



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 08:64
Diariernr: 2008/3168
Arbetsgivarpolitik: 08-2:26
Nyckelord: Arbetsmiljöverket
Handläggare: Ragnar Kristensson
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetslivssektionen
Datum: 2008-09-04
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändrade regler för överklagande av beslut av
Arbetsmiljöverket m.m.
Bilagor: SFS 2008:297



CIRKULÄR 08:64

Arbetsgivarpolitik: 08-2:26

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen
Ragnar Kristensson

Nyckelord: Arbetsmiljöverket

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ändrade regler för överklagande av beslut av Arbetsmiljöverket m.m.

Ändrade regler från den 1 juli 2008

Reglerna i arbetsmiljölagen om överklagande av Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall har ändrats. Från den 1 juli 2008 ska sådana beslut överklagas till allmän förvaltningsdomstol dvs. länsrätt, kammarrätt och Regeringsrätten (SFS 2008:297). Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. För beslut meddelade av Arbetsmiljöverket före den 1 juli 2008 gäller dock de äldre bestämmelserna.

Ärenden som påverkas av ändringen är när Arbetsmiljöverket med stöd av arbetsmiljölagen riktar förelägganden eller förbud mot enskilda kommuner, landsting, regioner, kommunalförbund eller företag. I Arbetsmiljöverkets beslut kommer närmare anvisningar att lämnas om hur ett överklagande går till. Förvaltningsprocessen är i regel skriftlig.

Arbetsmiljöverkets råd och inspektionsmeddelanden liksom skrivelser som innehåller upplysningar eller yttranden går inte att överklaga beslut.

I propositionen anges att skälen för regeländringen bland annat är omsorgen om den enskildes rättsäkerhet och nödvändigheten att uppfylla internationella åtaganden. Regeringen är medveten om att prövningar i arbetsmiljömål kan innebära en avvägning mellan intresset av att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet å ena sidan och ekonomiska och andra konsekvenser för en privat eller offentlig arbetsgivare å andra sidan. Utrymmet för sådana bedömningar utgör dock inget hinder för domstolsprövning.

Mål om utdömmande av vite, ärenden i förvaltningsdomstol 2007

Mål om utdömmande av vite påverkas inte av lagändringen utan kommer oförändrat att prövas i förvaltningsdomstol.

I 2007 års domar om vite i arbetsmiljömål i förvaltningsdomstol förekom 12 olika kommuner och landsting i sammanlagt 20 fall. Det totala antalet för hela arbetsmarknaden var 47 fall. De flesta domsluten för kommuner och landsting medförde utdömmande av vite, medan två domslut avslag ansökan om vite. Några domar har överklagats. Vitesbeloppen varierar, men i två mål har domarna medfört viten på 1 miljon kronor vardera.

Arbetsgivarens skyldighet

Arbetsgivaren, dvs. kommunen, landstinget, regionen kommunalförbundet eller företaget har skyldighet enligt arbetsmiljölagen att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Om arbetsförhållandena är tillfredsställande fungerar ofta verksamheten vid den enskilda förskolan, skolan, vårdcentralen, sjukhuskliniken eller socialtjänsten bättre. I skriften *Arbetsmiljöansvar i kommuner och landsting- Om förtroendevaldas arbetsgivarroll*, Kommentus förlag, har Sveriges Kommuner och Landsting kortfattat beskrivit huvudkomponenterna i arbetsmiljöansvaret.

Arbetsmiljöverket har tillsynsansvaret för arbetsmiljön. Verket kan ingripa mot allvarliga brister i arbetsmiljöer med sanktioner främst i form av förelägganden och förbud. Arbetsmiljöverket kan också informera om hur olika arbetsmiljöproblem kan lösas.

Råd vid kontakter med Arbetsmiljöverket

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har sammanställt följande kortfattade råd för att underlätta kontakterna med Arbetsmiljöverket (AV):

- Hur kan arbetsgivaren utveckla kontakten med Arbetsmiljöverket (AV)?

Ring eller skriv och be om tips och råd. Bjud in företrädare för AV till seminarier, informationstillfällen och styrelsemöten. AV har branschspecifika kunskaper om arbetsmiljöfaktorer för att förbättra verksamheten och arbetsförhållandena och öka attraktion som arbetsgivare. Notera dock att AV alltid har kvar sin myndighetsroll.

- I vilka sammanhang inspekterar Arbetsmiljöverket arbetsgivarens verksamhet?

AV:s inspektioner har olika inriktningar och syften, alltifrån tillsyn av arbetsförhållandena vid enskilda arbetsplatser, speciella frågor som rör t.ex. buller, ergonomi, psykosociala faktorer till tillsynen av hur verksamheten övergripande systematiskt arbetar med arbetsmiljöfrågor. Verksamheten kan komma i kontakt med AV även t.ex. vid utredningar om tillbud och arbetsskador och hantering av krav från skyddsombud.

- Vem bör företräda arbetsgivaren vid Arbetsmiljöverkets inspektioner?

Verksamheten bör företräddas av personer med befogenheter och möjlighet att hantera uppkomna frågor och problem, gärna förvaltningschef och verksamhetschef. Det är också i många fall bra att om HR eller personalfunktionen deltar. Om frågorna rör lokalernas utformning eller funktion bör någon med fastighetsteknisk kompetens vara med. Berörda skyddsombud ska också kallas och uppmanas att delta. En inspektion kan i slutänden medföra tvingande krav med dryga vitesbelopp. Informera om möjligt ansvariga förtroendevalda i nämnder och styrelser, eller ledamöter i bolagsstyrelsen. Red ut med Arbetsmiljöverket hur tillsynen planeras, vart kallelser skickas och vilka förväntningar på deltagande som finns. Olika typer av inspektioner kräver olika representation. Arbetsmiljöverket sänder i regel sina skrivelser och beslut till arbetsgivarens officiella adress. Be verket att också sända kopior till de personer eller funktioner som i praktiken kommer att handlägga ärendet. Kvittering av förelägganden och förbud liksom överklaganden ska i regel undertecknas av firmatecknare.

- Vilka synpunkter ska arbetsgivaren ta upp vid inspektionen?

Redogör för verksamhetens arbetsmiljöarbete. Beskriv vad det innebär att verksamheten drivs av en demokratisk styrd organisation, där förtroendevalda beslutar om mål, inriktning, omfattning och kvalitet. Beskriv det existerande samverkanssystemet och verksamhetens komplexitet. Arbetsmiljöfaktorerna är viktiga, men verksamheten måste också följa annan tillämplig lagstiftning som kommunallagen, socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen, skollagen, LSS, där andra myndigheter också ställer krav. Arbetsmiljölagen är likställd med alla dessa lagar och verksamheten måste anpassas till dem som gäller. Vid inspektionen är det viktigt att rollfördelningen är klar.

- Hur ska arbetsgivaren förbereda en inspektion?

Förbered gärna inspektionen genom att i förväg gå igenom aktuella rutiner, policydokument, fördelningar av arbetsmiljöuppgifter och skriftliga handlingsplaner. Av speciellt intresse brukar vara hur riskbedömningar görs. Samla skyddsombuden och gå gemensamt igenom det som ska inspekteras för att få synpunkter och förslag. Diskutera en konstruktiv handlingsplan för att hantera de brister som identifierats. Rådgör om det är aktuellt med fastighetsteknisk eller annan lämplig expertis, såsom företagshälsovården.

- Vad ska arbetsgivaren göra när tiden inte räcker till?

Var noga med att respektera svarstider och åtgärdstider. Begär uppskov om ni behöver. Prata med arbetsmiljöinspektören och förklara varför. Det kan t.ex. gälla åtgärder som kräver upphandling och bygglov. Man kan då få en omedelbar återkoppling på om man får uppskov. En skriftlig handling från AV som ändras efter

en muntlig överenskommelse måste följas av en ny skriftlig handling från AV där den muntliga överenskommelsen bekräftas.

- Vad är det egentligen som ska göras?

Begär att få saker och ting förklarade om något är oklart eller otydligt. Vid den muntliga återkoppling som följer efter inspektionen kan AV besvara frågor och ge råd och tips. Tveka aldrig att kontakta AV om något är oklart.

- Vad ska dokumenteras?

Skriv gärna upp vem du har talat med på AV, liksom datum och vad ni pratade om och vad ni kom överens om. Vid en rättslig process måste det skriftliga underlaget finna tillgängligt för processföraren.

- Vilka ska arbetsgivaren samverka med?

Arbetsgivaren ska samverka med skyddsombuden och andra medarbetare. Låt skyddsombuden medverka t ex inför inspektionen, när åtgärder ska vidtas och när svar ska lämnas till AV. I verkets skrivelser anges i regel att skyddsombudet ska bekräfta att ombudet tagit del av svaret. Arbetsplatsträffar och samverkansgrupper är också viktiga forum i arbetsmiljöfrågor.

- Vad ska arbetsgivaren göra när Arbetsmiljöverket ställer krav?

Klargör vem eller vilka i organisationen som svarar för handläggning och beslut som kan bli aktuella. Klargör också vilka resurser som de kan ta i anspråk för att få hjälp och stöd under arbetet. Ange vem som svarar för handläggning och beslut i den skriftliga fördelningen av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser.

- Måste arbetsgivaren alltid göra som Arbetsmiljöverket begär?

Om Arbetsgivaren anser att AV:s krav i föreläggande eller förbud är felaktiga, för betungande eller för långtgående: överväg att överklaga! Gör det i rätt tid! Annars är arbetsgivaren bunden av kraven och vite kan komma att dömas ut om inte kraven i föreläggandet uppfylls. Ett utdömt vite kan komma att följas av ett nytt föreläggande med ett förhöjt vite. Ett föreläggande kan lägga fast utvecklingen trots att det kanske kan finnas alternativa lösningar Om ni ifrågasätter AV:s bedömning i ett ärende kan ni vända er till SKL för råd och stöd.

- Var finns mer information?

På www.skl.se finns lästips om olika skrifter och böcker om arbetsmiljöfrågor i kommuner, landsting, regioner, kommunalförbund och hos Pacta-medlemmar. Ytterligare information finns också på Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se.

- Ytterligare frågor?

Ta kontakt med arbetsmiljöjuristen Ragnar Kristensson, e-post. ragnar.kristensson@skl.se, arbetsmiljöexperten Ned Carter, e-post ned.carter@skl.se eller arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, e-post goran.soderlof@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen

Boel Callermo

Ragnar Kristensson

Bilagor: SFS 2008:297