁹ 12 § AFS 2023:1; Antonsson m.fl., 2014 s. 91

¹⁵⁰ Holm, 2024, s. 73

¹⁵¹ Prop. 1990/91:140 s. 40

¹⁵² Antonsson m.fl., 2014, s. 85

en ofullständig orsaksanalys och därmed försvaga det förebyggande syftet bakom regleringen. Det preventiva syftet med 3 kap. 3 a § AML förutsätter därför fungerande och i förväg etablerade rapporteringsrutiner mellan bemanningsföretag och kundföretag.¹⁵³ Även om kundföretaget inte bär anmälningsansvaret i förhållande till den uthyrda arbetstagaren¹⁵⁴, är bemanningsföretagets möjligheter att uppfylla sina skyldigheter i realiteten beroende av faktisk samverkan och ett effektivt informationsutbyte i efterskedet av en olycka eller ett tillbud.¹⁵⁵

4.2.5 Åtgärdsskyldighet och rehabilitering

När risker eller brister har identifierats, oavsett om detta skett genom en inträffad olycka eller genom annan undersökning, är arbetsgivaren enligt 3 kap. 2 § AML skyldig att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall.¹⁵⁶ Åtgärderna ska i första hand undanröja den identifierade risken. Om detta inte är möjligt så ska den minimeras, företrädesvis vid källan.¹⁵⁷ Bedömningen av vilka åtgärder som krävs får göras med hänsyn till arbetets art och de faktiska förutsättningarna, inom ramen för vad som är att anse som behövligt enligt lag.¹⁵⁸

Identifierade risker ska bedömas och dokumenteras skriftligt. Bedömningen avser såväl sannolikheten för att en skada ska inträffa som de möjliga konsekvenserna.¹⁵⁹ Om åtgärder inte kan genomföras omedelbart ska de anges i en handlingsplan där det framgår vilken risk som avses, vilka åtgärder som ska vidtas, när de ska vara genomförda och vem som ansvarar för genomförandet. Arbetsgivaren ska därefter följa upp att åtgärderna får avsedd verkan och vid behov vidta ytterligare insatser.¹⁶⁰

I bemanningsverksamhet får åtgärdsskyldigheten en särskild karaktär. När brister konstateras hos kundföretaget kan bemanningsföretaget sakna direkt rådighet över arbetsmiljön, men arbetsgivaransvaret kvarstår. Det åligger därför bemanningsföretaget att verka för att nödvändiga åtgärder vidtas och att följa upp att så sker. Om identifierade brister inte avhjälpas och riskerna består, kan arbetsgivaransvaret ytterst innebära att uppdraget måste omprövas eller avbrytas.¹⁶¹ Åtgärdsskyldigheten kan således i bemanningsförhållanden få konsekvenser även på avtals- och uppdragsnivå.

¹⁵³ Holm, 2024, s. 73; Berg, 2008, s. 120

¹⁵⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap 3 a §; Arbetsmiljöförordningen 2 §; LO, *Bemanningsbranschens sociala pris*, s. 17

¹⁵⁵ Antonsson m.fl., 2014, s. 87

¹⁵⁶ Arbetsmiljölagen 3 kap 2 §; 13 § AFS 2023:1

¹⁵⁷ 13 § AFS 2023:1; Prop. 2001/02:145 s.9

¹⁵⁸ Ericson, 2025, s. 76

¹⁵⁹ 11 § AFS 2023:1

¹⁶⁰ 13 § AFS 2023:1

¹⁶¹ Antonsson m.fl., 2014, s. 33; Selberg, *Arbetsgivarbegreppet*, s. 434

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska dessutom följas upp regelbundet. Den årliga uppföljningen ska visa om arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med regelverket och om det fungerar i praktiken.¹⁶² För bemanningsföretag innebär detta att erfarenheter från inträffade tillbud och olyckor, oavsett hos vilket kundföretag de har inträffat, måste integreras i det fortsatta förebyggande arbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet får därmed en samordnande funktion över flera arbetsställen.

Av 3 kap. 2 a § tredje stycket AML följer att arbetsgivaren ska ha en organiserad verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering.¹⁶³ Även i 19 § andra stycket Bemanningsavtalet anges att bemanningsföretaget ansvarar för erforderlig rehabiliteringsverksamhet bland arbetstagarna. Enligt 3 kap. 3 § andra stycket AML ska arbetsförhållandena dessutom anpassas med hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar.¹⁶⁴ Arbetsgivarens ansvar omfattar således både en strukturerad rehabiliteringsverksamhet och individuella anpassningsåtgärder. I bemanningsförhållanden kvarstår detta ansvar hos bemanningsföretaget, även om genomförandet av rehabiliterings- och anpassningsåtgärder i praktiken ofta förutsätter samverkan med kundföretaget där arbetet utförs.

Av fast praxis följer att arbetsgivaren är skyldig att uttömma rehabiliterings- och omplaceringsmöjligheter innan uppsägning kan anses sakligt grundad enligt 7 § LAS.¹⁶⁵ Denna skyldighet gäller även bemanningsföretag. Omplaceringsmöjligheterna kan emellertid i praktiken vara beroende av vilka uppdrag som finns tillgängliga inom verksamheten, vilket kan göra rehabiliteringsansvaret mer komplext än i en traditionell anställningsrelation.

4.3 Kundföretagets arbetsmiljöansvar

4.3.1 Det särskilda skyddsansvaret

När inhyrd arbetskraft utför arbete inom ett kundföretags verksamhet bär kundföretaget ett självständigt arbetsmiljöansvar. Enligt 3 kap. 12 § andra stycket AML ska ”den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete”.¹⁶⁶ Bestämmelsen ger uttryck för ett direkt skyddsansvar som knyts till den som

¹⁶² 14 § AFS 2023:1

¹⁶³ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §

¹⁶⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap 3 § 2 st.

¹⁶⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §; Ericson, 2025, s. 110 ff.

¹⁶⁶ Arbetsmiljölagen 3 kap. 12 § 2 st.

råder över arbetsstället och därmed har faktiska möjligheter att påverka arbetsmiljöförhållandena.¹⁶⁷

Inhyrarens arbetsmiljöansvar gäller parallellt med bemanningsföretagets arbetsgivaransvar. Ansvar är dock avgränsat till det arbete som inhyrningen avser och till de förhållanden som har samband med säkerheten och hälsan under den tid som arbetet utförs hos kundföretaget. Åtgärder utan direkt samband med arbetets genomförande, såsom generell utbildning eller rehabilitering, faller utanför inhyrarens ansvar och kvarstår hos bemanningsföretaget.¹⁶⁸

Av förarbetena framgår att den inhyrda arbetskraften ska ges ett likvärdigt skydd som den egna personalen i den del som avser det aktuella arbetet på det egna arbetsstället. Skyddsansvaret är därmed inte beroende av ett anställningsförhållande utan av den faktiska exponeringen för risker i verksamheten. Konstruktionen har beskrivits som ett rådighetsbaserat ansvar, motiverat av att den inhyrda arbetskraften är inordnad i verksamheten och står under kundföretagets arbetsledning. Att den inhyrda arbetstagaren står under kundföretagets ledning och kontroll innebär att det är kundföretaget som organiserar arbetet, fördelar arbetsuppgifter och bestämmer hur arbetet ska utföras.¹⁶⁹ Arbetsledningen utgör därmed den praktiska ramen för hur skyddsansvaret omsätts i det enskilda arbetet.

Det särskilda skyddsansvaret konkretiseras genom reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt 4 § AFS 2023:1 likställs den som hyr in arbetskraft med arbetsgivare i fråga om det förebyggande arbetsmiljöarbetet.¹⁷⁰ Kundföretaget ska därför undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker och vidta nödvändiga åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall, även beträffande den inhyrda personalens arbetsuppgifter.¹⁷¹ Riskbedömningarna ska genomföras samlat och får inte särskilja den inhyrda personalen från övriga arbetstagare i verksamheten.¹⁷² Vidare ska åtgärder följas upp och kontrolleras så att de får avsedd effekt. Dokumentation och fortlöpande uppföljning utgör därmed en del av kundföretagets skyldighet att säkerställa att arbetsförhållandena även fortsättningsvis är säkra för såväl egen som inhyrd personal.¹⁷³

Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar även utredning av inträffade olyckor och tillbud. Om en inhyrd arbetstagare drabbas av arbetsskada eller tillbud ska händelsen behandlas på

¹⁶⁷ Prop. 1993/94:186, s. 31 och 34

¹⁶⁸ Prop. 1993/94:186, s. 34 f.; Ahlberg, 2024, s. 75

¹⁶⁹ Prop. 1993/94:186 s. 34

¹⁷⁰ 4 § AFS 2023:1

¹⁷¹ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 § och 2 a §; Ericson, 2025, s. 89

¹⁷² Ericson, 2025, s. 90

¹⁷³ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §; 2 §, 11 § och 14 § AFS 2023:1

samma sätt som om den hade drabbat den egna personalen.¹⁷⁴ Även om bemanningsföretaget ansvarar för den formella anmälan av arbetsskador förutsätter en korrekt riskhantering att kundföretaget och bemanningsföretaget har fungerande rutiner för informationsöverföring och uppföljning.¹⁷⁵

Skyddsansvaret omfattar såväl tekniska som organisatoriska åtgärder. Inom ramen för 3 kap. 12 § AML och med beaktande av att inhyraren enligt 4 § AFS 2023:1 likställs med arbetsgivare i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, ska kundföretaget säkerställa att arbetsutrustning, arbetsmetoder och arbetsorganisation inte medför risk för ohälsa eller olycksfall. I detta ingår, i enlighet med arbetsmiljölagens allmänna åtgärdsskyldighet enligt 3 kap. 2 § AML, att tillhandahålla och kräva användning av personlig skyddsutrustning när riskerna inte kan elimineras på annat sätt.¹⁷⁶

4.3.2 Informations- och instruktionsansvaret

En central del av kundföretagets ansvar består i att den inhyrda arbetstagaren ges nödvändig information och instruktion för att arbetet ska kunna utföras säkert. Enligt 3 kap. 3 § AML ska arbetstagaren ges de instruktioner som behövs för att undvika risker i arbetet.¹⁷⁷ I den situation där arbetet leds och organiseras av kundföretaget innebär detta att instruktion och introduktion faller inom ramen för dess ansvar i den del som avser arbetets utförande.¹⁷⁸

Informationsskyldigheten har även en unionsrättslig grund. Enligt artikel 3 i rådets direktiv 91/383/EEG ska den verksamhet som anlitar inhyrd arbetskraft, innan arbetet påbörjas, informera arbetstagaren om de risker som är förenade med arbetet och om huruvida det enligt nationell lagstiftning krävs särskilda yrkeskvalifikationer eller medicinsk övervakning.¹⁷⁹ Informationsskyldigheten riktas mot den verksamhet som tar arbetstagarens tjänster i anspråk.¹⁸⁰

Mot denna bakgrund omfattar kundföretagets ansvar att den inhyrda arbetstagaren ges en introduktion som är anpassad till arbetsuppgifterna och de risker som är förenade med dem. Arbetsuppgifterna ska vara tydligt definierade i förhållande till de kvalifikationer som krävs.¹⁸¹ Ett fungerande introduktionsarbete förutsätter även förberedelser inför inhyrningen.

¹⁷⁴ 12 § AFS 2023:1; Antonsson m.fl., 2014, s. 96-97

¹⁷⁵ Berg, 2008, s. 190

¹⁷⁶ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 och 12 §§; 4 § AFS 2023:1

¹⁷⁷ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 §

¹⁷⁸ Berg, 2008, s. 190

¹⁷⁹ Direktiv 91/383/EEG, art. 3

¹⁸⁰ Direktiv 91/383/EEG, art. 7.2

¹⁸¹ Antonsson m.fl., 2014, s. 37-39

Kundföretaget behöver tydliggöra syftet med inhyrningen, precisera vilka arbetsuppgifter som ska utföras samt vilka krav på kompetens och eventuella medicinska kontroller som gäller.¹⁸² Tydlig information om arbetsuppgifter, risker och gällande arbets- och skyddsinstruktioner är av betydelse för hur introduktionen genomförs.¹⁸³ Instruktionsskyldigheten är inte heller begränsad till ett inledande moment utan omfattar fortlöpande återkoppling och kontroll av att arbetet utförs enligt givna anvisningar. Detta gäller oavsett uppdragets varaktighet.¹⁸⁴

Att kundföretaget identifierar och preciserar arbetsuppgifternas innehåll samt de risker som är förenade med dem är inte endast en förutsättning för en korrekt introduktion av den inhyrda arbetstagaren. Det utgör även underlag för det informationsutbyte som sker inför inhyrningen. Kundföretaget har kännedom om de konkreta arbetsförhållandena i verksamheten, vilket innebär att information om arbetsuppgifter och risker behöver lämnas till bemanningsföretaget för att relevanta arbetsmiljökrav ska kunna beaktas.¹⁸⁵

I tillsynsrapporter och arbetsmiljörelaterade studier har brister i säkerhetsintroduktion och upplärning uppmärksammats i relation till tillfälligt anlitad personal. Särskilt framhålls situationer där arbetstagaren är ny i verksamheten och saknar kännedom om arbetsplatsens organisation, rutiner och riskmoment.¹⁸⁶ Dessa iakttagelser förändrar inte det rättsliga ansvarets innehåll men tydliggör vikten av att informations- och instruktionsskyldigheten fullgörs i enlighet med lag och föreskrifter.

Flera studier visar att den första tiden på en arbetsplats innebär en markant förhöjd risk för arbetsskada, oberoende av arbetstagarens ålder.¹⁸⁷ Den ökade risken har kopplats till begränsad erfarenhet av arbetsmomenten och bristande kännedom om lokala säkerhetsföreskrifter. För inhyrda arbetstagare, som ofta byter arbetsplats, kan denna situation upprepas vid varje nytt uppdrag. Det har vidare uppmärksammats att säkerhetsintroduktion och praktisk upplärning i vissa fall är kortfattad eller otydligt strukturerad, vilket kan innebära att arbetstagaren inte får tillräcklig kunskap om risker och skyddsåtgärder.¹⁸⁸ En fungerande säkerhetskultur förutsätter kontinuitet och etablerade rutiner.¹⁸⁹ Vid kortvariga eller återkommande uppdrag kan sådana

¹⁸² Antonsson m.fl., 2014, s. 45 och 48

¹⁸³ Antonsson m.fl., 2014, s. 47

¹⁸⁴ Antonsson m.fl., 2014, s. 53 och 74

¹⁸⁵ Direktiv 91/383/EEG, art. 7.1-2; Andersson m.fl., 2014, s. 47

¹⁸⁶ Arbetsmiljöverket 2013, s. 31 och 39; LO, *Bemanningsbranschens sociala pris*, s. 9; Arbetsmiljöverket, 2018, s. 11

¹⁸⁷ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 37

¹⁸⁸ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 40

¹⁸⁹ Arbetsmiljöverket, 2013, s. 36

förutsättningar vara svårare att upprätthålla, vilket förstärker kravet på att kundföretaget organiserar informations- och instruktionsarbetet på ett systematiskt och dokumenterat sätt.

5. Analys

5.1 Ansvarsfördelningen

Uppsatsens syfte har varit att analysera hur det arbetsmiljörättsliga ansvaret i bemanningsförhållanden fördelas mellan bemanningsföretag och kundföretag samt att identifiera de rättsliga och praktiska utmaningar som följer av denna ordning. Det arbetsmiljörättsliga ansvarssystemet bygger i grunden på att den aktör som har faktisk möjlighet att förebygga ohälsa och olycksfall också ska bära ansvar för att sådana åtgärder vidtas.¹⁹⁰ I traditionella anställningsförhållanden sammanfaller denna funktion med den formella arbetsgivarrollen. I bemanningsförhållanden är arbetsgivarfunktionerna däremot uppdelade.

Bemanningsföretaget är arbetstagarens formella arbetsgivare och bär därmed det primära arbetsgivaransvaret.¹⁹¹ Detta innefattar bland annat skyldigheten att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, att inför placering bedöma risker i uppdraget, att säkerställa att arbetstagaren har tillräcklig kompetens och instruktion samt att följa upp arbetsförhållandena under uppdragets gång.¹⁹² Ansvaret omfattar även anmälnings- och utredningsskyldighet vid allvarliga olyckor och tillbud samt frågor om rehabilitering och arbetsanpassning.¹⁹³ Dessa skyldigheter följer av anställningsrelationen och påverkas inte av att arbetet utförs hos någon annan.

Kundföretaget har samtidigt ett självständigt ansvar i egenskap av den aktör som hyr in arbetstagaren och som råder över arbetsstället samt organiserar den verksamhet där arbetet utförs.¹⁹⁴ Det är kundföretaget som bestämmer arbetsuppgifternas närmare innehåll, arbetsmetoder och den dagliga arbetsledningen samt disponerar över lokaler och utrustning. Därav följer att ansvar för riskbedömningar och skyddsåtgärder knutna till den konkreta arbetsmiljön faller inom kundföretagets ansvarsområde.¹⁹⁵ Inhyrd personal ska således omfattas av kundföretagets arbetsmiljöarbete i den del som avser verksamheten och dess faktiska risker.

Ansvarsfördelningen är därmed parallell men funktionellt bestämd. Båda aktörerna är ansvarsbärare i förhållande till samma arbetstagare, men ansvarens innehåll bestäms av respektive parts roll och inflytande över arbetsmiljön. Risker som har samband med

¹⁹⁰ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §; Prop. 1993/94:186, s. 31

¹⁹¹ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §; Prop. 1993/94:186, s. 32

¹⁹² Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a § och 3 § 1 st.; 1 § AFS 2023:1

¹⁹³ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a § 3 st., 3 § 2 st. och 3 a §; Prop. 1993/94:186, s. 34 f; Kompetensföretagen och LO, *Bemanningsavtalet*, 2025-2027, § 19

¹⁹⁴ Arbetsmiljölagen 3 kap 12 §

¹⁹⁵ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 och 12 §§; 4 § AFS 2023:1

arbetsorganisation, lokaler och tekniska anordningar inom kundföretagets verksamhet hänförs typiskt till kundföretaget, medan frågor om arbetstagarens kvalifikationer, anställningsvillkor och rehabilitering i första hand faller inom bemanningsföretagets ansvar.

Denna konstruktion innebär att arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden inte kan fastställas enbart genom en formell hänvisning till vem som är arbetsgivare. Bedömningen kräver istället en funktionell analys av vilken aktör som haft faktisk möjlighet att förebygga eller påverka de risker som uppkommer i det enskilda fallet. Ansvarsfördelningen är därmed situationsbunden och påverkas av uppdragets art, arbetsuppgifternas innehåll och graden av kontroll över arbetsmiljön. Rådighet över arbetsstället utgör därmed ett centralt kriterium för hur ansvaret ska förstås.

Den parallella ansvarskonstruktionen förutsätter samtidigt en fungerande samverkan mellan aktörerna. Flera av bemanningsföretagets skyldigheter, såsom riskbedömning inför placering och löpande uppföljning, är beroende av att kundföretaget lämnar relevant information om arbetsförhållandena.¹⁹⁶ På motsvarande sätt är kundföretagets möjligheter att genomföra en ändamålsenlig introduktion beroende av att bemanningsföretaget har gjort en korrekt bedömning av arbetstagarens kompetens och lämnat relevanta uppgifter om denna.¹⁹⁷ Ansvarsfördelningen är således inte uppbyggd kring en strikt gränsdragning utan på ett delat ansvar där respektive aktörs åtgärder är avgörande för att arbetsmiljörättens skyddssyfte ska uppnås.

5.2 Rättsliga och praktiska utmaningar

Den parallella och funktionellt differentierade ansvarsfördelningen innebär att arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden är systematiskt förankrat i gällande rätt. Konstruktionen ger emellertid upphov till flera rättsliga och praktiska utmaningar, särskilt i frågor som rör informationsutbyte, systematiskt arbetsmiljöarbete samt hantering av olyckor och identifierade brister.

En första utmaning avser informationsförhållandet mellan bemanningsföretag och kundföretag. Kundföretaget besitter den faktiska kunskapen om arbetsplatsens risker, arbetsmetoder och organisatoriska förändringar, medan bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare bär flera skyldigheter som förutsätter tillgång till just denna information. Exempelvis ska

¹⁹⁶ Direktiv 91/383/EEG, art. 7.1-2; Kompetensföretagen och LO, *Bemanningsavtalet*, 2025-2027., § 19

¹⁹⁷ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 §

bemanningsföretaget göra en självständig riskbedömning inför placering och fortlöpande följa upp arbetsförhållandena.¹⁹⁸ Om kundföretaget inte lämnar tillräckligt underlag riskerar bemanningsföretaget att sakna faktiska förutsättningar att uppfylla sina plikter, trots att ansvaret kvarstår. Konstruktionen kan därmed leda till att ansvar i praktiken belastar den aktör som har minst rådighet över informationsflödet.

En andra utmaning gäller kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är integrerat i verksamheten och bedrivs kontinuerligt genom planering, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.¹⁹⁹ I bemanningsförhållanden är arbetstagaren organisatoriskt knuten till bemanningsföretaget men utför arbetet inom kundföretagets verksamhet. Detta medför att arbetsmiljöarbetet i praktiken bedrivs inom två parallella organisatoriska ramar. Bemanningsföretaget ska följa upp arbetsmiljön och vid behov vidta åtgärder, men saknar direkt rådighet över den dagliga verksamheten. Kundföretaget bedriver samtidigt sitt systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på den egna organisationen. När arbetstagaren utför arbete hos flera olika kundföretag och återkommande byter arbetsplats kan det vara svårt att säkerställa att den samlade riskbilden beaktas inom ramen för något av de systematiska arbetsmiljöarbeten som bedrivs. Den inhyrda arbetstagaren riskerar därmed att inte fullt ut omfattas av de strukturer för planering, uppföljning och förbättring som annars präglar ett integrerat arbetsmiljöarbete.

Introduktion och instruktion utgör ett närliggande problemområde. Kundföretaget ansvarar för att den inhyrda arbetstagaren ges nödvändig information om risker och arbetsmetoder i det arbete som utförs inom verksamheten.²⁰⁰ Samtidigt åvilar det bemanningsföretaget att säkerställa att arbetstagaren har tillräcklig kunskap och instruktion för att kunna arbeta säkert.²⁰¹ Denna dubbla ansvarssituation kan skapa oklarhet kring hur långt respektive parts kontroll- och säkerställandeplikt sträcker sig. Om introduktionen i praktiken blir bristfällig uppstår frågan om det är kundföretagets genomförande eller bemanningsföretagets uppföljning som brustit. Den rättsliga konstruktionen ger utrymme för parallellt ansvar, men ger begränsad vägledning om hur ansvaret ska fördelas när bristerna ligger i gränslandet mellan parternas funktioner. Gällande rätt utesluter inte att ansvar kan åvila båda aktörerna samtidigt.²⁰² Någon tydlig

¹⁹⁸ Berg, 2008, s. 120; Arbetsmiljöverket, 2018, s. 4; Ericson, 2025, s. 167

¹⁹⁹ AFS 2023:1

²⁰⁰ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 §; Berg, 2008, s. 190; Direktiv 91/383/EEG, art. 3 och 7.2

²⁰¹ Arbetsmiljölagen 3 kap. 3 § 1 st.; 10 § AFS 2023:1

²⁰² Prop. 1993/94:186, s. 34

anvisning om hur ansvaret ska avgränsas i situationer där bristerna har samband med båda parternas åtgärder lämnas dock inte.

Liknande problem kan uppstå vid olyckor och tillbud. Bemanningsföretaget bär anmälnings- och utredningsansvar i egenskap av arbetsgivare²⁰³, men det är hos kundföretaget som händelsen inträffar och den omedelbara kunskapen finns. För att anmälingsskyldigheten ska kunna fullgöras utan dröjsmål krävs att information om händelsen omedelbart vidarebefordras. Om informationsöverföringen fördröjs kan detta påverka såväl tidpunkten för anmälan som kvaliteten i den efterföljande utredningen. Det preventiva syftet bakom regleringen förutsätter därför fungerande rutiner för samverkan, trots att ansvaret formellt är fördelat mellan aktörerna.

Även åtgärdsskyldigheten väcker frågor om ansvar i situationer där rådighet saknas. När brister i arbetsmiljön konstateras inom kundföretagets verksamhet kan bemanningsföretaget sakna direkt möjlighet att genomföra de tekniska eller organisatoriska förändringar som krävs. Arbetsgivaransvaret kvarstår emellertid, vilket innebär att bemanningsföretaget måste vidta de åtgärder som är möjliga inom ramen för den egna rollen, exempelvis genom att påtala bristerna, begära att åtgärder vidtas eller i sista hand ompröva uppdraget. Konstruktionen medför därmed att delar av det praktiska arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden hanteras inom ramen för avtalsrelationen mellan företagen. Detta är förenligt med ansvarssystemets uppbyggnad men innebär samtidigt att arbetsmiljöskyddets effektivitet i hög grad är beroende av hur samverkan mellan parterna fungerar i praktiken.

²⁰³ Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a och 3 a §§

6. Slutsats

Genom genomgången av gällande rätt framgår att arbetsmiljöansvaret i bemanningsförhållanden är uppbyggt som ett parallellt men funktionellt uppdelat system. Bemanningsföretaget bär det primära arbetsgivaransvaret enligt 3 kap. 2 § AML medan kundföretaget har ett självständigt ansvar enligt 3 kap. 12 § AML för de skyddsåtgärder som krävs i den egna verksamheten. Ansvarsfördelningen grundas därmed både på det formella anställningsförhållandet och på faktisk rådighet över arbetsmiljön.

Regleringen ger i grunden ett sammanhängande system där den aktör som har möjlighet att påverka en risk också har ansvar för att hantera den. Den funktionella fördelningen innebär dock att gränsdragningen mellan aktörerna inte alltid är tydlig. Eftersom rådighet är ett situationsberoende kriterium som måste bedömas i det enskilda fallet kan osäkerhet uppstå kring hur ansvaret ska avgränsas i praktiken.

Denna problematik förstärks av aktörernas ömsesidiga beroende av information från varandra. Bemanningsföretagets möjlighet att fullgöra sitt arbetsgivaransvar förutsätter tillgång till tillräcklig och korrekt information om arbetsförhållandena hos kundföretaget. Samtidigt är kundföretagets möjlighet att organisera arbetet på ett säkert sätt beroende av korrekt information om arbetstagarens kompetens. Brister i informationsutbytet påverkar därmed båda aktörernas möjligheter att bedriva ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete. I praktiken kan detta leda till att risker kvarstår trots att ansvar formellt är fördelat och att ansvaret i efterhand läggs på den aktör som anses ha haft störst möjlighet att ingripa, oavsett var bristen ursprungligen uppstod.

Den delade ansvarskonstruktionen är förenlig med arbetsmiljölagens systematik och skyddssyfte. För att den förebyggande funktionen ska få fullt genomslag i bemanningsförhållanden är det dock avgörande hur kriteriet rådighet tolkas och tillämpas i situationer där kontrollen över arbetsmiljön är delad eller överlappande. Det finns således skäl att närmare analysera och precisera hur detta kriterium bör avgränsas i praktiken, särskilt när brister uppstår i samspelet mellan bemanningsföretag och kundföretag. Om gränserna mellan bemanningsföretagets och kundföretagets ansvar inte är tillräckligt tydliga riskerar ansvarsfördelningen att få betydelse först efter en inträffad skada, snarare än att fungera förebyggande i enlighet med lagens syfte.

Källförteckning

Offentligt tryck

Europeiska unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs, *Report on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe* (2013/2112(INI), A7-0458/2013, 12 December 2013).

Labour Asociados Consultores, *Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation on safety and health at work: Council Directive 91/383/EEC of June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship*, Final report, u.å.

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

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

Sverige

AFS 2023:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Rapport 2013:10, Stockholm 2013.

Arbetsmiljöverket, *Slutrapport regeringsuppdrag: Tillsyn inom bemanningsbranschen*, Stockholm 2018.

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

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet

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

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

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

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

Skr. 2005/06:91 *Anställningsvillkor i bemanningsföretag*

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

SOU 1976:1 *Arbetsmiljölagen*

SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*

SOU 2011:57 *En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner*

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

SOU 2019:25 *Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet*

Litteratur

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*, 17 uppl., Stockholm 2024.

Arbetsmiljö 2025: aktuella författningar 1 januari 2025, 33 uppl., Stockholm 2025.

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

Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 16 uppl., Lund 2025.

Göransson, Håkan Gabinus, *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, 1 uppl., Stockholm 2014.

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

Holm, Johan, *Arbetsmiljörätten: en översikt*, 1 uppl., Stockholm 2024.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 15 uppl., Uppsala 2025.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 uppl., Stockholm 2021.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 3 uppl., Stockholm 2025.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2 utök. uppl., Uppsala 2003.

Selberg, Niklas, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, 1 uppl., Lund 2017.

Rättsfall

AD 2022 nr 45

NJA 2005, s. 596

Övriga källor

AFA Försäkring. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*. Stockholm: AFA Försäkring, 2025.

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

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

Kompetensföretagen, Unionen, Akademikerförbunden, *Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän*, 1 maj 2025 - 30 april 2027

Kompetensföretagen och Landsorganisationen, *Bemanningsavtalet*, 1 maj 2025 - 30 april

Kompetensföretagen. Årsrapport 2024. Stockholm: Kompetensföretagen, 2025.

Landsorganisationen i Sverige, *Bemanningsbranschens sociala pris*, Stockholm 2012.

Internetkällor

Kompetensföretagen, *Vad är kompetensbranschen?*, 2024, Kompetensföretagen.se
<https://www.kompetensforetagen.se/rapport/kompetensbranschen-oppnar-arbetsmarknaden/kapitelsida/#vad-ar-kompetens> (hämtad 12 januari 2026).

Kompetensföretagen, *Vilka är företagen?*, 2024, Kompetensföretagen.se
<https://www.kompetensforetagen.se/rapport/kompetensbranschen-2024/kapitelsida/#stapeldiagram> (hämtad 12 januari 2026)