



Cirkulärnr: 09:64
Diariernr: 09/4771
Arbetsgivarpolitik: 09-2:21
Nyckelord: Skyddsombud, arbetsmiljöombud, arbetsmiljöansvar
Handläggare: Ragnar Kristensson
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetslivssektionen
Datum: 2009-10-26
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Nya regler för skyddsombud



CIRKULÄR 09:64

Arbetsgivarpolitik: 09-2:21

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen
Ragnar Kristensson

Nyckelord: Skyddsombud,
arbetsmiljöansvar

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Nya regler för skyddsombud

Skyddsombud är en viktig aktör i arbetsmiljöarbetet i kommuner och landsting och företag anslutna till arbetsgivarförbundet Pacta. Från den 1 januari 2010 sker flera förändringar i arbetsmiljölagen (AML) som rör skyddsombudet. Det finns därför anledning att aktualisera skyddsombudets ställning och uppgifter (Prop. 2008/09:138; SFS 2009:870).

Från den 1 januari 2010 gäller i korthet följande:

- Arbetsmiljöombud införs som alternativ benämning på skyddsombud. Ett arbetsmiljöombud och ett skyddsombud har samma rättsliga status och är alltså likställda vad gäller juridiska rättigheter, skyldigheter och uppgifter (6 kap 2 § AML).
- Skyddsombud kan på arbetsställe agera även beträffande arbete som utförs av utomstående arbetskraft enligt 3 kap 12 § AML. Skyddsombudet kan dels begära ingripande enligt 6 kap 6a § AML och har även rätt att avbryta arbetet när skäl föreligger enligt 6 kap 7 § AML (skyddsombudsstopp) beträffande inhyrd personal i arbetsgivarens verksamhet. Fram till den 1 januari 2010 gäller att skyddsombudet bara kan ingripa för anställda hos den egna arbetsgivaren.
- Kravet att skyddsombudet ska vända sig till arbetsgivaren innan arbete avbryts (skyddsombudsstopp) har förtydligats (6 kap 7 § AML).
- Vuxna studerande, t.ex. studenter vid högskola och universitet, kommer att kunna företrädas av ett studerandeskyddsombud. Studerandeskyddsombudet kommer att ha en starkare roll än elevskyddsombuden. Studerandeskyddsombuden ska ingå som ledamöter i skyddskommittén, ha rätt att få information som andra skyddsombud och ha rätt att driva ärenden enligt 6 kap

6a § AML. Studerandeskyddsombudet kan också överklaga beslut enligt AML (6 kap 8, 15 och 17 §§, 9 kap 3 § AML).

- Huvudmannen för utbildningen ska se till att studerandeskyddsombuden får den utbildning och ledighet som behövs för uppdraget (6 kap 18 § AML).
- Alla elever ska ha rätt att medverka i arbetsmiljöarbetet. Medverkan kommer att bero på elevernas ålder, mognad och förutsättningar i övrigt samt om det är rimligt med hänsyn till utbildningens art och längd (6 kap 17 § AML).
- Ändringarna medför inte något utökat arbetsmiljöansvar för arbetsgivaren.

Arbetsgivarens samverkan med skyddsombudet

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att arbetsmiljön är tillfredsställande. Samråd och samverkan med både skyddsombud och arbetstagarare är viktig för att få till stånd ett effektivt och uthålligt arbetsmiljöarbete. Det är i samarbetet mellan skyddsombud, arbetsledning och medarbetarna som verksamhet, hälsa och arbetsmiljön kan förbättras. Det centrala samverkans- och arbetsmiljöavtalet FAS 05 syftar till att integrera verksamheten med hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och medbestämmande. Avtalet finns på www.skl.se. Tanken är att samverkan på den egna arbetsplatsen ska åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö och lösa de flesta arbetsmiljöfrågor.

Grundbulten är det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras i Arbetsmiljöverkets författning med samma namn (AFS 2001:1). Den finns på www.skl.se. Se även www.av.se. Många arbetsledare och chefer i kommuner, landsting och företag anslutna till arbetsgivarförbundet Pacta företräder arbetsgivaren och har därför uppgiften att i arbetsmiljösammanhang samverka med skyddsombuden. Den uppgiften bör framgå i verksamhetens skriftliga fördelning av arbetsmiljöuppgifter. I fördelningen ska också befogenheter och resurser ingå. Exempel på bra fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns på www.skl.se. Det är givetvis viktigt att arbetsledare och chefer har en tydlig uppfattning om sin roll, bra kunskaper om hur arbetsmiljöarbetet kan bedrivas och hur samverkan med skyddsombudet kan ske.

I sammanställningen nedan ges exempel på situationer där skyddsombuden kan ha en viktig roll.

- Vid arbetsplatsträff
- Vid samverkansgrupp/skyddskommitté
- När skyddsronnd/arbetsmiljöronnd/ kartläggning av arbetsförhållandena genomförs

- När riskbedömning görs, t.ex. inför planerad ändring i verksamheten eller t.ex. vid införande av rökfri arbetstid
- I samband med inspektion av Arbetsmiljöverket
- Vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisationen
- Vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa och olycksfall
- Vid upprättandet av handlingsplaner enligt 3 kap 2a § arbetsmiljölagen
- Vid utarbetande av arbetsmiljöpolicier och instruktioner
- Vid inträffad arbetsskada/arbetssskadeutredningar/allvarligt tillbud
- Vid inträffad traumatisk händelse i arbete med t.ex. patient eller brukare
- Vid arbetsanpassning och rehabilitering
- Vid beslut om bygglov för arbetslokal eller personalrum
- Vid ansökan eller anmälan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet
- Frågor om företagshälsovård
- I samband med utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet
- Vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser
- Vid uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Inför nytt eller ändrat samverkansavtal
- Rökfri arbetstid

Vad gäller vid oenighet?

Självfallet bör arbetsgivare och skyddsombud sträva efter att komma överens. Om så inte blir fallet kan arbetsgivaren efter samverkan med skyddsombudet genomföra de åtgärder som anses lämpliga, även om man inte är överens i alla delar. Skyddsombudet kan som bekant begära Arbetsmiljöverkets ingripande med ett föreläggande och förbud med stöd av 6 kap 6 a § AML om skyddsombudet anser att åtgärder behöver vidtas eller viss undersökning behöver göras. En sådan framställan ska givetvis föregås av en framställan till arbetsgivaren.

Observera att speciella regler gäller när skyddsombud avbryter farligt arbete enligt 6 kap 7 § AML. Kommer arbetsgivare och skyddsombud inte överens i ett sådant fall och arbetsgivaren önskar att stoppet ska hävas, är arbetsgivaren tvungen att tillkalla Arbetsmiljöverket för ställningstagande. Även i samband med skyddsom-

budstopp ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren innan det aktuella arbetet avbryts.

Även i andra frågor kan arbetsgivare och skyddsombud vända sig till Arbetsmiljöverket för att få råd och synpunkter t.ex. när man är oense om tidsåtgången för skyddsombudets uppdrag eller oenighet uppkommit i en fråga i skyddskommittén, se 9 § arbetsmiljöförordningen.

Det är självfallet av stor betydelse att skyddsombudet och dennes uppdrag respekteras. Görs inte det kan arbetsmiljöarbetet påverkas negativt och i vissa fall kan fråga om skadestånd aktualiseras.

Frågor om skyddsombud och arbetsgivares arbetsmiljöansvar.

Finns frågor om skyddsombud och vilka skyldigheter, uppgifter och möjligheter som en arbetsgivare har i arbetsmiljöhänseende, ta gärna kontakt med

Arbetsmiljöjurist Ragnar Kristensson, tfn 08-452 74 88,
ragnar.kristensson@skl.se.

Arbetsmiljöexpert Ned Carter, tfn 08-452 76 23, e-post ned.carter@skl.se

Arbetsrättsjurist Hans-Henrik Helldahl, tfn 08-452 7647,
e-post hans-henrik.helldahl@skl.se

Arbetsmiljöexpert Eva Thulin Skantze, tfn 08-452 76 38,
e-post eva.thulin-skantze@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen

Britt-Inger Kajnäs

Ragnar Kristensson