



JOBDET OCH LAGARNA



Arbetsmiljöverkets föreskrifter  
**Organisatorisk och  
social arbetsmiljö** AFS 2015:4

– *LOs vägledning*

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2016

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: Anna Gunneström, Bilda Förlag & Idé

ISBN 978-91-566-3147-4

LO 16.04

## Förord

I SERIEN *JOBDET OCH LAGARNA* kommenterar LO de lagar och föreskrifter som har stor betydelse för LO-förbundens medlemmar. I denna skrift ges LOs kommentarer till Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

LOs värdegrund är att alla har samma rätt till skydd av liv och hälsa och till utveckling i sitt arbete. Det gäller fast och tillfälligt anställda, inhyrda, kvinnor och män, infödda och invandrare, hög och lågpresterande, funktionshindrade och de med "kvalificerade" likaväl som de med "okvalificerade" arbetsuppgifter. Alla omfattas, även de som inte är med i facket eller tillhör ett annat fackförbund. Som facklig representant ska du naturligtvis verka för anslutning till din fackliga organisation.

LOs förbundsgrupp för arbetslivsfrågor MOA tillsatte i december 2015 en arbetsgrupp under ledning av ombudsman Christina Järnstedt. Jurist Lars von Ehrenheim har skrivit de inledande avsnitten och kommenterat reglerna om arbetsbelastning. Bo Ericson vid LO-TCO Rättsskydd har kommenterat reglerna om arbetstider och kränkande särbehandling. Sten Gellerstedt, utredare vid LO, har skrivit samman och redigerat texterna. LOs arbetsutskott fastställde LOs kommentarer i april 2016.

*Torbjörn Johansson, LO*



# Innehåll

Ohälsa orsakad av bristande ledning och fördelning av arbete	7
Att tänka på i samband med att AFS 2015:4 börjar gälla	8
Skyddsombudets roll	8
Tryck på för att få igång en förändring	11
Fackliga verktyg om arbetsgivaren inte följer AFS 2015:4	12
Kommentarer till paragraferna 6–14 i AFS 2015:4	13
Kunskaper	13
Mål	14
Arbetsbelastning	15
Arbetsinnehåll	17
Starkt psykiskt påfrestande arbete	18
Arbets tid	19
Förebygga kränkande särbehandling	22
Hantera kränkande särbehandling	24
Bilagor	31
Bilaga 1.	
Ur AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete om arbetsgivarens ansvar	31
Bilaga 2.	
Mall för begäran enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen	32
Bilaga 3.	
Exempel på avgöranden i domstol i frågor om arbetsbelastning	35



## Ohälsa orsakad av bristande ledning och fördelning av arbete

Ledning och fördelning av arbete ses av många arbetsgivare som något de bestämmer över helt själva. I arbetsmiljölagen finns dock regler mot brister i arbetsledning, bemanning och organisation som kan leda till ohälsa hos de anställda. Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* förtydligar lagen för några av dessa regler och tar främst upp:

- *Ohälsosam arbetsbelastning*  
Ohälsosam arbetsbelastning på grund av för stor arbetsmängd i förhållande till bemanning och andra resurser, oklarhet om vad som förväntas i arbetet, brister i organisation med mera.
- *Arbetstider*  
Vid risk för att arbetstider ger ohälsa är det möjligt att ställa krav som gäller ”ovanpå” minimireglerna i arbetstidslagen och regler i gällande arbetstidsavtal.
- *Kränkande särbehandling* (mobbing)  
För att motverka och för att hantera kränkande särbehandling krävs särskilda åtgärder och rutiner.

Det gäller att vara väl förberedd när man som skyddsombud ställer krav som rör arbetsorganisation, bemanning, arbetsinnehåll, arbetsmetoder, sociala relationer i arbetet och arbetstider. Lagligt stöd finns i arbetsmiljölagens (AML) 2 kapitel 1 §, 3 kapitel 2 § och 2 a §. Stöd finns vidare i AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (SAM) och i AFS 2015:4. Kraven gäller alla anställda, både fast och tidsbegränsat anställda, lärlingar med mera och inhyrd personal till exempel från bemanningsföretag.

Begreppet ohälsa ett vidsträckt begrepp. Man kan drabbas av ohälsa utan att ha en sjukdom i vedertagen medicinsk mening.

Ohälsa definieras i de allmänna råden till 2 § i SAM-föreskrifterna enligt: *Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.*

### Att tänka på i samband med att AFS 2015:4 börjar gälla

- Gå igenom arbetsmiljöpolicy, rutiner, riskbedömningar och handlingsplaner som gjorts enligt SAM-föreskrifterna AFS 2001:1 och ändra det som behövs för att klara kraven i AFS 2015:4.
- Se över behov av utbildning för chefer och arbetsledare, liksom för skyddsombud och andra fackliga representanter.

Som skyddsombud (SO) kan du ta stöd av ditt huvudskyddsombud (HSO), eller på ett mindre arbetsställe av ditt regionala skyddsombud (RSO). Du kan också vända dig till din lokala fackliga organisation. Kontakta dem också om du behöver utbildning om organisatorisk och social arbetsmiljö.

## Skyddsombudets roll

Den anställde vill givetvis förbli frisk och kry under hela sitt arbetsliv och sedan även som pensionär. Det är både arbetstagare och arbetsgivare överens om. Men arbete är ibland organiserat så att det förr eller senare sker olyckor eller att några drabbas av ohälsa. Det kan bero på okunskap eller på att arbetsgivarens krav på lönsamhet eller effektivitet väger tyngre än att motverka olycksfall och ohälsa.

Chefer längre ner i organisationen kan vara pressade av besparingar eller krav på effektivitet från de högsta beslutande organen. Även i mindre företag kan kostnadspressen vara stor. Skillnaden mellan arbetstagarnas och arbetsgivarens perspektiv kan vara större när det gäller långsiktiga hälsorisker såsom hög arbetsbelastning än för olycksfall.



Många gånger kommer goda idéer till förbättringar fram inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, som sedan kan genomföras i samråd med arbetsgivaren. Detta förutsätter att *arbetsgivarens representanter har kunskaper* om arbetsmiljöns betydelse *och motivation* att ta vara på det som kommer fram i diskussionerna med skyddsombudet.

Skyddsombudet ska övervaka arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och verka för en god arbetsmiljö genom samverka med arbetsgivaren enligt reglerna i 6 kapitlet i AML och i SAM-föreskriften (AFS 2001:1). Bevaka att arbetsgivaren fortlöpande i enlighet med reglerna i SAM-föreskriften:

- *Undersöker och bedömer* risker för ohälsa och olycksfall. Det ska ske regelbundet, vid ändring av verksamheten och vid en arbetsskada, alltid med skriftlig riskbedömning. Gäller även långsiktiga risker orsakade av till exempel arbetsbelastning. Kräv rapporter om tillbud om det saknas! (8–9 § AFS 2001:1).
- *Genomför åtgärder*, alltid med skriftlig handlingsplan. Åtgärder kan vara att direkt undanröja risker för ohälsa eller olycksfall, men även för att få god arbetsmiljö i övrigt (10 § AFS 2001:1). Planen kan även omfatta en grundligare bedömning av arbetet.
- *Följer upp* åtgärder. Uppföljning ska göras varje år, skriftlig om det finns fler än 10 arbetstagare på arbetsstället (11 § AFS 2001:1). Större förändringar ska utvärderas.
- *Skyddsombud har rätt att delta* i bedömning, upprättande av handlingsplan och uppföljning. (6 kap. 4 § AML och 4 § AFS 2001:1). För HSO och RSO gäller det hela arbetsstället. För andra SO gäller det inom vars och ens skyddsområde.

AMLs och SAM-föreskriftens regler är tvingande och *tillåter inte att andra former av samråd ersätter skyddsombudets deltagande*, till exempel möten med alla arbetstagare eller information på en hemsida. Samråd med alla och information till alla är ett komplement, men innebär inte att arbetsgivaren har laglig rätt att slopa samrådet med skyddsombudet.

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta skyddsombudet om förändringar som har betydelse för arbetsmiljön inom skyddsområdet (6 kap. 4 § tredje stycket AML). Skyddsombud har rätt att delta i *varje stadium av planeringen* av bland annat arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation som har betydelse för arbetsmiljön. Av 6 kap. 4 § AML följer:

- Inför en omorganisation, till exempel en minskad bemanning eller inför planering av utvidgad, ändrad eller ny verksamhet, har skyddsombudet rätt att delta i planeringen från början. För SO gäller det inom skyddsområdet, för HSO och RSO hela arbetsstället. Vem som ska företräda arbetstagarna avgörs av den fackliga organisationen. Sådana frågor ska även behandlas i skyddskommittén, när sådan finns (6 kap. 9 § AML).
- Det är arbetsgivarens skyldighet att medverka till att skyddsombudet kan delta i planeringen. Den arbetsgivare som inte medverkar kan stämmas till Arbetsdomstolen av den fackliga organisationen enligt reglerna i 6 kap. 10 och 11 § AML. Dessa regler kompletteras genom att Arbetsmiljöverket kan ingripa med stöd av SAM-föreskriften. Sådant ingripande kan påkallas av skyddsombudet enligt 6.6 a § AML. Reglerna i 6 kap. AML gäller all planering generellt, medan SAM-föreskriften fokuserar på bedömning av risker för ohälsa och olycksfall vid planering av förändringar i den pågående verksamheten.

Det är ofta lämpligt att den fackliga organisationen initierar en förhandling enligt MBL eller kollektivavtalet om arbetsgivaren planerar att ändra organisation eller bemanning. Vid större förändringar har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL. I andra fall har den fackliga organisationen möjlighet att begära förhandling. Du som är SO bör kontakta HSO eller den i din fackliga organisation som sköter förhandlingen för att samordna era insatser. Likaså bör de fackliga representanter som sköter förhandlingen kontakta SO.

### **Några § att ha i huvudet:**

**2 kap. 1 § AML:** Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid ska även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas. Det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

*Kommentar:* Ordet eftersträvas innebär att det inte är ett absolut krav, men att man ska sträva i denna riktning när möjlighet finns.

**3 kap. 2 § andra stycket:** Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

**6 kap. 4 § andra stycket:** Skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §. Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

### **Tryck på för att få igång en förändring**

Visar tillbud, sjukskrivningar eller ett stort missnöje att det finns allvarliga brister i arbetsmiljön är det skyddsombudets uppgift att trycka på arbetsgivaren för att få igång en förändring. Det bästa är naturligtvis att arbetsgivaren vidtar åtgärder direkt. Men ofta är direkta åtgärder inte tillräckliga för att lösa problemen.

- Ta upp olösta och mer långsiktiga frågor i *skyddskommittén*, om det finns en sådan.
- Överväg att kontakta den fackliga organisationen för att initiera en *förhandling enligt MBL* eller kollektivavtalet.
- I många fall behövs *hjälp av företagshälsovård* eller annan sakkunnig hjälp för att göra en grundligare bedömning av arbetsmiljön. Observera att det inte räcker med till exempel en enkät bland de anställda. Det organ som anlitas ska ha *båda parternas förtroende*.

#### Fackliga verktyg om arbetsgivaren inte följer AFS 2015:4

Får du som skyddsombud inte gehör för dina krav på förbättringar i arbetsmiljön finns reglerna i 6 kap. 6 a § AML (se mall för 6.6 a-begäran i bilaga 2). Dessa innebär:

- Skyddsombudet ska först vända sig till arbetsgivaren med sina krav. Det kan vara krav på direkta åtgärder, konsekvensbedömning av en planerad förändring eller på en undersökning av arbetsmiljön. Skyddsombudet bör av arbetsgivaren begära ett skriftligt kvitto på det framställda kravet.
- Om arbetsgivaren inte ger besked eller inte vidtar åtgärder inom rimlig tid kan skyddsombudet föra frågan till Arbetsmiljöverket, som har skyldighet att ta ställning till om det behövs tvångsåtgärder (föreläggande eller förbud, normalt med vite) mot arbetsgivaren. Vad som är rimlig tid beror på hur akut situationen är.
- Före en begäran enligt 6.6 a § är det lämpligt att koppla in HSO alternativt RSO eller den lokala fackliga organisationen. 6.6 a § säger också att ett skyddsombud alltid kan kräva att en fråga behandlas i skyddskommittén, om sådan finns. Observera att skyddsombudet har rätt och skyldighet att driva en fråga med stöd av 6.6 a § även utan stöd i skyddskommittén.
- En förhandling enligt *MBL* eller kollektivavtalet *kan ske parallellt* med att frågan förs till Arbetsmiljöverket enligt 6.6 a §.

Skyddsombudet har enligt 6 kap. 7 § AML rätt att stoppa ett arbete som innebär omedelbar eller allvarlig fara för liv eller hälsa, om inte arbetsgivaren direkt undanröjer faran. Ett ensamarbete kan stoppas även om faran inte är omedelbar, till exempel om det utförs vid en tidpunkt då det finns en kraftigt förhöjd risk.

Skyddstopp kan kombineras med en hänvändelse enligt 6 kap. 6 a § AML. Samtidigt med att arbetsgivaren meddelas skyddsstoppet görs även en framställan till Arbetsmiljöverket enligt 6.6 a §. Syftet är att tvinga Arbetsmiljöverket att ta ställning till brister i arbetsmiljön även om verket häver skyddsstoppet därför att det inte föreligger en överhängande fara.

## Kommentarer till paragraferna 6–14 i AFS 2015:4

### Kunskaper

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Denna regel är en komplettering till 6 § i SAM-föreskriften om att chefer och arbetsledare ska ha tillräckliga kunskaper. Alla chefer och arbetsledare med personalansvar och personer på högre nivå i organisationen som beslutar om bemanning och organisation ska ha utbildning om ohälsosam arbetsbelastning (inklusive belastande arbetstider) och kränkande särbehandling.

Utbildningen bör ha konkret inriktning och helst genomföras gemensamt för chefer, arbetsledare och skyddsombud. Det kan ge en gemensam förståelse av begrepp och en möjlighet att diskutera varandras syn på eventuella problem på arbetsstället.

Skyddsombuden rekommenderas att ha en egen del i utbildningen om skyddsombudets särskilda roll att företräda arbetstagarnas intressen, som delvis kan skilja sig från arbetsgivarens.

6 § säger vidare att *chefer och arbetsledare* ska ha förutsättningar att göra bruk av sina kunskaper. De ska bland annat ha en *handlingsförmåga* genom tillräckliga *befogenheter*, en *rimlig arbetsbelastning* och *stöd* från högre chefer. Handlingsförmåga innebär bland annat ekonomiskt utrymme för nödvändiga åtgärder och tillgång till personal med tillräckliga kunskaper, utrustning, lokaler och tid.

Enligt 6 § i SAM ska det finnas en tydlig fördelning av uppgifter (delegation). Uppgiftsfördelningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst 10 anställda i verksamheten. I ett litet företag kan arbetsgivaren välja att själv utföra uppgifterna.

Arbetsmiljöuppgifter kan *inte delegeras till skyddsombudet*, eftersom det strider mot skyddsombudets roll att övervaka arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

Tillräckliga befogenheter innebär att ansvarsområde och möjlighet att fatta beslut ska stämma överens, vilket ibland brister. Om så är fallet måste skyddsombud och fack rikta krav dit där den verkliga bestämmanderätten finns. Facket bör samtidigt begära en organisatorisk förändring så att chefens ansvarsområde och befogenheter stämmer överens. Detta är oftast svårare att åstadkomma.

## Mål

7 § Utöver det som gäller enligt 6 § och 9–14 §§ i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

8 § Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Bestämmelsen är en komplettering till 5 § i SAM-föreskrifterna som säger att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy. Naturligtvis kan policy och mål finnas i samma dokument. Skillnaden mellan mål och

handlingsplaner enligt 10 § i SAM-föreskrifterna är att målen tar upp långsiktiga problem.

Skyddsombud eller skyddskommitté ska ha möjlighet att medverka då målen tas fram. Att målen diskuteras på allmänt möte med arbetstagarna är bra, men ersätter inte arbetsgivarens skyldighet att samråda. Ett fackligt intresse är att målen att *främja hälsa* och motverka ohälsa handlar om konkreta behov och brister i verksamheten och att målen revideras vid behov.

## Arbetsbelastning

9 § 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.

En för hög arbetsbelastning kan på sikt leda till en rad fysiska och psykiska sjukdomstillstånd och till osämja på arbetet. Det kan till exempel vara smärta och värk i rygg eller nacke, hjärt- och kärlsjukdom, magproblem, psykisk utmattning, stor oro, ångest och depression. Det kan också handla om ovänskap och konflikter.

Det är ofta svårt att avgöra vad som är ohälsosam belastning och otillräckliga resurser. Ett tydligt tecken är om likartad sjukdom eller utmattning finns hos flera personer som har samma arbetssituation, samma chef eller har utsatts för samma omorganisation.

#### Exempel på vad som kan leda till ohälsosam arbetsbelastning

- Ökad arbetsmängd i förhållande till bemanningen genom ändrad organisation eller som en smygande ökning av arbetsuppgifterna.
- Nya krav som gör att arbetet blir svårare utan att mängden uppgifter har ökat.
- Bristande återhämtning i form av för få eller för korta raster och pauser eller brist på variation i arbetet.
- Kombination av tidsbrist och tunga lyft som ökar risken för belastningsskador.
- Ensamarbete kan på flera sätt öka arbetsbelastningen.
- Långvarig tidsbrist eller otillräcklig kunnsighet kan leda till utmattning.

*Vänta inte* tills någon blir sjuk eller skadar sig. Begär tidigt åtgärder om arbetsbelastningen bedöms ohälsosam. När det behövs mer *kostsamma åtgärder* som att anpassa arbetsmängd eller öka bemanning krävs ofta en *grundligare bedömning* av arbetet. Eftersom det här är svåra frågor bör skyddsombudet ta hjälp av HSO, RSO eller den lokala fackliga organisationen. Det är ofta lämpligt att arbetsgivaren tar hjälp av företagshälsovård eller annan expertis som kan ge råd om hur resurser ska anpassas till kraven i arbetet. Det slutliga avgörandet ska sedan ske i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud och andra fackliga representanter.

Skyddsombudet med sina insikter om arbetet ska vara med redan vid planeringen av en förändring. Skyddsombudet ska också bevaka att arbetsgivaren följer upp och utvärderar förändringar i organisationen (se avsnittet om skyddsombudets roll).

#### *Domstolen vill se bedömning av arbetsbelastning*

En slutsats av några domar från kammarrätt och förvaltningsrätt, se bilaga 3, är att det ofta behövs en sakkunnig bedömning av vad som är en acceptabel arbetsbelastning. Domarna visar att en sådan bedömning ger stöd åt Arbetsmiljöverkets tvingande krav. I ett fall har Arbetsmiljöverket på fri hand satt en gräns för arbetsbelastning och fått



stöd av förvaltningsrätten (Karlstad, dom 2014-03-18, mål nr 2423-13). Även här utgår man från landstingets tidigare bedömning av vad som är normala patientbeläggningen.

I regeringsbeslut från 2002 (överklaganden av Arbetsmiljöverkets beslut gick då till regeringen) bestämdes att en personalneddragning vid ett gruppboende inte fick ske förrän kommunen gjort en konsekvensutredning och bedömning av om neddragningen kunde medföra risker för ohälsa eller olycksfall.

Bedömningen ska helst göras av de lokala parterna tillsammans eller av en utomstående expert som båda parter har förtroende för. Vid behov ska man begära att en sådan bedömning görs regelbundet inom ramen för SAM.

## Arbetsinnehåll

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

I 3 kap. 3 § AML och i 7 § i SAM-föreskrifterna regleras arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna och förvissa sig om att de har den utbildning och de kunskaper som behövs för att undgå risker.

Ibland överlåter arbetsledningen till arbetstagaren att prioritera vad som ska göras, utan att ange klara befogenheter eller vad som förväntas. Ett exempel är att hantera krav från anhöriga vid vård och omsorg. Då gäller det att sätta sig med arbetsgivaren och reda vilka ar-

betsuppgifter som ska göras först, var gränserna går för befogenheter och möjligheten till stöd eller hjälp när tiden inte räcker till.

När arbetstiden inte räcker till krävs att arbetsgivaren tydligt gör klart vad som förväntas och vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras. När arbetstagarna själva getts utrymme att prioritera krävs särskilt tydliga befogenheter. Detta framgår bland annat av kammarrättsdomar 2015-02-04 och 2015-10-07, se bilaga 3.

Om till exempel en kombination av tidsbrist och tunga lyft kan ge ohälsa ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren har god lyftteknik, använder lyfthjälpmiddel eller kan tillkalla hjälp. Observera att en *grundläggande obalans mellan krav och resurser oftast inte kan utbildas bort*. I domen Förvaltningsrätten i Karlstad, dom 2014-03-18, hade landstinget vidtagit en rad åtgärder som avsåg rutiner och utbildning. Förvaltningsrätten fastställde ändå Arbetsmiljöverkets krav på att åtgärda obalansen mellan resurser och patienttryck. Sådana åtgärder var naturligtvis kostsammare för landstinget än de vidtagna åtgärderna.

### Starkt psykiskt påfrestande arbete

11 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna

Se även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot (AFS 1993:2) och om ensamarbete (AFS 1982:3). I 5 § i föreskrifterna om ensamarbete sägs att vid starkt psykiskt påfrestande arbete som utförs som ensamarbete, ska det eftersträvas att arbetstagarna kan få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.

#### Exempel på starkt psykiskt påfrestande arbete

- Risk för hot och våld, särskilt vid ensamarbete.
- Arbete med svårt sjuka patienter och människor i stor nöd.
- Ensamarbete i kontrollrum med krav på att fatta beslut i en kritisk situation.

Starkt psykiskt påfrestande arbete kan vara svårt att värna sig emot och kan ge allvarlig ohälsa. Därför ska sådant arbete ges en särskild riskbedömning som ska utmynna i en handlingsplan med nödvändiga åtgärder. Det kan handla om:

- Att snabbt få kontakt med arbetsledare eller annan som kan ge stöd och råd.
- Larm som tillkallar hjälp vid en hotfull situation.
- Utbildning och rutiner.
- Att arbetet inte får utföras ensamt om riskerna inte kan hanteras på ett rimligt sätt.

## Arbets tid

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Genom 12 § lyfts arbetstiden fram som en viktig arbetsmiljöfaktor. Skyddsombudet ges här en förstärkning i att föra fram synpunkter och krav till arbetsgivaren om arbetstidens förläggning.

Arbets tidens längd och förläggning är reglerad i arbetstidslagen (ATL) och i AML i de allmänna reglerna om arbetsmiljöns beskaffenhet i 2 kap. och om arbetsgivarens skyldigheter i 3 kap. För minderåriga gäller särskilda regler i 5 kap. AML och i AFS 2012:3. Härutöver finns vägarbets tidslagen, lagen om vilotid för sjömän, flygarbets tidslagen och lagen om arbetstid med mera i husligt arbete.

Frågor om arbetstidens längd och förläggning regleras i allmänhet i kollektivavtal. Om tillämpningen av en sådan reglering innebär risker för olycksfall och ohälsa är arbetsmiljölagen och 12 § AFS 2015:4 tillämpliga. Arbetsmiljölagen är en tvingande lagstiftning som inte kan åsidosättas genom avtal.

Arbetstidsfaktorer som kan leda till ohälsa	Frågor som kan ställas
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Övertidsarbete.</li> <li>– Längden på perioder av nattarbete.</li> <li>– Scheman vid oregelbunden arbetstid.</li> <li>– Delade arbetspass.</li> <li>– Gränslösa arbeten.</li> <li>– Möjligheten att ta rast och pauser, särskilt för dem som inte har dagtidsarbete.</li> <li>– Möjligheten att äta för dem som ersatt rast med måltidsuppehåll.</li> <li>– Arbetstidens förläggning för delvis föräldralediga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hur omfattande är det?</li> <li>– Vad beror denna omfattning på?</li> <li>– Hur länge har det pågått?</li> <li>– Är det verkligen nödvändigt?</li> <li>– Har berörda fått varsel i god tid?</li> <li>– Finns möjlighet till återhämtning?</li> <li>– Går det att utformas på ett bättre sätt med tanke på återhämtning och möjlighet till ett socialt liv på fritiden.</li> </ul>

Ett missförhållande kan ha sin grund i bristande planering eller brister i organisationen. Kanske något i arbetsorganisationen behöver ses över. Fråga exempelvis chefer och arbetsledare om de har kunskaper om arbetstidens påverkan på människans hälsa. Saknas kunskap, ställ krav på att utbildning kommer till stånd. Ställ krav på hälsokontroller om det finns tecken på ohälsa!

Var observant på att en förändrad organisation kan påverka arbetstidens längd och förläggning. Beslut om förändringen ska föregås av medinflytande från både skyddsombud, skyddskommitté om sådan finns, och det lokala facket. Detta gäller oavsett om förändringen rör ett kollektiv eller en enskild individ. Rätten till medinflytande framgår av 6 kap. 4 § AML, och 4 § SAM respektive 11 § MBL.

Bevaka att arbetsgivaren vid allvarliga tillbud gör tillbudsanmälan enligt 3 kap. 3 a § AML även när det gäller olycksfall och ohälsa orsakat av arbetstider. Det kan till exempel vara att en bussförare somnat vid ratten eller någon som efter ett tungt pass i slutet av ett nattskift kört i diket på vägen hem.

### *Fackliga verktyg om arbetsgivaren inte följer 12 §*

Av arbetsmiljölagen och AFS 2015:4 följer att arbetsgivaren ska bedöma risken för att arbetstidens längd och/eller förläggning inte medför ohälsa. Skyddsombudet kan därmed använda sina ordinarie verktyg enligt AML såsom rätten att delta i planering vid förändringar (6 kap. 4 §), rätten till information (6 kap. 4 och 6 §§), hänvämdelserätten (6 kap. 6 a §) och stopprätten (6 kap. 7 §).

Enligt 19 a § ATL har skyddsombud befogenhet att vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud om arbetsgivaren missbrukar reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Den möjligheten gäller däremot inte allmän övertid och allmän mertid. Skyddsombudets hänvämdelserätt enligt 19 a § ATL gäller enbart då kollektivavtalet inte innehåller regler om dessa frågor. Regleras frågorna i kollektivavtal har istället det lokala facket rätt att ingripa vid överträdelse genom att begära lokal tvisteförhandling om skadestånd för kollektivavtalsbrott.

En arbetsgivare kan enligt 19 § ATL söka dispens hos Arbetsmiljöverket från vissa bestämmelser, exempelvis rörande avvikelser från förbudet mot nattarbete. Vid sådant dispensförfarande hos verket blir normalt arbetstagarorganisationen inkopplad i frågan om att försöka träffa kollektivavtal i arbetstidsfrågan. Arbetstagarorganisationen har då möjlighet att påverka och få inflytande.

Vid förändring av arbetstidens längd eller förläggning kan frågor om arbetskyldighet uppkomma vid exempelvis tvist om den ordinarie arbetstidens längd eller förläggning på övertid eller obekvämt arbetstid. Om kollektivavtal gäller kan tolkningsföreträdere enligt 34 § MBL övervägas. Observera att vissa fackförbund kräver godkännande på central nivå för att tolkningsföreträdere ska få utövas. Med tanke på risken för att ett felaktigt tolkningsföreträdere kan leda till skadestånd för facket bör en tumregel vara att alltid rådgöra med fackförbundet centralt.

## Förebygga kränkande särbehandling

13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling (mobbning) är enligt definitionen i 4 § handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling	Var uppmärksam på:
<ul style="list-style-type: none"><li>– Omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter.</li><li>– Orimlig kontroll av arbetstagarens arbete.</li><li>– Medvetet undanhållande av information.</li><li>– Saboterande av arbetets utförande.</li><li>– Förtal av arbetstagaren eller dennes familj.</li><li>– Förolämpning, elaka eller ironiska kommentarer.</li><li>– Utfrysning, inte med på fika, lunch eller i samtalet.</li><li>– Förföljelser, hot, skapande av rädsla eller förnedring.</li><li>– Sexuella trakasserier.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Osämja och dålig stämning på arbetet</li><li>– För hög eller ojämn arbetsbelastning</li><li>– Arbetsfördelning som upplevs orättvis</li><li>– Organisering av arbetet som missgynnar samarbete</li><li>– Följder av förändringar</li></ul>

### *Generella åtgärder*

Syftet med 13 § är att förebygga risk för ohälsa på grund av kränkande särbehandling. Det är inte ovanligt att brister i hur arbetet är organiserat och fördelat ligger bakom en kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska svara för ett antal generella åtgärder samt ha rutiner som förebygger kränkningar. 6 § i AFS 2015:4 ställer krav på arbetsgivaren att se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling i praktiken. Arbetsgivaren ska också se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper. Här ges förslag som skyddsombudet kan aktualisera i samverkan med arbetsgivaren:

- Utbildning av chefer och arbetsledare om kränkande särbehandling som ska omfatta bemötande av människor i akut stress och kris samt hur olika arbetsvillkor påverkar upplevelser, samspel och risker för konflikter. Skyddsombud eller andra fackliga ombud ska erbjudas att delta i utbildningen. Säkerställ att kravet på utbildning uppfylls och att kunskaperna återkommande uppdateras.
- Bevaka att inte risker för motsättningar bland personalen skapas vid en förändring av verksamheten.
- Bevaka att riktlinjerna i 9–12 §§ om arbetsbelastning och arbetstidens förläggning efterlevs som ett sätt att motverka mobbing.
- De som svarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive att motverka kränkningar ska ha tillräckliga resurser och befogenheter.
- Klargöra för samtliga anställda att kränkande särbehandling inte accepteras. En rutin kan vara att en gång per år ta upp ämnet vid exempelvis en träff med alla på arbetsstället.
- Skapa normer som gagnar rättvisa och som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsstället.
- Skapa mekanismer i verksamheten så att kränkande särbehandling upptäcks, till exempel regelbundna samtal med anställda och anonyma enkäter. Fastställa när och hur ofta sådana undersökningar ska ske och vilka som ska delta.
- Bevaka att inte inhyrd arbetskraft särbehandlas.

## Hantera kränkande särbehandling

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Om en arbetstagare blir utsatt för kränkande särbehandling ska arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder. Bestämmelserna i 14 § är ett komplement till 9 och 10 §§ i SAM. Där anges att arbetsgivaren är skyldig att utreda orsakerna och vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. Redan vid misstanke om eller tecken på kränkande särbehandling inträder arbetsgivarens utredningsplikt.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda och komma till rätta med kränkande särbehandling följer förutom av AML och dessa föreskifter även av den lojalitetsplikt som åvilar arbetsgivaren enligt anställningsavtalet eller kollektivavtal i förekommande fall. Även diskrimineringslagen har en bestämmelse om utredningsplikt vid trakasserier, förutsatt att det föreligger samband med någon diskrimineringsgrund.-

Arbetsgivaren måste dock veta att det förekommer eller misstänks förekomma kränkande särbehandling för att bli skyldig att agera. Därför måste den kränkte själv, skyddsombudet, lokal facklig organisation eller någon annan informera arbetsgivaren. Den kränkte ska först ge sitt samtycke.

### *Rutiner för inträffade fall (handlingsplan)*

Enligt 14 § ska arbetsgivaren se till att det finns en beredskap för hur en kränkande särbehandling ska hanteras. Det ska finnas en handlingsplan som arbetsgivaren gjort i samverkan med skyddsombudet och skyddskommittén i förekommande fall. I handlingsplan ska bland annat följande klargöras:



- Vem hos arbetsgivaren som tar emot information om inträffad eller misstänkt kränkning. Anslås så att informationen är tillgänglig för alla anställda.
- Se till att skyddsombudet får information om en inträffad kränkning. Tänk på tystnadsplikten.
- Vilka åtgärder som ska vidtas för att stödja den kränkte. Ska rutinerna vid arbetsanpassning och rehabilitering användas?
- Vilka som ska ha en regelbunden kontakt med den kränkte.
- När, hur och av vem en utredning ska göras, hur den dokumenteras, följas upp och utvärderas.
- Särskilt ska arbetets organisation utredas med syfte att förebygga fler kränkningar.
- Tidsplan som omfattar att utredningen inleds, utförs, ställningstagande, stödåtgärder till de drabbade och samt uppföljning.
- Expertkunskaper ska anlitas vid behov, i första hand företagshälsovården men även andra såsom organisationsexpert och psykolog.
- Arbetsgivaren ska ta ställning till åtgärder mot den skyldige till en kränkande särbehandling.
- Anmäla enligt 3 kap. 3 a § AML allvarliga fall av kränkning.
- Anmäla fall av kränkande särbehandling som arbetsskada till Försäkringskassan enligt 42 kap. 10 § och 43 kap. 23 § socialförsäkringsbalken samt 8 § förordningen om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.
- Bestämna på förhand vem som upprättar och skickar dessa anmälningar.

### *Särskild oberoende instans*

I organisationen bör det förslagsvis finnas en utsedd opartisk eller oberoende person eller forum att vända sig vid kränkande särbehandling. Forumet kan bestå av en eller två chefer och ett eller två skyddsombud. De ska ta emot information om att kränkande särbehandling

förekommit och ge råd samt eventuellt vara medlare i svårare konfliktsituationer, till exempel vid samarbetsproblem.

### *Skyddsombudets och det lokala fackets roll*

Skyddsombudet ska vara lyhört för tecken på kränkande särbehandling och tidigt kontakta den kränkte för samtal. Det lokala fackets roll är i det första skedet att vara skyddsombudets rådgivare. Om skyddsombudet är jävigt ska HSO eller den lokala fackliga organisationen gripa in. Likaså ska det lokala facket gripa in om arbetsgivaren inte fullgör sina förpliktelser enligt denna föreskrift.

- Vänta inte – ta tag i problemet med en gång.
- Gå igenom med den kränkte vad som hänt och skriv ner det i daterade anteckningar.
- Inta en neutral hållning, lyssna på alla berörda. Förneka eller dölj inte att det finns konflikter.
- Fråga arbetstagaren om tillstånd att koppla in arbetsgivaren. Kontakta i så fall arbetsgivaren och aktualisera handlingsplanen.
- Ge stöd åt den utsatte. Vilka stöd som ska tillgripas är i hög grad beroende av omständigheterna. Släppa inte kontakten för tidigt.
- Handla inte över huvudet på de berörda.
- Utifrån situationens allvar koppla in den lokala fackliga organisationen.

Ha en plan för bevakning och uppföljning av den kränktes hälsa och situation på arbetet. Arbetsgivaren och skyddsombudet/det lokala facket ska i nära samarbete med den kränkte diskutera igenom händelseförloppet och åtgärdsplanen.

Arbetsmiljölagen och AFS 2015:4 innehåller inga regler som ger den mobbade arbetstagaren rätt till ersättning. Däremot finns regler om ersättning eller skadestånd i LAS, diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen och för fackliga förtroendemän i AML, FML och MBL. Regler finns också i skadeståndslagen om bland annat kränkingsersättning. Hur och i vad mån dessa regler kan användas i ett fall av kränkande särbehandling är en uppgift för den fackliga organisatio-

nen att ta ställning till. Möjligheten att utverka ersättning enligt socialförsäkringsbalken och TFA måste också övervägas. Se vidare nedan under rubriken Kommentarer.

### *Hur gå till väga gentemot den eller de som mobbar*

Utgångspunkten är att det är någorlunda klart att den utpekade är ansvarig. Hur man ska agera gentemot *mobbaren* är en fråga för arbetsgivaren (se nedan när det är arbetsgivaren som kränker).

Det vedertagna sättet är att *mobbaren* tillrättavisas av arbetsgivaren och görs uppmärksam på att kränkande särbehandling inte accepteras. Samtidigt bör det erinras om att en upprepning kan leda till uppsägning. Det är viktigt att arbetsgivaren reagerar och agerar för att hindra fortsatta kränkningar. Eventuella brister i arbetets ledning och organisation ska rättas till. Detta ska ske i samverkan med skyddsombudet och det lokala facket.

Man måste också fråga sig om en tillrättavisning är en tillräcklig åtgärd. Från fall till fall får bedömas om exempelvis en omplacering måste tillgripas. Omplacering kan ibland vara ett sätt för att lösa situationen. Arbetsgivarens möjlighet att vidta omplacering är inte helt fri utan kan i vissa fall angripas rättsligt. Om både mobbaren och den mobbade tillhör samma arbetstagarorganisation har båda rätt till bistånd från sin fackförening. Hur skyddsombudet och det lokala facket då ska agera, kan inte besvaras generellt. I en sådan situation bör nästa nivå i fackförbundet tillfrågas.

Ett beslut om omplacering är ett arbetsledningsbeslut. En omplacering anses som en viktigare förändring av arbetstagarans arbets- och anställningsförhållanden. Beslutet ska därför alltid föregås av att arbetsgivaren initierar medinflytande från arbetstagaransidan, genom det lokala facket enligt 11 § alternativt 13 § MBL.

### *När det är arbetsgivaren som kränker*

Arbetsmiljölagen och dessa föreskrifter gäller givetvis såväl högste chefen som lägre chefer och arbetsledare. De olika rättsliga verktyg som skyddsombud och lokala fackliga företrädare har till sitt förfogande anges nedan. Kränkande särbehandling som utövas av arbetsledningen kan också angripas som överträdelse av andra arbets-

rättsliga regler än AML, se kommentaren nedan. När någon i arbetsledningen är den som kränker rekommenderas starkt att anlita en extern oberoende utredare som båda parter har förtroende för.

Om arbetsgivaren inte inför rutiner för generella eller individuella åtgärder enligt reglerna i 13 och 14 §§ finns två alternativ, som givetvis kan användas samtidigt:

Använda 6 kap. 6 a § AML	Förhandling enligt 10 § MBL
Använd 6 kap. 6 a § AML och kräva att arbetsgivaren inför de rutiner som föreskrivs i 13 och 14 §§. Om det finns skyddskommitté ska frågan ha behandlats där. Ytterst blir det en fråga för Arbetsmiljöverket att meddela föreläggande med vite om att införa rutiner och organisera verksamheten i enlighet med 13 och 14 §§.	Det lokala facket begär lokal förhandling enligt 10 § MBL. Syftet är att komma till tals med arbetsgivaren och förmå denne att uppfylla kraven enligt 13 och 14 §§ AFS 2015:4.

Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder trots kännedom om att det förekommer kränkande särbehandling kan skyddsombudet eller det lokala facket:

- Kontrollera om arbetsgivaren har organisation och rutiner enligt 13 och 14 §§.
- Uppmärksamma arbetsgivaren på den kränkning som skett/sker och säkerställer bevisning om att arbetsgivaren har fått kännedom.
- Använda antingen 6 kap. 6 a § AML eller förhandlingsbegäran enligt 10 § MBL.
- Överväga att stoppa arbetet enligt 6 kap. 7 § AML.
- Ta ställning till om arbetsgivaren är i strid med någon arbetsrättslig regel, se kommentaren nedan.

**KOMMENTAR:** Arbetsgivaren får inte utöva sin arbetsledningsrätt i ett syfte som strider mot lag och goda seder. Regeln om arbetsgivarens arbetsledningsrätt finns ibland uttryckligen angiven i kollektivavtal, eller som en dold klausul. Frågan om ett förfarande i strid med lag och goda seder kan vara kollektivavtalsbrott och berättiga till allmänt skadestånd har prövats av Arbetsdomstolen i ett antal fall. Hittills har Arbetsdomstolen vägrat att utdöma allmänt skadestånd med missbruk av arbetsledningsrätten som grund. Arbetsdomstolen har i AD 1991 nr 65 (se även AD 1983 nr 46 och AD 1991 nr 106 där det trots allt lämnas en öppning) uttalat följande principiella hållning:

*Man torde i och för sig också kunna utgå från att kollektivavtalet i allmänhet och alltså även de här aktuella vilar på den förutsättningen att arbetsgivaren i sitt handlande iakttar lag och goda seder på arbetsmarknaden, dvs i ett fall som detta avhåller sig från ett beteende av aktuellt slag. Detta är emellertid inte liktydigt med att kollektivavtalsregleringen har avsetts innebära att ett otillbörligt handlande från arbetsgivarens sida mot en arbetstagare utgör ett sådant brott mot kollektivavtalet som kan medföra skadeståndsansvar. För att man skall kunna dra den slutsatsen torde normalt krävas att kollektivavtalet innehåller uttryckliga bestämmelser som ger stöd för detta (AD 1937 nr 66 och AD 1985 nr 65 jämför AD 1934 nr 155 och AD 1985 nr 112). Det är ostridigt att de nu aktuella kollektivavtalen inte innehåller några sådana uttryckliga bestämmelser.*

I vissa kollektivavtal finns uttryckliga regler som tar sikte på hur relationen arbetsgivare och arbetstagare ska vara ur social synvinkel på arbetsplatsen. I så fall finns en uttrycklig och konkret regel att gå på. På LO-området torde sådana avtalsregler vara mycket sällsynta.

Man kan emellertid fråga sig om innebörden i arbetsgivarens skyldighet enligt kollektivavtalen att inte agera i strid med lag och goda seder och även Arbetsdomstolens hållning i skadeståndsfrågan, har påverkats av införandet av föreskriften om kränkande särbehandling i AFS 2015:4. En arbetsgivare som uppenbart vägrar att följa dessa föreskrifter måste sägas handla i strid med lag och goda seder. Det är alltså inte fel att försöka driva en skadeståndstalan med kollektivavta-

let som grund i en situation där arbetsgivaren bryter mot AFS 2015:4. Men det är osäkert. En tvisteförhandling om skadestånd kan ha det goda med sig att arbetsgivaren ändrar sitt beteende.

Kränkande särbehandling i form av trakasserier och/eller otillbörligt beteende från arbetsgivarens sida kan också utgöra brott mot LAS eller grunderna för LAS. Arbetsgivarens beteende/handlande kan uppfattas som försök att framtvunga en uppsägning från arbetstagar-ens sida. Framstår arbetsgivarens beteende/handlande som otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden har arbetstagaren rätt att frånträda sin anställning. Har arbetstagaren sagt upp sig själv kan det handla om en framprovocerad uppsägning. Arbetstagarens egen uppsägning kan då vara att jämställa med en uppsägning/avskedande från arbetsgivarens sida. Påföljden är ogiltigförklaring/ekonomiskt och allmänt skadestånd. Även om någon i arbetsledningen inte är den som har gjort sig skyldig till kränkande särbehandling kan ett passivt uppträdande från arbetsgivaren i sig uppfattas som ett försök att för-  
må arbetstagaren att själv avsluta anställningen och vara skadestånds-  
grundande (AD 1993 nr 30).

Som tidigare nämnts kan en kränkande särbehandling innebära att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen eller föräldraledig-  
hetslagen. Även detta måste övervägas och utredas av det lokala facket.

## Bilagor

### Bilaga 1.

#### Ur AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete om arbetsgivarens ansvar

AFS 2001:1 är styrande för allt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivarens skyldigheter gäller främst:

- Att undersöka och bedöma risker, regelbundet och vid ändring av verksamheten eller vid arbetsskada, alltid skriftlig riskbedömning (8 och 9 §).
- Att genomföra åtgärder utifrån bedömningen, alltid skriftlig handlingsplan (10 §).
- Att följa upp åtgärderna – varje år skriftlig uppföljning om det finns fler än 10 arbetstagare (10 § sista stycket och 11 §).
- Att SAM är en naturlig del i verksamheten (3 §).
- Att arbetstagare och skyddsombud har möjlighet att medverka (4 §).
- Att det finns arbetsmiljöpolicy och rutiner – skriftligt om det finns fler än 10 arbetstagare (5 §).
- Att det finns delegation till chefer, arbetsledare med flera av arbetsuppgifter som gäller arbetsmiljön – skriftligt om det finns fler än 10 arbetstagare (6 §).
- Att dessa personer har kunskaper, kompetens, befogenheter och resurser som behövs (6 §)
- Att alla arbetstagare har kunskaper som behövs för att undvika risker (7 §).
- Att det vid behov anlitas företagshälsovård eller annan extern hjälp (12 §).
- Att det görs en årlig uppföljning av hela SAM-arbetet, skriftligt om det finns fler än 10 arbetstagare (11 §).

## **Bilaga 2.**

### **Mall för begäran enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen**

Arbetsgivarens exemplar. Obs! Skyddsombudet ska ha kopia.

#### **Begäran om åtgärd eller undersökning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen**

I egenskap av skyddsombud begär jag med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen att nedanstående åtgärd (alternativt undersökning/konsekvensbedömning) ska genomföras för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö:

Företag/Arbetsställe: .....

Arbetsplats: .....

#### **Beskrivning av aktuella arbetsuppgifter:**

*Ange nuvarande alternativt planerat arbete som begäran avser. Det gäller alltså det arbete som utförs/ska utföras av de arbetstagare som ska skyddas (alltså inte chefens arbete om begäran avser chefsutbildning). Ange till exempel vissa arbetsuppgifter, alternativt arbete som utförs/kommer att utföras av vissa arbetstagare, alternativt arbete inom en viss enhet eller liknande, alternativt arbete inom visst utrymme eller på viss plats.*

Anledningen till begäran med beskrivning av konstaterade eller befarade brister och risker i arbetsmiljön:

#### **Brister/risker i nuvarande arbetsmiljö**

*Det kan gälla konstaterade brister/risker i arbetsmiljön (som ligger till grund för krav på direkta åtgärder) och/eller misstanke om brister/risker (som är anledning till begäran om undersökning). Beskriv så konkret som möjligt brister/risker som konstaterats, alternativt tillbud/iakttagelser som ligger till grund för din bedömning att det behövs en undersökning.*



## Behov av konsekvensbedömning vid planerad förändring

*Bristen kan också vara att det finns behov av en konsekvensbedömning vid planering av ny eller ändrad verksamhet/lokaler/organisation med mera. Ange konkret vilken planering/del av planering som avses. Ange översiktligt brister/risker som kan tänkas uppstå. Det kan räcka att ange till exempel ohälsosam arbetsbelastning eller risk för hot och våld.*

## Avsaknad av rutiner med mera

*Bristen kan även bestå i att arbetsgivaren inte har rutiner (till exempel för hantering av kränkande särbehandling), eller dokumentation som obligatoriskt ska finnas (till exempel enligt SAM-föreskriften). Det räcker då att ange att dessa rutiner/dokumentation saknas.*

## Den åtgärd (eller den undersökning) som begärs:

### Åtgärd

*Ange så konkret som möjligt vilken åtgärd som begärs (till exempel larm på vissa arbetsplatser, att visst arbete får inte utföras som ensamarbete, ökad bemanning för visst arbete, att arbetstidsschema ändras på visst sätt, genomförande av viss utbildning, klargörande av befogenheter att göra egna prioriteringar, införande av rutiner för hantering av kränkande särbehandling).*

## Undersökning/konsekvensbedömning

*Det kan gälla undersökning av befintliga arbetsförhållanden eller konsekvensbedömning av planerad förändring. Ange*

- särskilda krav på kompetens eller opartiskhet hos den som ska utföra undersökning/konsekvensbedömning,*
- om undersökningen/konsekvensbedömningen bör göras av eller i samverkan med externt organ, till exempel företagshälsovård,*
- särskilda krav på genomförandet, till exempel särskilda sekretesskrav eller särskilda aspekter som bör belysas*
- ev. krav på fackligt deltagande eller samråd vid val av den som ska genomföra och/eller vid själva genomförandet.*

**Ej obligatoriskt. Paragrafer i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) samt annan lagstiftning som kan vara tillämplig i sammanhanget**

Är du osäker hoppa över denna uppgift. *Ange om möjligt den paragraf som begäran stöder sig på. Till exempel kan anges 9 § AFS 2015:4 för ohälsosam arbetsbelastning, 10 § AFS 2015:4 för klargörande av arbetstagarnas uppgifter och befogenheter, 11 § AFS 2015:4 för starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter, 12 § AFS 2015:4 för ohälsosam förläggning av arbetstiden, 13 § AFS 2015:4 för åtgärder för att motverka kränkande särbehandling, 14 § AFS 2015:4 ang. rutiner för hantering av kränkande särbehandling, 3 kap. 2 och 2a § AML samt 8 § AFS 2001:1 för undersökning eller konsekvensbedömning.*

Lämnar Ni (arbetsgivaren) inte besked utan dröjsmål eller beaktas inte denna begäran inom skälig tid kommer hänvändelse att ske till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

.....  
Skyddsombud

.....  
Förbund

.....  
Datum

.....  
Underskrift/namnförtydligande

Som ansvarig representant för arbetsgivaren har jag idag mottagit denna begäran

.....  
Arbetsgivarrepresentant

.....  
Företag

.....  
Datum

.....  
Underskrift/namnförtydligande

### **Bilaga 3.**

#### **Exempel på avgöranden i domstol i frågor om arbetsbelastning**

##### *Regeringsbeslut 2002-05-02 (I 10)*

Arbetsmiljöverket hade förbjudit en kommun att vidta en personalneddragning utan att först göra en konsekvensutredning ur arbetsmiljösynpunkt. Kommunen överklagade till regeringen som fastställde Arbetsmiljöverkets krav med visst förtydligande av formuleringen. Enligt regeringens beslut förbjöds kommunen att vidta den planerade neddragningen innan kommunen kartlagt konsekvenserna och gjort en bedömning av om förändringen skulle medföra risker för ohälsa eller olycksfall. Kartläggningen skulle klarlägga hur neddragningen påverkade kvarvarande personal ifråga om arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll samt ifråga om arbetstidens förläggning.

**KOMMENTAR:** En rimlig bedömning är att ett motsvarande krav på arbetsmiljökonsekvensbedömning vid personalneddragning skulle fastställas av en förvaltningsdomstol vid en prövning i dag.

##### *Kammarrätten i Göteborg, dom 2012-04-10, mål 2226-11*

Arbetsmiljöverket riktade 2009 följande krav i ett föreläggande mot Borås kommun. ”Ni ska utifrån era utredningar och framtagna viktningmetoder vidta åtgärder så att varje enskild handläggare avlastas de ärenden som överstiger den mängd ärenden som utredningen visar är det största antal handläggaren kan ansvara för samtidigt inom ordinarie arbetstid. Tid för kringuppgifter, introduktion av nyanställda och mentorskap ska beaktas. Ni ska organisera arbetet så att det finns stöd, möjlighet till återhämtning och reflektion i det dagliga arbetet.”

Kommunen överklagade till Förvaltningsrätten i Göteborg och yrkade att föreläggandet skulle upphävas. Förvaltningsrätten gick på kommunens linje och undanröjde Arbetsmiljöverkets beslut.

Arbetsmiljöverket överklagade förvaltningsrättens dom till Kammarrätten i Göteborg. Kammarrätten gick på Arbetsmiljöverkets linje och fastställde föreläggandet, med ny tid för fullgörande eftersom den gamla tiden passerats.

I motiveringen skrev kammarrätten bland annat följande. "Vid bedömningen av vilka krav som kan ställas på en god arbetsmiljö måste i det enskilda fallet en avvägning ske mot andra intressen eller andra behov som kan stå i strid med arbetsmiljöhänsynen. Det fordras därvid en nyanserad bedömning och de insatser som åläggs arbetsgivaren får inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås (prop. 1976/77:149 s. 252 f.). Arbetsmiljöverkets krav på kommunen avseende socialsekreterarnas arbetsbelastning bygger på kommunens egna utredningar och viktningmetoder, som i sin tur utgår från kommunens erfarenheter av arbetet. Viktningmetoderna har tagits fram i samverkan mellan kommunen och de anställda. Kraven får därför anses proportionerliga."

**KOMMENTAR:** Kammarrätten stöder kraven på minskad arbetsbelastning. När det gäller gränsen för vad som accepteras hänvisar Kammarrätten till viktningmetoder som tagits fram i samverkan mellan kommunen och de anställda.

*Kammarrätten i Sundsvall, dom 2012-07-30, mål nr 273-12*

Arbetsmiljöverket riktade 2011 följande föreläggande mot Luleå kommun. Föreläggandet gällde Individ- och familjeomsorgsavdelningens Barn- och ungdomssektion (BUS).

1. Ni ska undersöka arbetssituationen för gruppleddare, sektionschef och var och en av socialsekreterarna vid BUS. Ni ska särskilt undersöka vilka förhållanden som orsakar hög arbetsbelastning. Undersökningarna ska minst omfatta hur nedanstående faktorer påverkar arbetssituationen: antal pågående ärenden och arbetsmängd under den senaste månaden – antal pågående ärenden under den senaste månaden som inte kunnat handläggas som planerat ("lagts på hög") på grund av att andra ex akuta ärenden prioriterats – pågående ärendens (arbetsuppgifternas) komplexitet och svårighetsgrad – tid som åtgår till "kringuppgifter" och administration – erfarenhet och kompetens att utföra arbetsuppgifterna – möjligheterna till stöd- och hjälp från närmaste chef i det dagliga arbetet i exempelvis svåra ärenden – arbetsrutiner, datasystem och ärendehantering – möjligheterna till återhämtning i form av raster och pauser i det dagliga arbetet.

2. Ni ska utreda och bedöma vilka faktorer eller förhållanden i arbetet som medför risker för stressrelaterad ohälsa eller olycksfall för enskilda socialsekreterare, gruppleddare och sektionschef med utgångspunkt ifrån ovanstående undersökningar (punkt 1 ovan).

3. Resultatet av riskbedömningarna ska dokumenteras skriftligt och innehålla en beskrivning av – vilka förhållanden för gruppleddare, sektionschef och enskilda socialsekreterare som bedöms vara förenat med risker för ohälsa – om riskerna är allvarliga eller inte.

4 a. Ni ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa för gruppleddare, sektionschef och för enskilda socialsekreterare med utgångspunkt ifrån ovanstående undersökningar.

4 b. Åtgärderna ska minst omfatta en anpassning av antalet ärenden och ärendetyngd med utgångspunkt ifrån individuella förutsättningar så att arbetet hinns med under ordinarie arbetstid och inom ramen för förväntade handläggningstider.

Det kan exempelvis vara lämpligt att ta fram riktlinjer l instruktioner (en "viktningmodell") med utgångspunkt ifrån ärendetyp, ärendetyngd ärendekomplexitet etc, som anger ett "tak" för hur många ärenden som socialsekreterare, gruppleddare och sektionsledare kan ansvara för samtidigt inom ramen för deras ordinarie arbetstid för att undvika risker för ohälsa.

4 c. Åtgärder som inte genomförts omedelbart ska dokumenteras i skriftliga handlingsplaner för varje enskild person. Av handlingsplanerna ska också framgå när samt vem som ska se till att planerade åtgärder genomförs.

5. Ni ska genomföra undersökningar och riskbedömningar enligt ovan med hjälp av en utomstående och opartisk sakkunnig resurs som parterna har förtroende för. Den resurs som ni anlitar ska ha dokumenterad erfarenhet av att undersöka, identifiera samt riskbedöma arbetsorganisatoriska och psykosociala arbetsförhållanden.

6. Ni ska ge varje enskild arbetstagare möjlighet att medverka vid undersökningar och bedömningar samt vid upprättande av handlingsplaner.

*Kommunen överklagade först till förvaltningsrätt och sedan till kammarrätt, men förlorade i båda instanserna. Arbetsmiljöverkets beslut ändrades bara på så sätt att en ny tid sattes ut eftersom den ursprungliga hade passerats.*

Kammarrätten konstaterar bland annat att ” kraven i föreläggandet, bland annat avseende skriftliga individuella riskbedömningar på individnivå, är proportionerliga i förhållande till ändamålet med föreläggandet trots att kraven är ingripande och tar resurser från verksamheten i anspråk. Det förhållandet att Luleå kommuns arbetsledningsrätt kan inskränkas genom föreläggandet är en naturlig följd av kommunens arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöregleringens utformning i allmänhet.”

**KOMMENTAR:** Kravet innebär att arbetsgivaren ska göra en grundlig bedömning och åtgärdsplan med hjälp av ”en utomstående och opartisk sakkunnig resurs som parterna har förtroende för”.

*Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-02-04, mål nr 3713-14*

Arbetsmiljöverket förelade Örebro kommun 2013 avseende en skola i Örebro bland annat att upprätta ett dokument av vilket framgår i vilken ordning lärarna ska prioritera sina arbetsuppgifter.

Förvaltningsrätten gick på kommunens linje och upphävde kravet. Kammarrätten stödde däremot Arbetsmiljöverkets bedömning och fastställde kravet med en ny tid eftersom den ursprungliga var passerad.

Kammarrätten skrev bland annat i motiveringen: *”Vad så avser frågan om de krav som ställs i föreläggandet är proportionerliga i förhållande till vad som ska uppnås, kan det konstateras att utredningen i målet visar att lärarna vid den aktuella skolan i betydande omfattning upplever stress i arbetet och att de bland annat är i behov av stöd från arbetsgivaren för att kunna prioritera sina arbetsuppgifter. Arbetsmiljöverkets föreläggande ska läsas mot denna bakgrund. Det får anses vara klarlagt att ett verktyg för att försöka minska lärarnas stress är att ge dem adekvat hjälp och stöd att prioritera sina arbetsuppgifter. Att, på det sätt som skett, förelägga ar-*

*betsgivaren att dokumentera detta kan inte anses vara en oproportionerlig åtgärd i förhållande till vad som ska uppnås med föreläggandet.”*

**KOMMENTAR:** När arbetstiden inte räcker till kan man kräva att arbetsgivaren klargör vad som ska prioriteras.

*Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-10-07, mål 6878-14*

Arbetsmiljöverket förelade 2014 Vellinge kommun bland annat att se till att det skriftligen blir klarlagt i vilken ordning lärarna ska prioritera sina arbetsuppgifter när arbetstiden inte räcker till för alla uppgifter samt att se till att berörda arbetstagare och skyddsombud ges möjlighet att medverka vid genomförandet av kraven.

Föreläggandet överklagades av kommunen först till förvaltningsrätten och därefter till kammarrätten. Båda domstolarna fastställde Arbetsmiljöverkets beslut.

Kammarrätten skriver i motiveringen bland annat *”Lärarna i kommunen behöver stöd från arbetsgivaren för att kunna prioritera sina arbetsuppgifter. Den prioriteringsordning som föreläggandet avser skulle enligt kammarrättens mening kunna fungera som ett sådant stöd när arbetstiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter.”*

**KOMMENTAR:** Liksom i målet 3713-14 fastställs krav på att arbetsgivaren ska klargöra vad som ska prioriteras när tiden inte räcker till.

*Förvaltningsrätten i Karlstad, dom 2014-03-18, mål nr 2423-13*

Arbetsmiljöverket förelade 2013 Landstinget i Värmland att vidta kortsiktiga åtgärder för omvårdspersonalen vid Arvika sjukhus så att arbetsbelastningen inte medför risk för ohälsa, samt att till Arbetsmiljöverket redovisa vilka konkreta åtgärder som vidtagits vid varje klinik på Arvika sjukhus.

Som upplysning angavs att åtgärder för att anpassa arbetsmängden kan vara att tillföra personella resurser, minska eller ta bort arbetsuppgifter. Vid de inspektioner Arbetsmiljöverket genomfört har verket kunnat konstatera att omvårdnadsarbetet genomförs med låg grundbemanning och hög vårdtyngd, samt att det regelbundet före-

kommer överbeläggningar. Beläggningen på medicinkliniken är runt eller över 100 procent. Om medelbeläggningen överstiger 90 procent i mer än tre månader är det enligt Arbetsmiljöverkets bedömning ett tecken på ett för högt beläggningstryck.

Landstinget yrkade att föreläggandet skulle upphävas. Landstinget uppgav att följande åtgärder hade vidtagits:

- Utbildning i förflyttningsteknik för all omvårdnadspersonal
- Sjukhusövergripande utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete
- Inrättande av koordinatorfunktion på akutmottagning för patientfördelning
- Utjämningsplan för patientbeläggning på vårdavdelningarna så att enskildavdelning inte överbelastas
- Rutiner för extra personal vid hög arbetsbelastning, samt checklista för riskbedömningar
- Rutiner för att under kortare perioder stämma av belastningen på avdelningen för eventuell omprioritering av arbetsmoment.
- Schemaläggning genom schemaprogrammet Time Gare
- Psykosociala arbetsmiljöronder
- Rutin för hantering av vårdplatsbrist inom somatisk akutsjukvård
- Rutin för sammankallande av vårdplatskonferens

Förvaltningsrätten fastställde Arbetsmiljöverkets föreläggande men ändrade datum för verkställande eftersom det ursprungliga datumet hade passerats.

**KOMMENTAR:** Domstolen anser inte att Landstingets åtgärder var tillräckliga. Arbetsmiljöverket vågade sig på att sätta ett mått för när medelbeläggningen skulle anses som för hög.

*Förvaltningsrätten i Karlstad, dom 2014-10-08, mål nr 1640-14*

Arbetsmiljöverket förelade 2014 Örebro läns landsting att upprätta rutiner för att, i samverkan med berörda läkare varje månad undersöka och bedöma riskerna i arbetet för de fast anställda läkare som



hade fler än 1500 listade patienter. Av rutinerna skulle det framgå om riskerna är allvarliga eller inte. Rutinen skulle säkerställa att åtgärder som behövdes för att minska arbetsbelastningen men som inte kunde genomföras omedelbart, infördes i en handlingsplan. Av planen skulle framgå åtgärder, vem som ansvarade för åtgärderna samt när de senast skulle vara genomförda. Arbetsmiljöverket sade i sin motivering bland annat att landstinget har vidtagit vissa åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på sikt men att Arbetsmiljöverket ändå bedömer att arbetsmiljöproblem med koppling till hög arbetsbelastning, stress och brist på återhämtning kvarstår på många vårdcentraler.

Landstinget överklagade till förvaltningsrätten i Karlstad och yrkade att föreläggandet skulle upphävas. Förvaltningsrätten fastställde Arbetsmiljöverkets föreläggande med bara den ändringen att tiden för fullgörande flyttades fram eftersom den ursprungliga tiden redan var passerad.

**KOMMENTAR:** Domen bekräftar att det går att ställa krav som syftar till att få ner arbetsmängden. Åtgärderna knyts till en regelbunden bedömning av arbetssituationen.

**Arbetsmiljöverkets föreskrifter**  
**Organisatorisk och social arbetsmiljö**  
**AFS 2015:4**  
– *LOs vägledning*

LEDNING OCH FÖRDELNING AV ARBETE ses av många arbetsgivare som något de bestämmer över helt själva. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* finns dock regler om att arbete ska organiseras så att arbetsbelastning och arbetstider inte ger ohälsa samt att kränkande särbehandling ska förebyggas.

I den här skriften ger LO en vägledning till hur AFS 2015:4 kan användas. Vägledningen vänder sig främst till skyddsombud och andra fackliga representanter.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

Arbetsmiljölagen  
Anställningsskyddslagen  
Arbetstidslagen  
Diskrimineringslagen  
Förtroendemannalagen  
Semesterlagen  
Studieledighetslagen  
Vilken lag gäller?

[www.lo.se](http://www.lo.se)

ISBN 978-91-566-3147-4