

Arbetsmiljölagen (SFS-nummer 1977:1160)

Vår nuvarande arbetsmiljölag kom år 1977. Den har under årens lopp genomgått ett antal förändringar.

Nedan följer några vanliga frågor (med svar) om lagen och om dess innebörd.

- Vilket är arbetsmiljölagens syfte?
- Vem omfattas av arbetsmiljölagen?
- Vem omfattas inte av lagen?
- Vad är egentligen god arbetsmiljö?
- Vem har huvudansvaret för arbetsmiljön?
- Vad betyder internkontroll?
- Vilket ansvar har arbetstagaren i arbetsmiljöarbetet?
- På vilket sätt kan arbetsgivare försöka kringgå lagen?
- Vad händer om det inte finns någon på arbetsplatsen med ett speciellt arbetsmiljöansvar?
- Måste arbetsgivaren ha företagshälsovård?
- Vilken arbetsmiljö kan jag kräva som arbetstagare?
- I lagen står det att arbetstagare och arbetsgivare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö vad innebär det?
- Vad händer om arbetsgivaren inte anser sig ha råd med arbetsmiljöförbättringar?
- Är arbetsgivaren skyldig att vidta alla åtgärder som skulle förbättra arbetsmiljön?
- Vad skall jag göra om jag upptäcker att mitt arbete innebär fara för mitt liv eller min hälsa?
- Kan arbetsgivaren slippa tillämpa lagen på det arbete han själv utför?
- Vilka regler gäller för egenföretagare och arbetare i familjeföretag?

Vilket är arbetsmiljölagens syfte?

Den skall förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt se till att en god arbetsmiljö uppnås.

Vem omfattas av arbetsmiljölagen?

Huvudregeln är att *allt arbete hos en arbetsgivare* omfattas (2 §). Det spelar ingen roll om arbetsgivaren är privat eller offentlig, en privatperson eller ett företag/bolag. Det är också oväsentligt om det är fabriksarbete, kontorsarbete eller annan typ av arbete.

Även *personer inom försvaret och försvarsmakten* omfattas av arbetsmiljölagen. Det finns dock ett undantag: ett skyddsombud kan inte avbryta en försvarsövning. (14 § arbetsmiljöförordningen 14 § samt arbetsmiljölagen 6 kap 7 §).

Som huvudregel omfattas *elever vid alla typer av skolor* av arbetsmiljölagen. Lagen gäller då allt praktiskt och teoretiskt arbete som eleverna utför. När det är fråga om fritidsaktiviteter som har vissa utbildningsmoment (tex vid ridskolor och musikskolor) omfattas dock bara yrkesinriktad utbildning.

Personliga assistenter som formellt är anställda av en kommun (och inte av den vårdbehövande) omfattas även de av arbetsmiljölagen. (Om man anställts direkt av vårdtagaren omfattas man dock inte av lagen!) Det spelar ingen roll om kommunen/försäkringskassan bidrar till den lön man får som assistent. Avgörande är vem som anses vara arbetsgivare.

För *egenföretagare och arbetare i familjeföretag* gäller arbetsmiljölagen endast i vissa delar. Se rubriken Vilka regler gäller för egenföretagare och arbetare i familjeföretag? nedan för mer om detta.

Vem omfattas inte av lagen?

Hemhjälp/Hemarbetande

Den som arbetar i hemmet hos sin arbetsgivare (som tex hemhjälp eller hembiträde) omfattas som huvudregel *inte* av arbetsmiljölagen. Om man som arbetstagare ännu inte blivit myndig (dvs fyllt 18 år) gäller dock lagens bestämmelser.

Andra än arbetstagare?

Vissa menar att arbetsmiljölagen bara skyddar arbetstagare. Ett företags/En myndighets *kunder eller patienter* skyddas därför enligt dem inte av arbetsmiljölagen. Det gör inte heller *människor som passerar förbi arbetsplatsen* t.ex. fotgängare eller lekande barn. Eventuellt kan andra lagar bli tillämpliga om dessa personer skadas, men arbetsmiljölagen är inte aktuell. (Arbetsmiljölagen med kommentarer, skrift utgiven av Arbetarskyddsstyrelsen.).

Andra menar att en vidare krets av personer (än bara arbetstagare) är skyddade av arbetsmiljölagens regler. Vid en sprängolycka kan exempelvis både arbetstagare och andra personer utsättas för fara pga. omkringflygande sprängsten, och vid takarbete kan nedfallande föremål träffa både arbetstagare och vanliga fotgängare. Samtliga personer skulle då, enligt denna uppfattning, vara skyddade av arbetsmiljölagen. (Kommentar till brottsbalken, del I, s.199f).

Entreprenörer

Om man är anställd i ett företag som utför tjänster på beställning (d.v.s. bedriver s.k. *entreprenadverksamhet*) är huvudregeln att beställaren av tjänsten inte har något arbetsmiljöansvar för de anställda. Det har däremot den som driver själva entreprenadverksamheten. (För vissa undantag läs t.ex. 3:e kapitlet, 6 och 12 §§ om s.k. gemensamma arbetsställen där flera företag som delar arbetslokaler).

Hobbyverksamhet

Barntillsyn och kurser som till största delen är av hobbykaraktär omfattas inte av lagen.

Blandad verksamhet

Skolelever omfattas som huvudregel av lagen. *Blandformer av barntillsyn och undervisning* faller inte självklart in under lagen. Om verksamheten till största delen syftar till att undervisa barnen gäller lagen, annars inte.

Ideella verksamheter

Arbete i ideella verksamheter (t.ex. kooperativ av olika slag, idrotts- och miljöföreningar) faller som huvudregel helt utanför arbetsmiljölagen. Bara om föreningarna har anställda aktualiseras lagen som vanligt.

Andra speciella verksamheter

Den som arbetar på ett civilt fartyg eller i hemmet hos sin arbetsgivare omfattas inte av arbetsmiljölagen om personen fyllt 18 år. (Istället gäller för dessa grupper fartygssäkerhetslagen resp. lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete). Detta innebär att de *personliga assistenter som inte är anställda av kommunen* utan är direktanställda av den handikappade/den äldre inte kan åberopa arbetsmiljölagen. Huruvida lagen kan tillämpas beror på vem som man formellt anställts av.

Vad är egentligen god arbetsmiljö?

Lagens formuleringar är ofta allmänt hållna, eftersom arbetsmiljölagen skall tillämpas på så många olika typer av arbetsplatser. Ofta förekommer allmänna formuleringar som lämplig och tillfredsställande. I arbetsmiljölagens andra kapitel finns rambestämmelser om vad som gäller för...

...arbetsmiljön:

"Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar."

... planering av arbete:

"Arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö."

... arbetslokaler:

"Arbetslokal skall vara så utformad och inredd att den är lämplig från arbetsmiljösynpunkt."

... arbetshygieniska förhållanden:

"Luft-, ljud- och ljusförhållanden och övriga arbetshygieniska förhållanden skall vara tillfredsställande.
Betyggande skyddsåtgärder skall vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande."

...maskiner och redskap:

"Maskiner, redskap och andra tekniska anordningar skall vara så beskaffade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall."

...farliga ämnen och skyddsutrustning:

"Ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet."

Kan betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall icke nås på annat sätt, skall personlig skyddsutrustning användas. Denna skall tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg.

"I den utsträckning som föranledes av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

Fordon för personaltransport skall vara lämpat för ändamålet."

=> Arbetsmiljöverket kan meddela gränsvärden och kontroll av arbetsmiljön (18 § Arbetsmiljöförordningen).

... arbetsplatsbyggnadens utformning:

"Om konstruktion och utformning av byggnad är särskilt föreskrivet i plan- och bygglagen (1987:10) och med stöd därav meddelade föreskrifter."

... arbetstider:

"Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §."

För att närmare veta vad som gäller i fråga om arbetsmiljö får man ofta gå till arbetsmiljöförordningen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter på området. Föreskrifterna anger mer i detalj vilka krav och skyldigheter som finns på arbetsmarknaden.

I de situationer då varken regering eller Arbetsmiljöverket utfärdat några bestämmelser har man bara att gå på de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen.

Gå till Arbetsmiljöverket genom att klicka [här!](#)

Vem har huvudansvaret för arbetsmiljön?

Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt lagen (3:e kapitlet 1a §) *samverka* för att

åstadkomma en god arbetsmiljö. *Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger dock på arbetsgivaren.* Lagen kan dock inte ange konkret vem på arbetsplatsen som har ansvaret för arbetsmiljön.

Ofta lägger en arbetsgivare ut ansvaret för arbetsmiljön på en eller flera arbetstagare. Dessa ska då sköta arbetsmiljöarbetet, dvs vidta de åtgärder som är nödvändiga för att förhindra att arbetstagarna skadas på arbetet.

Arbetsgivaren skall *se till att varje arbetstagare får god kännedom om hur arbetsmiljön ser ut* och om vilka risker som kan vara förbundna med arbetet ifråga. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs. Man skall också informeras av sin arbetstagare om om/hur man kan undgå riskerna i arbetet (3:e kapitlet 3 §).

Arbetsgivaren skall genom att *anpassa arbetsförhållandena* efter varje arbetstagares särskilda förutsättningar för arbetet. Man ska då ta hänsyn till att alla människor har olika (fysiska och psykiska) förutsättningar för att utföra arbetsuppgifter är olika. Arbetsgivaren kan därför inte invända att alla måste klara av att göra alla arbetsuppgifter på samma sätt, inom samma tidsram etc.

Vad betyder internkontroll?

I lagens 2a § står att arbetsgivaren *systematiskt ska planera, leda och kontrollera* verksamheten. Internkontroll är ett uttryck för att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är löpande. Allteftersom det uppkommer behov av förändringar (förändringar av arbetsuppgifter, personalens förutsättningar, nya forskarrön etc.) skall man kunna kommunicera med arbetsgivaren. En annan sak är att kontakten med arbetsgivaren ibland ska gå via skyddsombud, skyddskommittéer eller liknande.

I internkontrollen ligger också en *skyldighet att dokumentera arbetsmiljön*. Man skall upprätta s.k. handlingsplaner där man kan utläsa vilka åtgärder som planeras att vidtas och som har vidtagits. Dokumentationen syftar till att underlätta samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna (deras representanter).

Vilket ansvar har arbetstagaren i arbetsmiljöarbetet?

Även om arbetsgivaren kan sägas ha huvudansvaret för arbetsmiljön kan denne knappast alltid skaffa sig all nödvändig information om arbetsmiljön själv. Arbetstagarna ska enligt lagen *samverka* med sin arbetsgivare. (3:e kapitlet 1a §). Med detta menas att de ska medverka till och delta i arbetsmiljöarbetet. Naturligtvis ska de *följa föreskrifter* och *använda de olika skyddsanordningar* som finns, och de ska *också vara försiktiga på annat sätt* (3:e kapitlet 4 §, 1 stycket).

På vilket sätt kan arbetsgivare försöka kringgå lagen?

Arbetsmiljölagen kan karaktäriseras som en utgiftslag för arbetsgivaren; även om arbetsgivaren kan spara in sjukskrivningsdagar och liknande på att förebygga sjukdoms- och olycksfall innebär kontinuerliga arbetsplatsförbättringar också ofta kontinuerliga utgifter. Arbetsgivaren kan därför ha ett intresse av att lagen inte tillämpas (fullt ut).

För att förhindra att arbetsgivare överlämnar sitt arbetsmiljöansvar till personer som inte är mogna uppgiften gäller att en arbetsgivare *behåller* sitt arbetsmiljöansvar om det är så att den formellt utsedde inte är kompetent nog att värna arbetsmiljön. En arbetsgivare kan alltså inte på detta sätt komma undan sitt huvudansvar för en god arbetsmiljö.

Vad händer om det inte finns någon på arbetsplatsen med ett speciellt arbetsmiljöansvar?

Vem som är ansvarig för arbetsmiljön kan variera från arbetsplats till arbetsplats. Arbetsmiljöansvaret är inte knutet till någon särskild titel eller position på arbetsplatsen. Tvärtom kan ansvaret i princip ges åt vem som helst på arbetsplatsen förutsatt att personen är tillräckligt kunnig på arbetsmiljöområdet.

Om det inte finns någon arbetstagarare med ett speciellt arbetsmiljöansvar när det inträffar en arbetsmiljöolycka innebär detta inte per automatik att samtliga på arbetsplatsen går fria från straffansvar. Myndigheter och domstolar brukar vid sina utredningar titta närmare på *hur arbetsfördelningen är (eller varit) mellan arbetstagararna*. De utreder då vem som haft vilka arbetsuppgifter i arbetet och vem som rimligen borde ha haft ansvaret för säkerhetsarbetet i arbetsmiljön.

Även om det finns en klar intern arbetsfördelning med uppgifter om vem som haft arbetsmiljöansvaret kan den frångås av domstolen. Domstolen kan anse att en annan än den på pappret ansvarige ska dömas för arbetsmiljöbrott. När kan då detta inträffa? Om arbetsgivaren givit en eller flera anställda i uppgift att handha arbetsmiljöansvaret utan att se till att personerna fått tillräckliga befogenheter och nödvändiga resurser (tid och ekonomiska förutsättningar) för att klara detta kan man som arbetsmiljöansvarig slippa ansvar. Ett annat skäl för domstolen att anse en annan person som verkligt ansvarig istället för den som formellt varit arbetsmiljöansvarig är att *den som utsetts inte varit tillräckligt kompetent* för uppgiften. Man har då inte haft eller fått möjlighet att tillägna sig de kunskaper som krävs för att vara arbetsmiljöansvarig. Arbetsgivaren ska med andra ord inte kunna kringgå arbetsmiljölagen genom att lägga ansvaret på någon som inte har förmågan att se brister i arbetsmiljön.

Måste arbetsgivaren ha företagshälsovård?

Lagen säger inte att varje arbetsgivare måste ha en egen enhet på arbetsplatsen med hälso- och sjukvårdspersonal dit man kan vända sig för att göra t.ex. hälsokontroller. Däremot säger lagen att arbetsgivaren skall ansvara för att det finns företagshälsovård att tillgå. Arbetsgivaren *kan sluta avtal med hälso- och sjukvårdsföretag*, vilka kan erbjuda sådan hjälp.

Vilken arbetsmiljö kan jag kräva som arbetstagarare?

Det är svårt att ange exakt vad man kan kräva för standard på sin arbetsmiljö. Det hela får bli rimlighetsbedömningar utifrån det arbete man talar om. I 2 kapitlet 1 § står att man skall ta hänsyn till *den sociala och tekniska utvecklingen* i samhället. Det innebär att kraven på arbetsmiljön förändras över tiden, i takt med att forskning om arbetsmiljön skrider framåt.

I lagen står också att man skall ta *hänsyn till den individ som utför arbetet*. Alla människor har olika förutsättningar för att utföra sina arbetsuppgifter. Enligt arbetsmiljölagens 3:e kapitel, 3 §, andra stycke är arbetsgivaren skyldig att ta hänsyn till den anställdes särskilda förutsättningar för arbetet han/hon skall utföra.

Den som exempelvis har en funktionsnedsättning kan behöva förändringar av sin arbetsmiljö för att hans/hennes arbetsmiljö skall anses godtagbar. Den specialanpassade arbetsmiljön kan tex bestå i:

- * (förändrade) hjälpmedel,
- * förändrade arbetsprocesser,
- * förändrade arbetsrutiner, och/eller
- * förändrade arbetstider.

Syftet med reglerna om arbetets anpassning till individen är att människor med arbetshandikapp inte skall kunna utestängas från arbetsmarknaden med hänvisning till att det inte finns arbetsuppgifter som passar dem. Klicka [här](#) för att komma till Handikappombudsmannen.

Det är viktigt att betona att man *inte* måste ha något arbetshandikapp för att ha rätt till en individuellt utformad arbetsplats. Arbetsgivaren måste ta hänsyn till den naturliga variation som finns mellan människor när det exempelvis gäller muskelmassa, kroppsstorlek samt syn- och hörsel förmåga.

I lagen står det att arbetstagare och arbetsgivare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö vad innebär det?

Arbetet kan se ut på olika sätt. Normalt sker det *löpande*, men det kan vara så att arbetsgivaren sammankallar skyddskommittén eller skyddsombuden till *regelbundna möten* med honom.

Vad händer om arbetsgivaren inte anser sig ha råd med arbetsmiljöförbättringar?

Frågan är viktig, eftersom det kan finnas stora pengar att tjäna på att hålla arbetsmiljörelaterade utgifter nere.

Lagen säger ingenting om arbetsgivaren kan invända att ekonomin inte klarar av några utgifter för arbetsmiljön. I förarbetena kan man dock läsa att svag ekonomi inte är en godtagbar invändning från arbetsgivarens sida. *Man måste ha råd med arbetsmiljöförbättringar om man skall bedriva sin verksamhet.* När arbetsmiljöförbättringar är nödvändiga är dess kostnader en del av företagets produktionskostnader. Det är då med andra ord inte frågan om lyxutgift som man kan välja att avstå ifrån.

Är arbetsgivaren skyldig att vidta alla åtgärder som skulle förbättra arbetsmiljön?

Nej, tanken är att man ska göra en avvägning; *den förbättring av arbetsmiljön som en viss åtgärd skulle medföra måste vägas mot kostnaden för förbättringen.* Detta innebär inte att stora utgifter är uteslutna; om personalens arbetsmiljö behöver förbättras radikalt för att inte vara livsfarlig är utgiften rimlig.

Märk väl att det alltså inte är utgiftens storlek som skall vägas mot vad arbetsgivaren anser sig ha råd med (med tanke på vinst och andra överskott)! Det är personalens förbättrade arbetsmiljö som skall vägas mot kostnaden!

Vad skall jag göra om jag upptäcker att mitt arbete innebär fara för mitt liv eller min hälsa?

Om hotet är allvarligt och omedelbart (dvs akut) skall man genast kontakta sin arbetsgivare eller sitt skyddsombud. Om man tvingas avbryta sitt arbete under den tid man väntar på besked om arbetet ska fortsätta kan man enligt lagen inte bli ersättningskyldig (3:e kapitlet 4 §, 2 stycket). Arbetsgivaren har alltså inte rätt att göra något löneavdrag eller kräva arbetstagaren på något skadestånd för uteblivet arbete under denna period.

Om hotet mot arbetstagarens liv eller hälsa är allvarligt men inte så allvarligt att det kan anses överhängande bör man snarast kontakta sin arbetsgivare eller sitt skyddsombud. Man har som arbetstagare, i icke-akuta situationer, ingen rätt att avbryta arbetet förrän

arbetssituationen blir ohållbar. Förhoppningsvis korrigeras problemet omedelbart så att arbetssituationen inte förvärras ytterligare.

Kan arbetsgivaren slippa tillämpa lagen på det arbete han själv utför?

Nej, i princip inte. Arbetsgivaren skall vara ett gott föredöme för de anställda och måste därför som utgångspunkt följa lagen även vad gäller arbete som han själv utför. I 3:e kapitlet, 5 § kan man bl.a. läsa:

I fråga om arbete som arbetsgivare själv utför skall denna lag och med stöd därav meddelade föreskrifter iakttas i tillämpliga delar. [...]

Detta innebär att arbetsgivaren inte behöver tillämpa sådana regler på sig själv vilka *uttryckligen* bara gäller *arbetstagarnas* arbetsmiljö. I 2:e kapitlet 8 § finns t.ex. bestämmelser om personalrum, ombyteslokaler etc. Enligt den sistnämnda bestämmelsen måste sådana lokaler endast tillhandahållas om *arbetstagarna* har behov av det. En arbetsgivare måste därför inte ordna ett eget personalrum åt sig själv. Detsamma gäller 3:e kapitlet 3 §. En arbetsgivare måste därför inte ge sig själv instruktioner på samma sätt som till sina arbetstagare, något som kan tyckas självklart.

Vilka regler gäller för egenföretagare och arbetare i familjeföretag?

För dessa gäller arbetsmiljölagen med viss modifikation. Företagare som inte har några anställda utan driver sin rörelse ensamma eller tillsammans med familjemedlemmar måste enligt 3:e kapitlet 5 §, 2:a stycket bara följa reglerna om tekniska anordningar och risker från farliga ämnen.

Detta innebär att man inte måste följa regler som syftar till att skydda mot fall- och rasskador. Inte heller behöver man följa regler som syftar till att förhindra skadliga arbetsställningar och skadliga arbetsrörelser.