

Arbetsmiljöansvar, Straffansvar och Delegering

Stockholm den 17-18 oktober 2018

Uppgiftsfördelning

6 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

- Skriftlig uppgiftsfördelning (om minst tio arbetstagare i verksamheten)
- Klargör vem som ska göra vad i företagets arbetsmiljöarbete
- Chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare
- Tillräckligt många
- Befogenheter och resurser
- Tillräckliga kunskaper

Syftet med delegering

- Tydliggöra säkerhetsansvaret i organisationen
- VD kan inte ha översyn över allt och alla
- Ansvaret bör ligga på den som har störst möjlighet att förebygga ohälsa och olycksfall i respektive del av verksamheten
- Integrera arbetsmiljöarbetet i organisationen
- Aktivera chefer och arbetsledare

OBS! Uppgiftsfördelningen måste vara tydlig och preciserad

Vad innebär delegering straffrättsligt?

- Straffansvaret kan inte delegeras – det är arbetsuppgifterna som delegeras!
- Straffansvaret avgörs av domstol i efterhand
- Att en chef delegerar innebär inte att han avlyfts ansvaret – han bara uppfyller det på ett annat sätt
- Oklarheter vid delegering faller alltid tillbaka på den som delegerat

Krav på delegering

Med delegering måste följa:

- Ledning och kontroll (i den utsträckning som arbetsuppgiften kräver)
- Befogenhet att fatta beslut som krävs för att kunna ta ansvaret
- Tillräckliga resurser till förfogande; ekonomiska, personella, m m
- Tillräcklig kompetens och erfarenhet för att kunna ta ansvar
 - yrkesmässigt
 - för arbetsmiljön
- Behörighet att företräda arbetsgivaren

Behov av delegeringen ska finnas!

Ställningsansvaret

Även om inget ansvar delegerats kan ett visst ansvar för säkerheten följa av arbetsuppgifterna (konkludent/ underförstådd delegering).

Prejudikat från Högsta Domstolen NJA 1991 s

”Förman/arbetsledare har typiskt sett i uppgift att leda och fördela arbetet inom sitt arbetslag och utöva tillsyn över laget.”

”I den uppgiften ligger en skyldighet att ge de instruktioner som behövs för arbetet och att upplysa om riskerna med det”!

Vem är "arbetsgivaren"?

Högsta domstolens (HD) definition:

"Arbetsgivaren" är enligt lag VD eller annan chef som genom sin ställning bär ansvar för hela eller delar av verksamheten"

Straffansvar i brottsbalken

Arbetsmiljöbrott

§ 10 Brott enligt 7-9 § § , som begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som enligt Arbetsmiljölagen ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall

(Straff enligt 7-9 § §)



Straffansvar i brottsbalken

Vållandebrotten i BrB:

§ 7 Vållande till annans död genom oaktsamhet

(Fängelse högst 2 år)

§ 8 Vållande till kroppsskada eller sjukdom genom oaktsamhet.

(Böter eller fängelse högst 6 månader)

§ 9 Framkallande av fara för annan genom grov oaktsamhet.

(Böter eller fängelse högst 2 år)



Straffansvar – kan åläggas den som företräder arbetsgivaren

- Som huvudregel bärs arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i straffrättslig mening av ledningen för organisationen (VD, förvaltningschef, myndighetschef, rektor, osv)
- När uppgifter och ansvarsområden delegeras kan det få straffrättslig betydelse vid en rättslig prövning. Konsekvensen av en delegering kan bli ett straffrättsligt ansvar för någon längre ned i organisationen som haft ett arbetsmiljö-/skyddsansvar
- Ställningsansvaret – det ansvar för vissa arbetsuppgifter som följer naturligen av en befattning – kan också medföra straffansvar

Arbetsgivaransvaret – och det straffrättsliga ansvaret - ligger inom den juridiska personen

Företagsbot 36 kap 7 § brottsbalken

- Ekonomisk sanktion mot näringsidkare
- Särskild rättsverkan av brott

”..näringsidkaren inte gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga brottsligheten..”, alt. om brottet begåtts av ”..person i ledande ställning eller person som haft särskilt ansvar för tillsyn..”

- Numera utkrävs oftast företagsbot. Åtal mot fysisk person sker i princip endast vid dödsolycka eller mycket allvarlig olycka (högt straffvärde)
- Företagsboten lägst 5 000 kr och högst 10 miljoner kr
- Företagsbot kan ges via frivilligt strafföreläggande (högst 500 000 kr)

Delegering och straffansvar inom koncern

- Delegering sker normalt i linjen
- Arbetsgivaransvaret ligger inom den juridiska personen (aktiebolaget)
- Straffrättsligt ansvar kan inte gå över till annat aktiebolag/ juridisk person
- Brott i näringsverksamheten kan inte begås av annat aktiebolag/juridisk person
- Företagsbot kan ådömas moderbolag i koncern – om brott begåtts i näringsverksamheten, dvs av det bolaget
- Offentlig verksamhet kan inte åläggas företagsbot (såvida ej utgör näringsverksamhet)

Domstolens prövning – vad ingår?

- Systematiska arbetsmiljöarbetet (riskbedömningen)
- Åtgärdsansvaret
- Instruktionsansvaret
- Delegeringar
- Kontroll- och tillsynsansvaret
- Orsakssamband..?
- Uppsåt/oaktsamhet..?

Sammanvägd bedömning!

Sjukdomsfall och Självmord

Psykosociala sjukdomsdiagnoser, t ex utmattningssyndrom, utbrändhet, depression, etc, kopplas ofta till arbetssituationen/arbetsmiljön.

Självmord i samband med psykosociala sjukdomsdiagnoser, t ex depression, har också kopplats till arbetssituationen/arbetsmiljön.

Åtalsanmälan mot arbetsgivaren kan göras i dessa fall.

- Åsidosättande av vad som enligt arbetsmiljölagen ålegat arbetsgivaren, till förebyggande av ohälsa eller olycksfall..?
- Vållande till annans sjukdom eller död...? (Orsakssamband..?)
- Straffbar oaktsamhet..?

Arbetsmiljöbrottmål:
Växelnbytet hos Linköpingspolisen

- Blev polischeferna dömda..?

Arbetsmiljöbrottmål: **Socialsekreteraren i Krokoms Kommun**

- Läs igenom och diskutera i gruppen

- Resonera kring:
 - Arbetsgivarens brister..?
 - Orsakssambandet..?
 - Straffbar oaktsamhet..?

- Vad tycker ni om domstolarnas slutsatser?

Sanktionssystemet - Påföljder i arbetsmiljölagstiftningen

Förelägganden och förbud från Arbetsmiljöverket

Vitesföreläggande - mot juridisk person (straffbart om ej förelagt vite)

Brott mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)

Sanktionsavgifter - mot juridisk person (mellan 1 000 kr – 1 miljon kr)

Brott mot vissa regler i arbetsmiljölagen

Dagsböter - mot fysisk person

- Underlåta att anmäla allvarligt tillbud eller olycksfall
- Bryta mot åldersgränser och arbetstider för minderåriga (Brott mot Arbetstidslagen straffbelagt)
- Ta bort skyddsanordning eller sätta den ur bruk
- Lämna oriktiga uppgifter till AV

Arbetsmiljöbrott, när olycka/skada/sjukdom inträffat

Fängelse/dagsböter – mot fysisk person, och/eller företagsbot – mot juridisk person

- Vållande till annans död
- Vållande till annans kroppsskada
- Framkallande av fara för liv och hälsa

Sanktionsavgifter för en effektiv tillsyn

- Den 1 juli 2014 avkriminaliserades alla straffstadganden i AV:s föreskrifter (undantag ”Minderåriga i arbetslivet”). Ca 20 föreskrifter innehåller nu sanktionsavgifter
- Kan kombineras med föreläggande /förbud, dock ej med åtalsanmälan (ej dubbelbestraffning!)
- Differentierad avgift: Stora företag får betala högre avgift än små företag för samma överträdelse. Måttet på betalningsförmåga är antal sysselsatta i företaget/organisationen.
- Med ”*sysselsatta*” avses såväl arbetstagare (heltid eller deltid) som inhyrda personer (heltid eller deltid). Alla sysselsatta hos arbetsgivaren ***under samma organisationsnummer*** inräknas, dvs inte bara antalet på det inspekterade arbetsstället. Arbetsgivare med 500 eller fler sysselsatta betalar maximal avgift
- Fast avgift för t ex förhandsanmälan, arbetsmiljöplan, tryckbärande anordning, mm
- Krävs ej oaktsamhet från arbetsgivarens sida – strikt ansvar!

Från straffsanktion till sanktionsavgift

Straffstadgande:

- Böter, fängelse
- Riktat sig mot fysisk person
- Åtalsanmälan av Arbetsmiljöverket
- Polisutredning, åtal i tingsrätt
- lång handläggningstid
- Uppsåt/oaktsamhet

Sanktionsavgift:

- Administrativ avgift, differentierad (antal sysselsatta)
- Riktat sig mot juridisk person (företag, organisation, myndighet, förvaltning, etc)
- Avgiftsföreläggande kräver godkännande
- Arbetsmiljöverket beslutar, alt. förvaltningsrätt/ kammarrätt
- kort handläggningstid
- Strikt ansvar

Exempel på föreskrifter med sanktionsavgifter

Bygg/anläggning

- Förhandsanmälan
- Arbetsmiljöplan
- Fallskydd; fallrisker på 2 meter eller mer (även vid snöskottning)

Kemiområdet

- Tillstånd att hantera vissa farliga kemiska ämnen
- Asbest; bearbetning, rivning, märkning, utbildningsbevis
- Register
- Märkning av behållare och rörledningar med farliga kemiska produkter enl CLP (sanktionsavgift fr o m 1/6 2017)

Exempel på föreskrifter med sanktionsavgifter

Medicinska området

- Medicinsk kontroll med tjänstbarhetsbedömning (ex arbete med asbest)
- Förbud för gravida att utföra vissa arbeten (vissa nattarbeten, mikrobiologiska risker)

Tekniska området

- Besiktning av lyftanordningar, tryckbärande anordningar
- Besiktningsintyg
- Skriftligt tillstånd att använda truck (arbetsgivare eller inhyrare)
- Explosionsfarlig miljö: riskbedömning, explosionsskyddsdocument

Arbetsmiljöverkets tillsyn

Gången i ett tillsynsärende:

- Inspektion
- Sanktionsavgift (godkännande, annars förvaltningsdomstol)
- Inspektionsmeddelande (inom 3 veckor)
- Underrättelse om föreläggande eller förbud – ev omedelbart
- Beslut om föreläggande eller förbud
- Beslut kan överklagas till förvaltningsdomstol (även av huvudskyddsombudet)

Arbetsmiljöverkets befogenheter

- Erhålla upplysningar och handlingar (men ej hålla förhör)
- Påkalla undersökningar, ta prover, göra mätningar
- Få tillträde till arbetsplatsen
- påföra sanktionsavgift - om den godkänns av företaget
- begära utdömande av sanktionsavgift hos förvaltningsrätten
- besluta om försegling/avstängning av anläggning, utrymme, anordning
- Meddela föreläggande och förbud med vite, även omedelbart förbud
- Bestämna vem som ska ha samordningsansvar på gemensamt arbetsställe
- Begära polishandräckning

Aktuell tillsyn: OSA-föreskrifterna

- Nationell tillsynsinsats 2017-2019
- Syftar till att högre andel arbetsgivare ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete och arbeta mer offensivt med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor
- Inspektionsområden: Arbetsbelastning, arbetstidens förläggning, kränkande särbehandling, hot och våld

Aktuell tillsyn: OSA-föreskrifterna - arbetsbelastningen

Främst två paragrafer används;

- Arbetsbelastningen får inte vara övermäktig (9 § OSA-föreskrifterna)
- Arbetsgivaren måste kunna tydliggöra vilka arbetsuppgifter man förväntas göra (10 §)

Vanliga krav inom OSA:

- aktivt motverka och följa upp hög arbetsbelastning
- se till att det finns balans mellan krav och resurser
- se till att det finns stöd till cheferna i deras ledarskap.

Aktuell tillsyn: Sanktionsavgifter

2015: 355

2016: 463

2017: 775

- 1) Fallskydd och trucktillstånd
- 2) Teknisk anordning (t ex lyftanordningar, trycksatt anordning)
- 3) Asbest

Näringsgrenar som har fått flest sanktionsavgifter 2017 är byggverksamhet (198), tillverkning (74) samt handel. Ungefär hälften av alla beslutade sanktionsavgifter gäller arbetsgivare med mellan 0–10 anställda

- Domstolen har gått på Arbetsmiljöverkets linje i 96 procent av fallen senaste tre åren (ej ändrat belopp)

Källa: Arbetsmiljöverket

Grupparbete dag 2:

Vilket ansvar har arbetsgivaren..?

- Läs fallet
- Diskutera frågorna i gruppen
- Anteckna och motivera svaren

Överkurs:

Läs igenom och diskutera:

Föreläggande: Region Örebro - SAM-krav

- Vad anser ni om Arbetsmiljöverkets krav?
- Vad anser ni om Regionens invändningar?

Arbetsmiljöbrottmål: Tjærtanksolyckan i Luleå

- Vad anser ni om domstolarnas friande dom?

Har vi nått målet..?

- Få grundläggande förståelse för vad arbetsgivarens arbetsmiljöansvar - att förebygga ohälsa och olycksfall – närmare innebär
- Få tydliggjort roller och ansvarsfördelning samt skyldigheter och rättigheter kring arbetsmiljöfrågorna för arbetsgivare, arbetstagare, entreprenörer och inhyrda
- Förstå skillnaden mellan arbetsmiljöansvar och straffansvar samt vad som krävs för en giltig delegering
- Förstå hur de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö påverkar arbetsgivaransvaret och vilka konsekvenser de kan få
- Få kunskap om sanktionssystemet samt reglerna om arbetsmiljöbrott; när personligt straffansvar kan bli aktuellt och när företagsbot kan dömas ut

Tack för dessa dagar!

maria@hagbergforss.se

Tel. 070-370 60 60