ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering

Arbetsrättsliga föreningen 13 Oktober 2022

Johan Holm

Umeå universitet

UMEÅ UNIVERSITET

ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering

Johan Holm

Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet / Nr 47





BAKGRUND

- Ont om forskning om den rättsliga innebörden av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar
- Ökat fokus i samhället på arbetsmiljöns betydelse för sjukfrånvaro och ohälsa i arbetslivet
- Oklarheter i det rättsliga ansvaret kan leda till att adekvata arbetsmiljöåtgärder inte vidtas
- Forte-projekt

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

- Att analysera arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering
- Rättsliga krav
- Rättsliga mekanismer för att genomdriva kraven
- Kopplingen mellan krav och möjligheter till genomdrivande

METOD

- Rättsvetenskaplig analys av rättskällorna
- Kraven delas in efter de förhållanden de reglerar
- Kraven klassificeras efter typ av typ av krav:
  - Specifikationskrav
  - Procedurkrav
  - Utfallskrav
  - Allmänna skyldigheter
- De olika mekanismerna för genomdrivande analyseras för att avgöra efter hur väl de kan genomdriva olika typer av krav och normtyp de kan sägas utgöra
- Krav + möjlighet till genomdrivande = ansvar (min definition)

PROAKTIVA KRAV - ARBETSMILJÖKRAV

REAKTIVA KRAV – KRAV PÅ REHABILITERING

- Grundläggande arbetsmiljökrav: Krav på samverkan med arbetstagarna, Krav på systematiskt arbetsmiljöarbete, Krav gällande organisatorisk och social arbetsmiljö
- Krav gällande arbetstid och arbetsbelastning
- Krav om företagshälsovård
- Krav på arbetsanpassning
- Krav på arbetsplatsens utformning
- Krav på användning av utrustning
- Krav gällande särskilda arbetsmiljörisker: Krav om belastningsergonomi, Krav om fysikaliska arbetsmiljörisker, Krav om kemiska arbetsmiljörisker, Krav om smittrisker och luftföroreningar, Krav vid risk för fall och ras, Krav gällande våld och hot i arbetsmiljön
- Krav vid särskilda arbetsuppgifter
- Individinriktade krav: Krav på medicinska kontroller, Krav gällande minderåriga, Krav gällande gravida och ammande

PROAKTIVA KRAV - KRAVTYPER

Fysisk arbetsmiljö, för att förebygga olyckor, risker som är vanliga i mansdominerande branscher: mer specifikationskrav

Organisatorisk och social arbetsmiljö, psykosociala risker, långtidsverkande faktorer, risker som är vanligare i kvinnodominerade branscher: mer utfallskrav

Övergripande gällande alla typer av arbetsmiljöfaktorer – kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete: procedurkrav

EXEMPEL

- En truckförare ska ha ett skriftligt tillstånd för att få använda truck. (19 § AFS 2006:5)
- Undersökning och riskbedömning skall göras för att bedöma om den arbetsutrustning som väljs och används är lämplig för det arbete som skall utföras, eller om den har anpassats till det på lämpligt sätt så att den kan användas med betryggande säkerhet. (3 § AFS 2006:4)
- Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. (9 § AFS 2015:4)
- Arbetslokal skall vara så utformad och inredd att den är lämplig från arbetsmiljösynpunkt. (2 kap. 3 § AML)

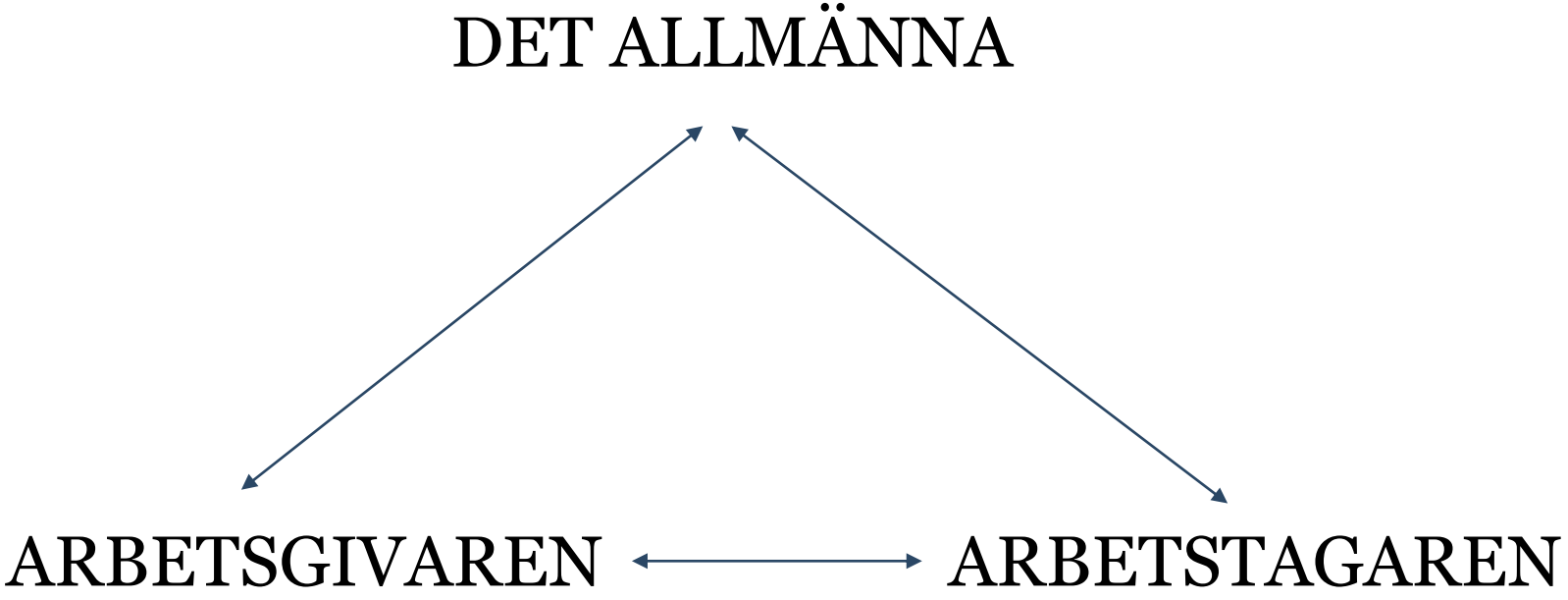
REAKTIVA KRAV

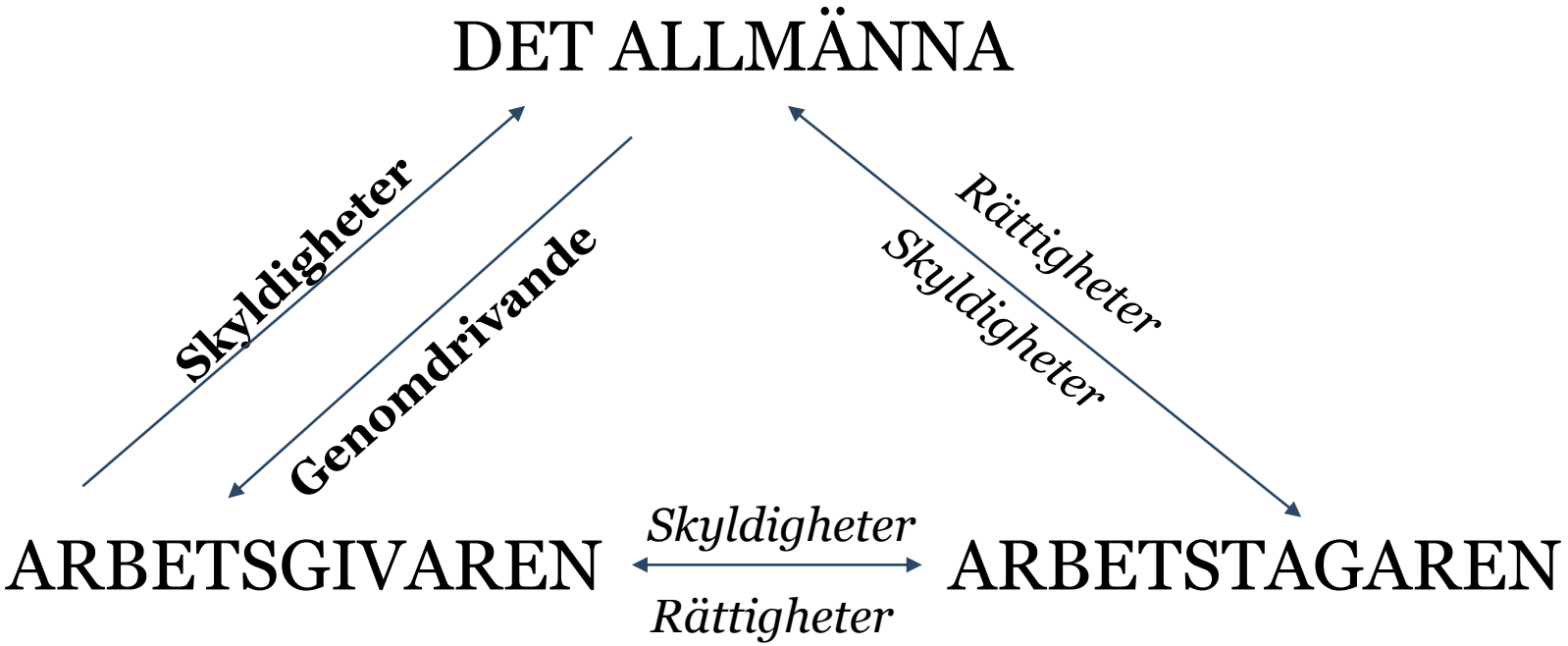
- På organisatorisk nivå
  - Arbetsmiljörättsligt reglerat

- I förhållande till den enskilde arbetstagaren
  - Socialförsäkringsrättsligt reglerat
  - Arbetsrättsligt reglerat
  - (Arbetsmiljörättsligt)

MEKANISMER FÖR GENOMDRIVANDE

- Förelägganden
- Straff
  - Arbetsmiljöbrott
  - Brott mot arbetsmiljölagen
- Sanktionsavgifter
- LAS – Ogiltigförklaring av uppsägning
- *Skadestånd - arbetsskadeförsäkringen*


DET ALLMÄNNA
ARBETSGIVAREN
ARBETSTAGAREN


DET ALLMÄNNA
Skyldigheter
Genomdrivande
Rättigheter
Skyldigheter
ARBETSGIVAREN
Skyldigheter
Rättigheter
ARBETSTAGAREN

KRAV SOM KAN STÄLLAS PÅ FÖRELÄGGANDEN OCH FÖRBUD FÖRENADE MED VITE

- Legalitet
  - Måste vara grundat på ett arbetsmiljökrav som tydligt framgår av Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter eller annan arbetsmiljöreglering (jfr HFD 2016 ref 46)

- Tydlighet
  - Det skall tydligt framgå av föreläggandet vilka åtgärder som måste vidtas
  - Ej endast upprepa den aktuella regleringens lydelse (HFD 2020 ref 28)

- Proportionalitet
  1) Rimligt medel för att nå målet? (Ändamålsenlighet)
  2) Kan målet nås med mindre ingripande åtgärder? (Nödvändighet)
  3) Är ingreppet motiverat i förhållande till målet som ska uppnås (Proportionalitet i strikt mening)

ARBETSMILJÖBROTT

Jfr Krokom: (Hovrätten för Nedre Norrland dom 2015-03-03 i mål B 399-14)

Oaktsamheten i samband med mobbningsutredningen är mer omfattande. Det finns dock inga tydliga föreskrifter om hur mobbningsutredningar ska genomföras. Bristerna tar därmed sikte på det mer allmänna regelverket i arbetsmiljölagstiftningen. Eftersom det regelverket är mycket generellt lämnar det också utrymme för skiftande tolkningar. Det måste därmed också tolereras ett större utrymme för felbedömningar och misstag än när det finns detaljerade föreskrifter som reglerar en viss situation eller ett visst förhållande. Med hänsyn till detta är inte heller bristerna i anslutning till mobbningsutredningen av sådant slag att de ska bedömas som straffbart oaktsamma.

= Större utrymme för felbedömningar när det inte finns detaljerade föreskrifter

SANKTIONSAVGIFTER

Föreskrift som är förenad med sanktionsavgift ska skrivas så enkelt och tydligt att det inte råder någon oklarhet om att sanktionsavgift aktualiseras vid överträdelse av bestämmelsen.

ANSVAR – VILKA KRAV KAN GENOMDRIVAS?

Genomdrivande					
Kravtyp	*Föreläggande*	*Sanktionsavgift / direkt straffsanktion*	*Arbetsmiljö-brott*	*Skadestånd och annan ek. ersättning*	*Stoppningsrätt / rätt att vägra att utföra arbete*
Specifikationskrav	Ja	Ja, om bestämmelse om sanktionsavgift /straff finns	Ja, om kravet har koppling till olycksrisk	Ja, om det finns koppling till LAS, DiskL eller dold klausul i kollektiv-avtal	Stoppningsrätt om överträdelse av kravet innebär allvarlig och omedelbar fara, något större rätt för enskild arbetstagare att vägra att utföra arbete (utökad stoppningsrätt vid ensamarbete)
Utfallskrav	Ja, om tillräckligt specificerat	Nej (sanktionsavgifter), vissa möjligheter till direkt straffsanktion om angivet i lag	Ja, om kravet har koppling till olycksrisk	Ja, om det finns koppling till LAS, DiskL eller dold klausul i kollektiv-avtal	Stoppningsrätt om överträdelse av kravet innebär allvarlig och omedelbar fara, något större rätt för enskild arbetstagare att vägra att utföra arbete (utökad stoppningsrätt vid ensamarbete)
Allmänna skyldigheter	Nej	Nej	Nej	Ja, om det finns koppling till LAS, DiskL eller dold klausul i kollektiv-avtal	Stoppningsrätt om överträdelse av kravet innebär allvarlig och omedelbar fara, något större rätt för enskild arbetstagare att vägra att utföra arbete (utökad stoppningsrätt vid ensamarbete)
Procedurkrav	Ja	Ja, om tillräckligt specificerad och om bestämmelse om sanktionsavgift /straff finns	Ja, om kravet har koppling till olycksrisk	Ja, om det finns koppling till LAS, DiskL eller dold klausul i kollektiv-avtal	Stoppningsrätt om överträdelse av kravet innebär allvarlig och omedelbar fara, något större rätt för enskild arbetstagare att vägra att utföra arbete (utökad stoppningsrätt vid ensamarbete)

SLUTSATSER

- Bristande överenstämmelse mellan krav och mekanismer för genomdrivande gör det svårt att rättsligt genomdriva vissa typer av krav (brister i strukturell koppling)

- Lättare att genomdriva tydligt specificerade krav kopplade till olycksrisker än generellt formulerade krav rörande organisatorisk och social arbetsmiljö
- Procedurkrav kan dock genomdrivas – systematiskt arbetsmiljöarbete
- Reaktiva krav genomdrivs framförallt i efterhand genom LAS
- Samverkan och skyddsombuds befogenheter av central betydelse för att främja efterlevnaden av generellt formulerade krav

FRÅGOR?

KONTAKTUPPGIFTER

Johan Holm, Umeå universitet

johan.holm@umu.se

090-7866168

Avhandlingen: http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?language=sv&pid=diva2%3A1612391&dswid=5679