

Rapport 2005:1

**Internkontroll av arbetsmiljön
och Systematiskt arbetsmiljö-
arbete i brottmålsdomar
1995 – 2004**



ARBETSMILJÖ
VERKET

Internkontroll av arbetsmiljön och Systematiskt
arbetsmiljöarbete i brottmålsdomar

1995-2004

av Per Parissay

Förord

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 innehåller ingen straffsanktionerad bestämmelse. Det kan ändå bli aktuellt att utdöma straff vid överträdelse av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Om tillsynsmyndigheten, dvs. Arbetsmiljöverket beslutat om föreläggande eller förbud mot arbetsgivaren för att denne inte följt bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete kan enskild person hos arbetsgivaren i en domstolsprocess fällas till straffansvar för brott mot arbetsmiljölagen. Detta går dock inte om beslutet försetts med ett viteshot.

Om en arbetsolycka inträffat kan arbetsgivaren eller dennes representant fällas till straffansvar om föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete inte följts och detta berott på uppsåt eller oaktsamhet.

Det har hittills saknats en överblick över de brottmål där arbetsgivaren eller dennes representant fällts till straffansvar efter en arbetsolycka för att föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, bestämmelser i arbetsmiljölagen om arbetsgivarens grundläggande ansvar samt föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön inte följts.

Juriststuderanden Per Parissay har gjort en fullständig genomgång av de brottmålsdomar som kommit in till Arbetsmiljöverket fr o m år 1995, sammanställt och analyserat dessa utifrån 3 kap. 2 och 2 a §§ arbetsmiljölagen samt föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön och om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Rapporten innehåller värdefull information som åklagare, polis och domstolar bör ha stor glädje av vid handläggningen av arbetsmiljömål. Rapporten har också stor betydelse för Arbetsmiljöverkets tillsynspersonal, till exempel i samband med åtalsanmälningar.

Carin Frostberg
jurist och sakansvarig för Systematiskt arbetsmiljöarbete
i Arbetsmiljöverket

1. Sammanfattning	1
2. Inledning	1
2.1 3 kap. 2 och 3 kap. 2 a §§ arbetsmiljölagen	2
2.2 Internkontroll av arbetsmiljön	2
2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete	3
3. 3 kap. 2 och 3 kap. 2 a §§ arbetsmiljölagen	4
3.1 Om arbetsmiljölagen	4
3.1.1 Antal domar om 3 kap. 2 och 3 kap. 2 a §§ arbetsmiljölagen från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004	4
3.1.2 Hur har 3 kap. 2 och 3 kap. 2 a §§ tillämpats?	4
3.1.3 Fällande och friande domar	5
3.1.4 Personer med olika befattningar som fällt och friats	6
3.1.5 Fördelning av domar på olika branscher	7
3.1.6 Arbetsmiljölagen åberopad av åklagare respektive domstol	8
3.1.7 Stämningsansökan bifogad domen	8
3.1.8 Vilka har dömt? Tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?	9
3.1.9 Är 3 kap. 2 a § nämnd i stämningsansökan?	10
3.1.10 Undersökning och riskbedömning	10
3.2 Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering	11
3.2.1 Skillnaden mellan uppgiftsfördelning och delegering	11
3.2.2 Antal domar om delegering från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004	12
3.2.3 Delegering av straffansvaret	13
3.2.4 Åtalspunkter enligt 3 kap. 2 a §	14
3.2.5 Fällande och friande domar	14
4. Internkontroll av arbetsmiljön	16
4.1 Om internkontroll	16
4.1.1 Antal domar om Internkontroll av arbetsmiljön från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004	16
4.1.2 Vilka enskilda föreskrifter i AFS 1992:6 och AFS 1996:6 åberopats?	17
4.1.3 Springande punkter i domar där arbetsgivare fälts	18
4.1.4 Fällande och friande domar	19
4.1.5 Personer med olika befattningar som åtalats	20
4.1.6 Fördelning av domar på olika branscher	21
4.1.7 Internkontroll av arbetsmiljön åberopad av åklagare respektive domstol	21
4.1.8 Stämningsansökan bifogad domen	22
4.1.9 Vilka har dömt? tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?	23
4.1.10 Undersökning och riskbedömning	23

4.2	Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering	24
4.2.1	Antal domar om delegering från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004	24
4.2.2	Delegering av straffansvaret	24
4.2.3	Nyckelfrågor i domar där straffrättslig ansvarsdelegering skett	26
4.2.4	Fällande och friande domar	27
5.	Systematiskt arbetsmiljöarbete	28
5.1	Om systematiskt arbetsmiljöarbete	28
5.1.1	Antal domar om systematiskt arbetsmiljöarbete från och med 2001 till och med halvårsskiftet 2004	28
5.1.2	När har olika enskilda föreskrifter i AFS 2001:1 åberopats?	29
5.1.3.	Nyckelfrågor i domar där arbetsgivare fällts	29
5.1.4	Fällande och friande domar	30
5.1.5	Personer med olika befattningar som fällts och friat	31
5.1.6	Fördelning av domar på olika branscher	31
5.1.7	Systematiskt arbetsmiljöarbete åberopad av åklagare respektive domstol	32
5.1.8	Stämningsansökan bifogad domen	33
5.1.9	Vilka har dömt? Tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?	33
5.1.10	Undersökning och riskbedömning	34
5.2	Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering	34
5.2.1	Antal domar om delegering från och med 2001 till och med halvårsskiftet 2004	34
5.2.2	Delegering av straffansvaret	34
5.2.3	Nyckelfrågor i domar där straffrättslig ansvarsdelegering skett	35
5.2.4	Fällande och friande domar	36
6.	Reflektioner	37
7.	Bilagor	
Bilaga 1	Rättsfall – 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen	
Bilaga 2	Rättsfall – Internkontroll av arbetsmiljön	
Bilaga 3	Rättsfall – Systematiskt arbetsmiljöarbete	

1 Sammanfattning

Denna rapport redovisar brottmålsdomar där 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen, Internkontroll av arbetsmiljön och Systematiskt arbetsmiljöarbete åberopats. Rapporten gäller alltså endast brottmål och inte frågor om vite eller sanktionsavgifter.

En genomgång har gjorts av alla brottmålsdomar som kommit in till Arbetsmiljöverket under åren 1995 till halvårsskiftet 2004. Då 2004 inte löpt ut än kommer endast ett fåtal domar från 2004 att kunna tas upp, nämligen de fram till och med halvårsskiftet 2004. Sammanlagt har 503 sådana domar från tingsrätter, hovrätter och Högsta domstolen granskats.

Utav de 503 genomgångna domarna har
55 st rört 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen – de flesta är avdömda 2003 och 2004
55 st Internkontroll av arbetsmiljön, AFS 1992:6 och 1996:6 – de flesta är avdömda 1999-2001
11 st Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 – de flesta är avdömda 2003 och 2004.

För att en handling eller en underlåtenhet ska bedömas som arbetsmiljöbrott krävs enligt 3 kap 10 § brottsbalken, utöver att reglerna enligt arbetsmiljölagstiftningen uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatts, att ett orsakssamband finns mellan handlingen/underlåtenheten och den kroppsskada eller sjukdom som uppkommit.

De flesta domar gäller privat verksamhet och endast ett fåtal domar gäller offentlig verksamhet.

Sju personer har dömts till villkorlig dom utöver påföljden dagsböter.

Förebyggande uppgiftsfördelning har stor betydelse när domstol bedömer straffrättslig ansvarsdelegering. För domstolens bedömning har det haft stor betydelse om den åtalade haft tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för sin uppgift.

Övervägande delen av domstolarna går in på den tekniska utredningen i sina bedömningar och lägger störst vikt vid denna.

2 Inledning

Syftet med denna rapport är att ge en översikt och analys av domar med bäring på 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter Internkontroll av arbetsmiljön AFS 1992:6 och AFS 1996:6 och Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. En fråga som kan ställas är om det går att se en röd tråd vid domstolarnas tillämpning av dessa bestämmelser och finns det liknande resonemang i olika domskäl och domslut? Går det att dra några slutsatser av domarna?

I rapporten tas frågan upp om domstolar och åklagare har åberopat 3 kap. 2 eller 2 a §§ arbetsmiljölagen, föreskrifterna AFS 1992:6, AFS 1996:6 eller AFS 2001:1.

Rapporten tar upp hur tillämpningen av 3 kap. 2 §, 3 kap. 2 a §, AFS 1992:6, AFS 1996:6 och AFS 2001:1 ökar och minskar under de nästan tio år som rapporten sträcker sig över.

Fördelning mellan fällande och friande domar, påföljder, vilka befattningshavare som har blivit åtalade respektive fällda, hur stämningsansökan är formulerad, hur ofta åtalen går upp i högre instanser är exempel på andra frågor som tas upp i rapporten.

2.1 3 kap. 2 och 2 a §§ arbetsmiljölagen

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön. 3 kap. 2 § är portalparagrafen när det gäller arbetsgivarens förebyggande ansvar för arbetsmiljön. I denna rapport kommer dock framförallt 3 kap. 2 a § att beröras. 3 kap. 2 a § är emellertid en utveckling av 3 kap. 2 §.

Arbetsgivarens viktigaste uppgift när de gäller verksamhetens arbetsmiljö är att vidta åtgärder som säkerställer hälsa och säkerhet för arbetstagarna. Syftet med Internkontroll av arbetsmiljön och Systematiskt arbetsmiljöarbete är att skapa goda förutsättningar för att sådana åtgärder blir genomförda.

Genom 3 kap. 2 a § i lagen betonas och utvidgas ansvaret enligt 3 kap. 2 §. Här beskrivs övergripande hur ansvaret ska uppfyllas. Arbetsgivaren ska bl.a. systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Med föreskrivna krav menas bestämmelserna i AML, arbetsmiljöförordningen (AMF) och tillämningsföreskrifterna från Arbetsmiljöverket, (AV). Föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön och systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklar och preciserar ytterligare arbetsgivarens ansvar.

2.2 Internkontroll av arbetsmiljön

Arbetskyddsstyrelsen kom ut med de första föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön AFS 1992:6 (IK), den 1 januari 1993. Dessa kom sedan att ändras år 1996. AFS 1996:6 trädde ikraft den 1 mars 1997. Samtidigt upphävdes AFS 1992:6. Namnet Internkontroll av arbetsmiljön behölls men numret i författningssamlingen ändrades alltså.

Definitionen av internkontroll av arbetsmiljön enligt 2 § AFS 1992:6 är ”planering, ledning, och uppföljning av verksamheten för att säkerställa att kraven i arbetsmiljölagen och föreskrifter med stöd av lagen är uppfyllda”.

Det var först i mitten av år 1999 som åklagarna började använda sig av föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön. Internkontrollen syftar till att klargöra att arbetsgivaren utöver sin skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga skador också har en skyldighet att långsiktigt och systematiskt se till att arbetsmiljön är bra i verksamheten. Detta ska bl a ske genom att arbetsmiljöfrågorna integreras i företagets verksamhet. Internkontroll pågår så länge verksamheten pågår och kan aldrig anses vara avslutad så länge verksamheten består.

2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Internkontrollsföreskrifterna kom att ersättas av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete år 2001, AFS 2001:1 (SAM). Syftet var att öka förståelsen av vad som avses med ett systematiskt arbetsmiljöarbete och därmed underlätta tillämpningen. Begreppet Systematiskt arbetsmiljöarbete säger bättre vad arbetsgivaren ska göra än begreppet Internkontroll som ofta varit svårt att förstå.

Systematiskt arbetsmiljöarbete är inriktat på att arbetsmiljöfrågorna ska hanteras i linjen och inte i en särskild "sidovagn". De huvudsakliga aktiviteterna i SAM är att undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker, genomföra förebyggande åtgärder och följa upp verksamheten, så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

En av skillnaderna mellan föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete är att tillämpningsområdet har utvidgats till dem som hyr in arbetskraft då detta arbetsmiljöansvar enligt förarbetena till lagregeln 3 kap. 12 § AML i stort sett är likställt med arbetsgivarens ansvar.

Andra ändringar är att kriteriet minst tio arbetstagare i verksamheten har införts för krav på skriftlig information av arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av SAM. Krav har införts på att riskbedömningar alltid ska vara skriftliga och att riskbedömningen ska ange om riskerna är allvarliga eller inte. Kravet på årlig handlingsplan har tagits bort och ersatts av krav på skriftlig handlingsplan för de åtgärder som inte genomförs omedelbart. Ett nytt krav har införts på att anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

3 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen

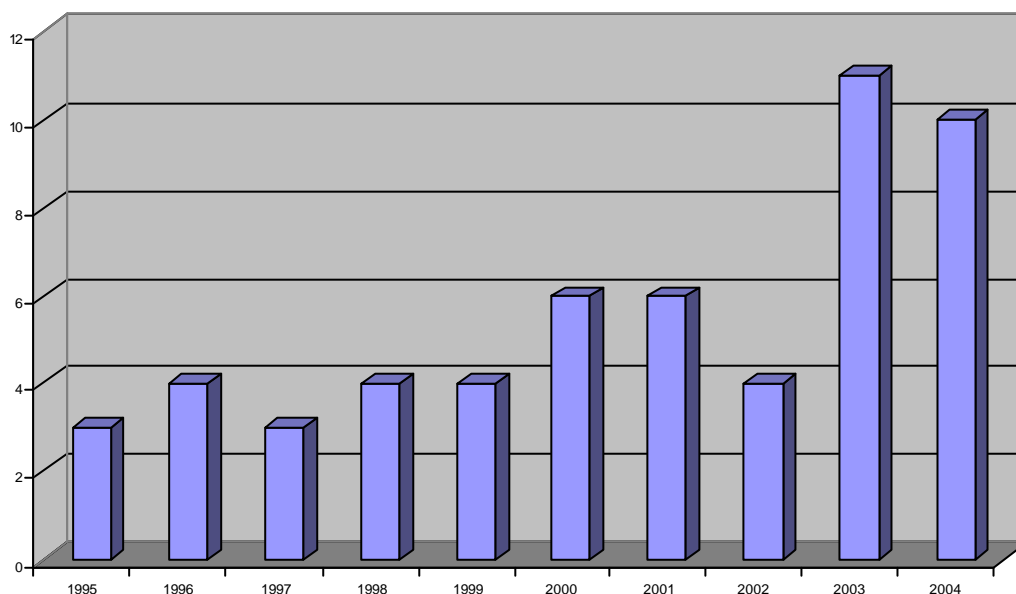
3.1 Om arbetsmiljölagen

Enligt de grundläggande bestämmelserna i 3 kap. 2 § AML ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivarens huvudansvar för arbetsmiljön betonas och utvidgas i kapitlets 2 a §. Enligt den regeln ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön i verksamheten uppfyller arbetsmiljölagstiftningens krav.

Övervägande delen av de domar där 3 kap. 2 a § åberopats har även berört IK. I de fall där även IK åberopas har domstolen lagt större delen av utredningen på frågan om kraven enligt IK är uppfyllda.

3.1.1 Antal domar om 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004

Diagram 1



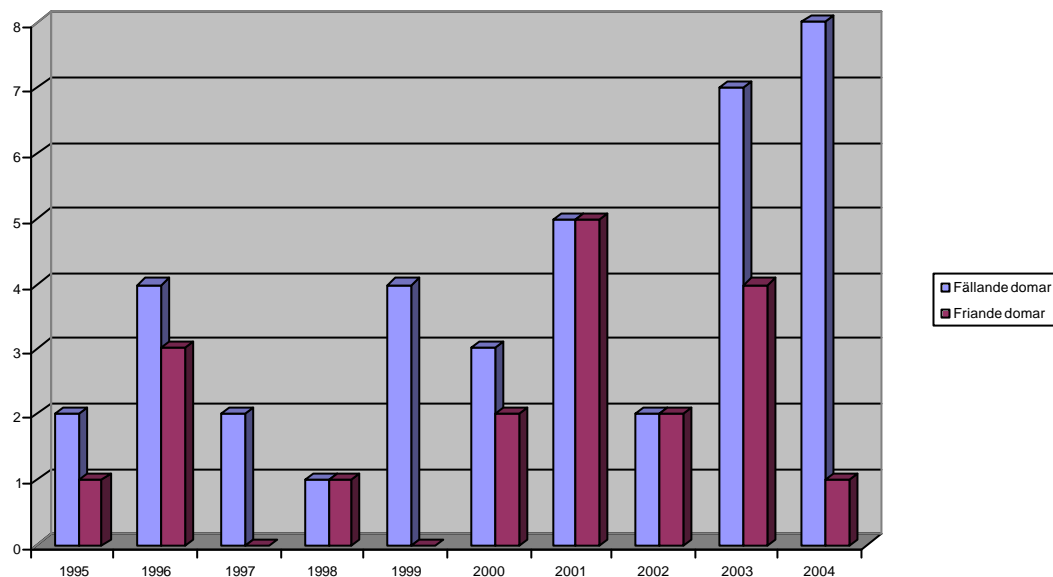
3.1.2 Hur har 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § tillämpats?

I domarna citeras ofta 3 kap. 2 § och 2 a § AML. Bestämmelserna används oftast som en utgångspunkt och sedan nämns de inte mer. Det händer också att innehållet i paragraferna bara citeras, t ex ”3 kap. 2 a § i dess lydelse”, ”enligt 3 kap. 2 a § ska arbetsgivaren...”, eller ”att arbetsgivaren underlät att vidta några som helst åtgärder enligt vad som ålåg honom enligt 3 kap. 2 a §”.

Många gånger är det andra frågor som tas upp än de som bara gäller 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a §. Det kan vara bestämmelser i föreskrifter som reglerar en viss sakfråga t ex Byggnads- och anläggningsarbete, AFS 1999:3, Maskiner och vissa tekniska anordningar, AFS 1993:10 och Farliga ämnen, AFS 1994:2.

3.1.3 Fällande och friande domar

Diagram 2



Det förekommer fall där arbetsmiljöbrott är konstaterat men åtalet har ändå lämnats utan bifall eftersom preskription inträtt.

Arbetsmiljöbrottet kan ha förelegat till följd av att arbetsgivaren inte har fördelat arbetet på erforderligt sätt, eller att han inte vare sig rätt förstått eller fullgjort de skyldigheter han haft som arbetsgivare enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Många gånger kommer domstolen fram till att det rimligen inte gått att förutse risken för att en olycka skulle inträffa och därför har den åtalade frikänts. Med hänsyn till vad som var normalt förfarande vid en viss arbetsprocess kunde det inte heller antas att skaderisken skulle ha upptäckts ens om en testkörning gjorts. Liknande argument förekommer ofta då åtal ogillas.

Någon enstaka gång har domstolen pekat på att det skulle räckt med att arbetsgivaren vidtagit någon åtgärd för att förebygga det olycksfall som arbetstagaren drabbades av. Då arbetsgivaren inte vidtagit någon som helst sådan åtgärd, har han fällts.

Har en arbetstagare mot bättre vetande föranlett olyckan, t ex genom att ta bort en skyddsanordning trots att en maskin var i gång, har den åtalade arbetsgivaren gått fri.

I vissa fall har en anställd påpekat för företrädare för arbetsgivaren att det funnits risker på arbetsplatsen. I de fall där arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder med anledning av

påpekandet och en olycka därefter skett har domstolen ansett det som en självklarhet att fälla arbetsgivaren.

I ett annat fall har en arbetstagare torkat en balja, som rengjorts med etanol med värmepistol vilket fick till följd att etanolen antändes och eldslågan träffade arbetstagaren i ansiktet. Underlåtenhet att ha vidtagit åtgärder för att förebygga att arbetstagare utsatts för skadan har föranlett arbetsmiljöansvar. Strafföreläggande nr 501A-4212-99-1-1.

Avsaknad av rutiner för inköp av utbildningsmaterial, att personal saknat erforderliga kunskaper och utbildning, att instruktioner och monteringsanvisningar till förebyggande av olyckor saknats, funktionskontroll av utrustning före användande inte utförts av behörig personal och att uppgiftsfördelning var oklar är orsaker som gjort att ansvar förelegat.

3.1.4 Personer med olika befattningar som fällts och friats

Diagram 3

Åtalade	Fälld	Friad
Arbetsgivare	3	
Arbetsledare	2	1
Arbetsmiljöansvarig	1	
Avdelningschef	2	1
Byggherre		1
Enhetschef		1
Företrädare	1	
Förvaltningschef	1	
Kapten		1
Planeringschef		1
Platschef	4	2
Produktionschef	3	1
Rektor	1	1
Sektionschef	1	
Styrelsemedlem	1	1
VD	18	9

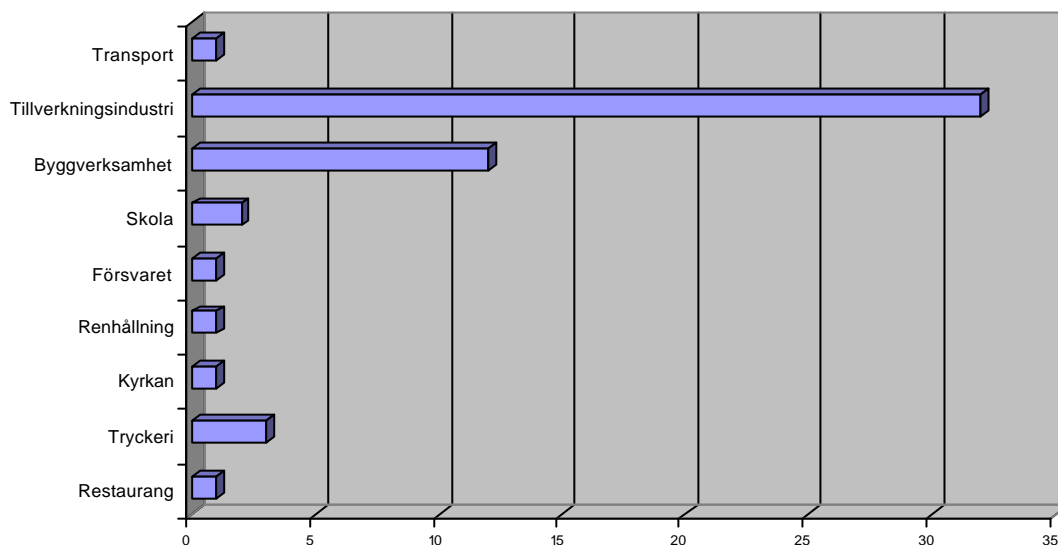
I ett fall hade en arbetstagare ådragit sig frakturer i högerarmen, söndersliten biceps samt friktions- och cirkulationsskador till följd av bristande skyddsanordning vid arbete med en spillblandare. Ibland uppstod störningar i spillblandaren genom att vaddrester samlats i blandaren. Öppningen till spillblandaren, som var relativt liten, var placerad i höjd med golvet. Arbetstagaren hade lagt sig ned på golvet och därefter sträckt in sin arm i öppningen samtidigt som maskinen varit i drift. Innan arbetstagaren började vid maskinen skedde inte någon genomgång av riskerna eller skyddsutrustningen. Han hade inte fått några instruktioner, men hade sett att maskinen rensades under gång. I detta fall hade produktionschefen, en av två åtalade, till uppgift att sköta arbetsmiljöarbetet. Produktionschefen dömdes för brott mot arbetsmiljölagen. Någon oaktsamhet från VD:s sida har inte förelegat och därmed har åtalet mot honom ogillats. Mål nr B 150-02.

Där det framgår att arbetstagaren varit erfaren och väl införstådd med de risker som funnits i arbetet har arbetstagaren ansetts som medvållande till olyckan och arbetsgivarens ansvar har då ansetts som ringa. Arbetsgivaren har dock fällts för arbetsmiljöbrott.

I vissa fall har domstolen ansett att vissa uppgifter i arbetsmiljöarbetet ligger i själva befattningen, t ex som produktionschef. I dessa fall har detta varit en grund för fällande dom.

3.1.5 Fördelning av domar på olika branscher

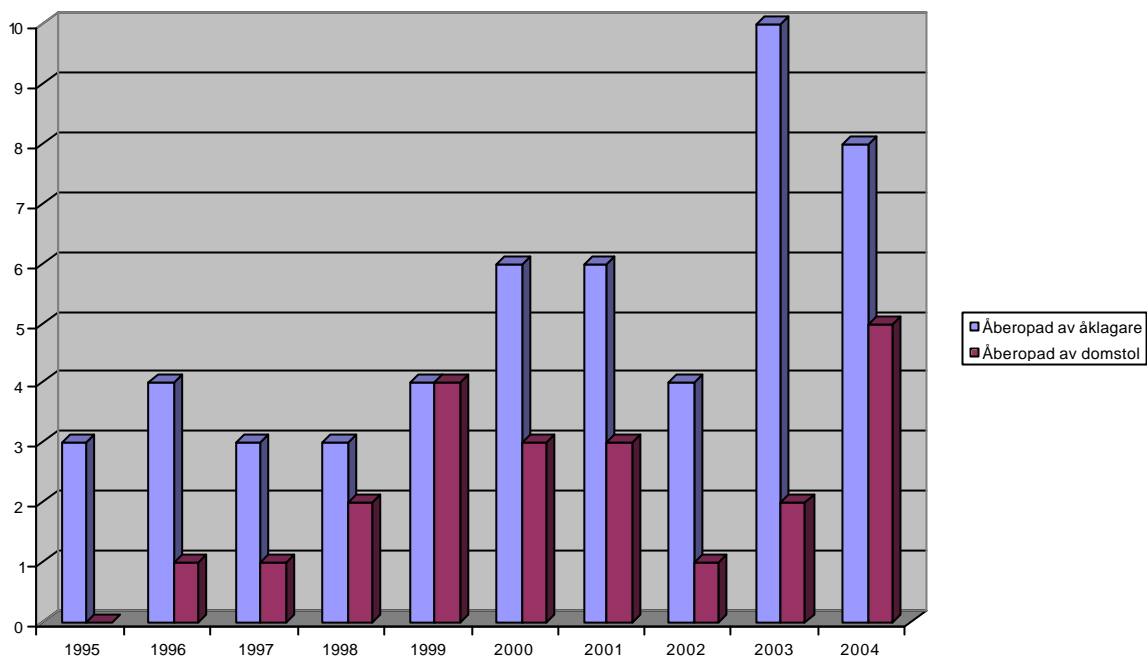
Diagram 4



I ett fall har ägaren till en hamburgerbar fällts på grund av att en arbetstagare skadats då hon skulle filtrera olja. Domstolen kom fram till att då ägaren har varit väl förtrogen med arbetet, måste hon ha insett de med arbetsmomentet förenade riskerna. Det har varit ägarens skyldighet att se till att filtreringen kunnat utföras på ett säkert sätt. Arbetsgivaren har varit skyldig att genom undersökningar på arbetsplatsen förvissa sig om att risker i arbetsmiljön eliminerats eller minskats, att arbetstagarna fått upplysningar om de arbetsmiljörisker som kvarstod, att de fått erforderlig utbildning och tillräckliga kunskaper för att undgå riskerna i arbetet. Skriftliga instruktioner har saknats. De anställda har inte fått information om hur filtrering skulle utföras. Det är uppenbart att den anställde aldrig skulle ha hanterat oljan på det sätt hon gjort, om hon fått erforderlig information om riskerna och nödvändig instruktion om hur arbetet skulle utföras. Då det funnits flera brister i arbetsmiljöarbetet bär ägaren ansvaret för att olycksfallet skett. Vidare har det försumrats att nödvändiga hanterings- och skyddsföreskrifter funnits på arbetsplatsen. Att därtill underlåta att kontrollera att verksamheten utförts på ett för arbetsmiljön säkert sätt, har varit skäl att döma för arbetsmiljöbrott. Mål nr B 313/94.

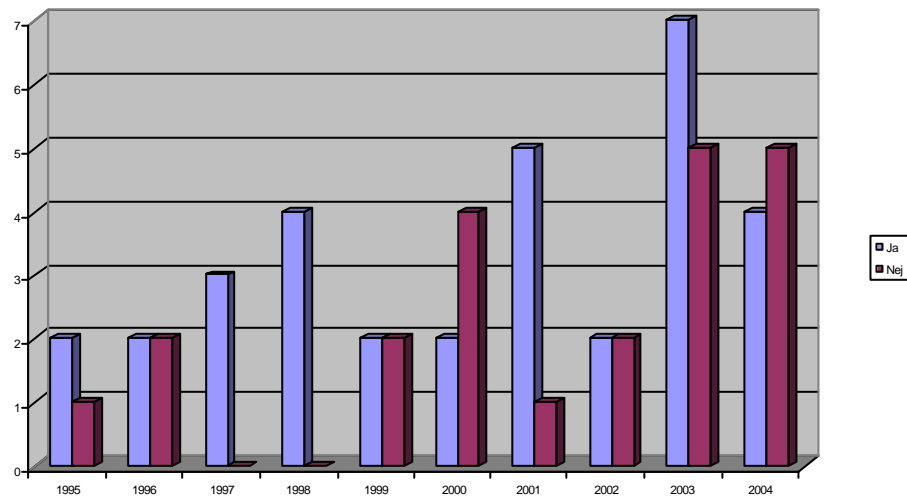
3.1.6 Arbetsmiljölagen åberopad av åklagare respektive domstol

Diagram 5



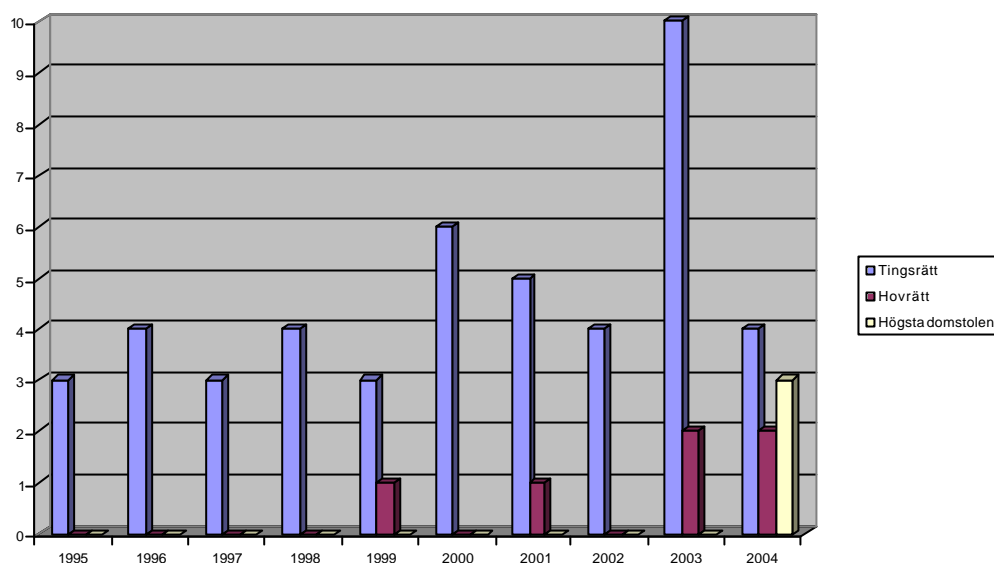
3.1.7 Stämningsansökan bifogad domen

Diagram 6



3.1.8 Vilka har dömt? Tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?

Diagram 7



År 2004 hänvisade Högsta domstolen i tre domar till 3 kap. 2 a §.

I mål B 4471-02 har en värnpliktig omkommit när han forcerade ett vattenhinder på en stridshinderbana. Stridshinderbanan ingick som ett av de sista övningsmomenten under en flerdygns amfibieövning. Den åtalade är kapten och biträdande övningsledare och övningsledare för momentet stridshinderbanan. Högsta domstolen har tre frågor att ta ställning till om den åtalade hade något ansvar för arbetsmiljön vid inträffad händelse, om den åtalade orsakat dödsfall genom att underlåta att utföra föreskriven utbildningssäkerhetsanalys och om det förelegat några sådana särskilda omständigheter som medförde att underlåtenhet inte är att hänföra till straffbar oaktsamhet.

Domstolen bedömde att ansvaret för att vattenhindret kom att forceras i enlighet med en på regementet utbildad praxis och delvis i strid med grunderna för säkerhetsbestämmelserna inte i första hand bör läggas på den åtalade som för dagen var utsedd till övningsledare då vattenhindret var inrättat på ett sådant sätt att det inte ens vid normalvattenstånd annat än undantagsvis var möjligt att forcera enligt grunderna för gällande säkerhetsbestämmelser. Domstolen konstaterar också att säkerhetsbestämmelserna var förhållandevis svårtolkade. Domen blev friande då Högsta domstolen ansåg att pga de angivna förhållanden framstår den åtalade på felbedömning grundade underlåtenhet att vidta erforderliga åtgärder för att förhindra dödsolyckan inte som en oaktsamhet av det klandervärdiga slag som förutsätts för att han ska anses ha gjort sig skyldig till något brott. Han kunde därför inte heller fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott.

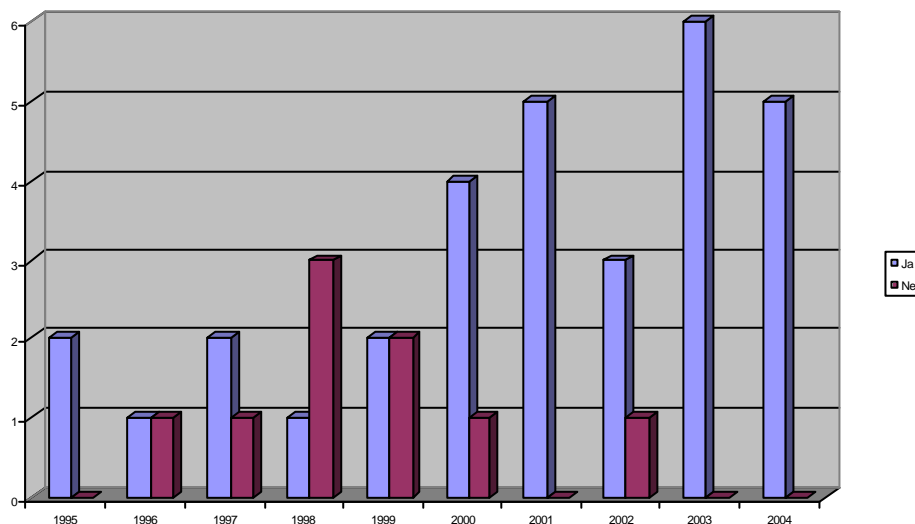
I mål B 2011-03 har en fjortonårig grundskoleelev klämt och skadat sin hand svårt i en bockningsmaskin. Olyckan inträffade när han arbetade vid maskinen under ledning av en yrkeslärare. Högsta domstolen har att ta ställning till om skada orsakats genom att av oaktsamhet åsidosätta vad som i enlighet med AML ålegat den åtalade (rektor) till förebyggande av olycksfall. Försummelsen består enligt åklagaren i att hon inte gjort någon riskinventering och riskbedömning, inte heller förvissat sig om att arbetsledaren ifråga har

tillräcklig utbildning och kunskap. Vid en samlad bedömning av omständigheterna konstaterar Högsta domstolen att det fanns en aktuell arbetsmiljöplan. Det fanns inte några tecken på att säkerhetshöjande åtgärder behövde vidtas just beträffande aktuell bockningsmaskin eller vid användning av denna. Det måste dessutom anses att den åtalade haft fog för att anta att maskinen under en erfaren yrkeslärares ledning skulle användas på ett också för den skadades betryggande sätt. Domstolen anser det inte styrkt att den åtalade rektorn gjort sig skyldig till oaktsamhet enligt brottsbalken och kan därför inte heller fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott.

I mål B 3184-03 har en arbetstagare klämt och skadat sin ena hand vid rengöring av en limmaskin. Olyckan inträffade då hon med handen försökte slita loss sin tröja som drogs in i en roterande utmatningsvals. Högsta domstolen har att ta ställning till vem som ska anses ha primärt burit arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Domstolen anser att en delegation av arbetsmiljöansvaret har skett från företagsledningen till platschef på grundval av dennes befattning. Platschef och teknisk chef anser att den senare även efter en befattningsförändring behöll de arbetsuppgifter rörande arbetsmiljösäkerhetsarbetet. Delegering av arbetsmiljöansvaret har utvecklats till att bli knuten till tekniska chefens person. I vissa avseenden har andra arbetsgivarföreträdare haft ansvaret för arbetsmiljön. Högsta domstolen anser här att eftersom platschefen underlåtit att se till att lämpliga säkerhetsåtgärder vidtagits för att förebygga olycka, får han anses ha varit oaktsam. Denna oaktsamhet har vållat kroppsskada varför han ska fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott.

3.1.9 Är 3 kap. 2 a § nämnd i stämningsansökan?

Diagram 8



3.1.10 Undersökning och riskbedömning

I ett fall föll en arbetstagare från byggnadsställning varvid han fick följande skador: brott på benen, armarna och skulderblad samt bristning i mjälten. Tingsrätten ansåg att den åtalade redan på planeringsstadiet skulle ha utrett och analyserat de olycksrisker som funnits. Han skulle också när ställningsbygget pågick kontrollerat att personlig skyddsutrustning användes

eller att alternativa arbetsmiljöåtgärder vidtagits. Eftersom han kände till att hans anställda ogärna använde personlig skyddsutrustning måste det enligt tingsrättens mening ha krävts av honom att han fortlöpande under arbetets gång kontrollerade att säkerhetsanordningen också användes. Att han inte fäste något särskilt avseende vid skyddsfrågorna utan förlitade sig på den skriftliga beskrivningen som fanns i "Företagspolicy i arbetsmiljöfrågor samt kvalitetsplan" och i skyddskommitténs protokoll är vidare skäl för ansvar. Domstolen har här funnit att han gjort långt ifrån tillräckligt och att ansvar därmed förelegat. Mål nr B1003-97.

Ett fall gäller rengöring av valsar i tryckpress. En anställd klämde under detta arbetsmoment ena handen. Det var rutin att rengöra valsarna då de var igång. Tydligt är också att förmän på arbetsplatsen kände till förfarandet utan att ingripa och kräva ändring. Det ansågs finnas ett orsakssamband mellan den bristande kontrollen från företagsledningens sida och avsaknad av åtgärder mot den bristande säkerheten. Här har domstolen funnit att den oaktsamhet som åvilade den åtalade fick anses ha orsakat arbetstagarens skada. Mål nr B 6340-02.

3.2 Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering

3.2.1 Skillnaden mellan uppgiftsfördelning och delegering

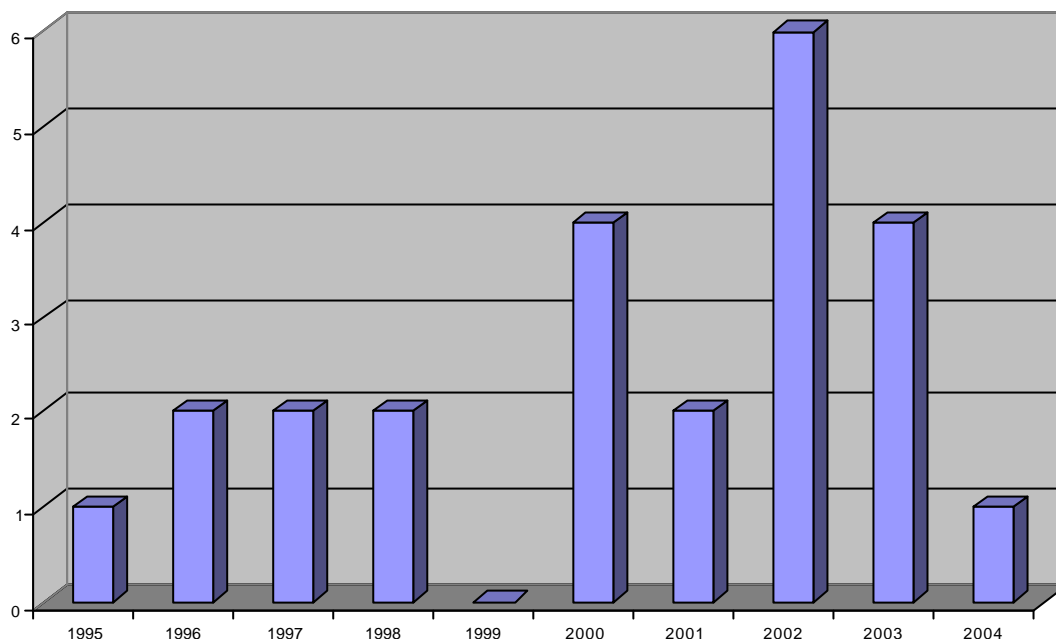
Förebyggande arbetsmiljöansvar ligger på arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan vara en fysisk eller oftast en juridisk person. Arbetsmiljöansvaret kan inte flyttas. På arbetsplatser med många anställda och mångskiftande verksamheter måste uppgifter i arbetsmiljöarbetet av naturliga skäl fördelas. Arbetsgivaren fördelar uppgifter i SAM. Uppgiftsfördelning tar sikte på situationen innan något olycksfall eller innan ohälsa uppkommit. Fördelningen förutsätter befogenheter, resurser, kunskaper, kompetens och tydlighet. Om det är nödvändigt och önskvärt kan uppgiftsfördelning ske i flera led. Av uppgiftsfördelningen ska framgå vem som i olika avseenden har fått till uppgift att sköta arbetsmiljöarbetet. Det kan vara i en skriftlig delegationsordning av vilken det ska gå att utläsa vem som hade olika uppgifter i arbetsmiljöarbetet då olyckan inträffade. Finns det minst tio arbetstagare i verksamheten ska uppgiftsfördelning alltid dokumenteras skriftligt.

Straffansvar blir aktuellt efter det att ett olycksfall har inträffat i arbetet. Det straffrättsliga ansvaret har ett sanktionerande syfte och kan riktas mot en eller flera fysiska personer. Straff beslutas av allmän domstol och förutsätter uppsåt eller oaktsamhet dvs avsikt eller slarv, befogenheter, resurser, kunskaper, kompetens, tydlighet och behov.

I förarbetena till arbetsmiljölagen (prop 1976/77:149 s 373) har understrukits vikten av att det vid en delegering görs klart vem som i olika avseenden bär ansvaret för att arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser följs.

3.2.2 Antal domar om delegering från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004

Diagram 9



Enligt praxis krävs det för att domstolen ska anse att det föreligger en giltig delegering av arbetsmiljöansvaret att det föreligger ett behov av delegering. Ett behov har ansetts föreligga t.ex. när arbetsmiljöansvaret fullgörs på ett bättre sätt genom att beslutsansvaret överförs på någon som har ett mera direkt ansvar för arbetsmiljön på en arbetsplats. Om en uppgiftsfördelning är oklar anser domstolen vanligen att straffansvaret ligger kvar på den som gjort uppgiftsfördelningen. Däremot krävs inte något formkrav för att domstolen ska bedöma att straffansvaret delegerats. Det räcker alltså med muntlighet eller konkludent handlande.

3.2.3 Delegering av straffansvaret

Diagram 10

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Arbetsledare	1							1	1	
Arbetschef		1							1	
Arbetsmiljöansvarig			1						1	
Driftingenjör						1				
Driftledare						1				
Divisionschef										1
Förvaltningschef				1						
Ledamot & ordförande				1						
Områdeschef						1	1			
Ordförande								1		
Platschef		1							1	
Produktionschef			1			1		3		
Skiftledare							1			
Skydds- & säkerhetsansvarig								1		

Arbetsgivarens uppgiftsfördelning kan få betydelse för det straffrättsliga ansvaret genom att domstolen i det enskilda fallet bedömer att det straffrättsliga ansvaret delegerats från arbetsgivarens högsta företrädare till den som fått uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Dock krävs alltid att domstolen bedömer att denna sist nämnda person handlat uppsåtligt eller oaktsamt. I förarbetena till arbetsmiljöskyddslagen (prop. 1976/77:149 s 373 f) anges att förutsättningarna för att en uppgiftsfördelning ska medföra att delegering av det straffrättsliga ansvaret anses ha skett bl a är kunskaper hos den som fått en uppgift.

Har domstolen kommit fram till att en person ska anses ha fått straffansvaret delegerat till sig kan åtalet ändå ha ogillats på grund av att det bl.a. saknats konkreta kunskaper om existensen och innehållet i de olika lagar och föreskrifter som arbetsgivaren har att följa i verksamheten.

En åtalad ansågs straffansvarig på den grunden att han borde ha försett en lastbil med backningskamera, då han varit den som fattat alla beslut i verksamheten och detta var ett sätt att göra arbetsmiljön säker. Mål nr B 70-01.

I ett fall har två inhyrda arbetstagare arbetat på en 13,5 m hög saxlift. Saxliften välte och de två arbetstagarna avled till följd av skador de fick då de föll till marken. Enhetschef har gått fri från det straffrättsliga ansvaret då uppgifter fördelats på underlydande chef och det då inte krävts av enhetschefen att han skulle utöva den faktiska kontrollen över arbetsmiljön. Domstolen bedömer också att han har haft fog för att förutsätta att den underlydande chefen i sin kvalificerade befattning haft tillräcklig kompetens och erfarenhet att fullgöra de uppgifter i skyddshänseende som varit förenade med arbetsgivaransvaret. Även den underlydande chefen har dock gått fri av den orsaken att det inte har visats brister i dennes handlande när det gäller olyckan. Domstolen ansåg det klarlagt att de inhyrda arbetstagarnas eget handlande har varit avgörande för olyckan. Mål nr B 533-99.

3.2.4 Åtalspunkter enligt 3 kap. 2 a §

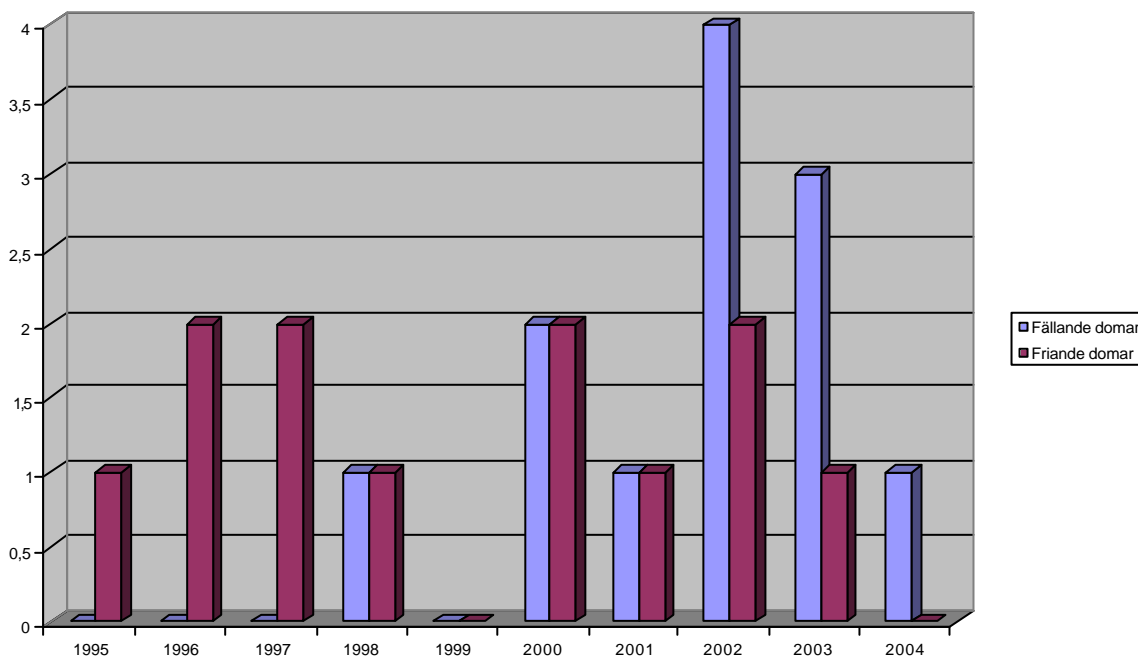
Diagram 11

Nyckelbegrepp	Antal
Ej retunerat uppdrag	2
Ej vidtagit alternativa åtgärder	2
Ej vidtagit de åtgärder som ålegat dem	9
Ej undersökt arbetsförhållande	3
Ej bedömt risker för olycksfall	2
Ej sett till att föreskrifter iakttagits	2
Ej informerat om gällande regler	1

En av frågorna domstolen lägger vikt vid är om åtgärderna från arbetsgivaren kan anses ha varit tillräckliga från straffrättslig synpunkt med avseende på den i målet aktuella olyckshändelsen. Att invändningar gjorts om att företaget organiserat sin verksamhet på ett sådant sätt att ansvaret för att lämna information till de anställda legat långt ner i organisationen, är enligt domstolens mening inte någon omständighet som medför att den åtalade kan undgå det ansvar som ålagts honom/henne på grund av sina befattningar. Krav på tydlighet gör sig gällande med allt större styrka ju längre ned i beslutskedjan som delegering sker (prop. 1976/77:149 s. 373 f.). Detta krav återkommer också i de tre HD domarna.

3.2.5 Fällande och friande domar

Diagram 12



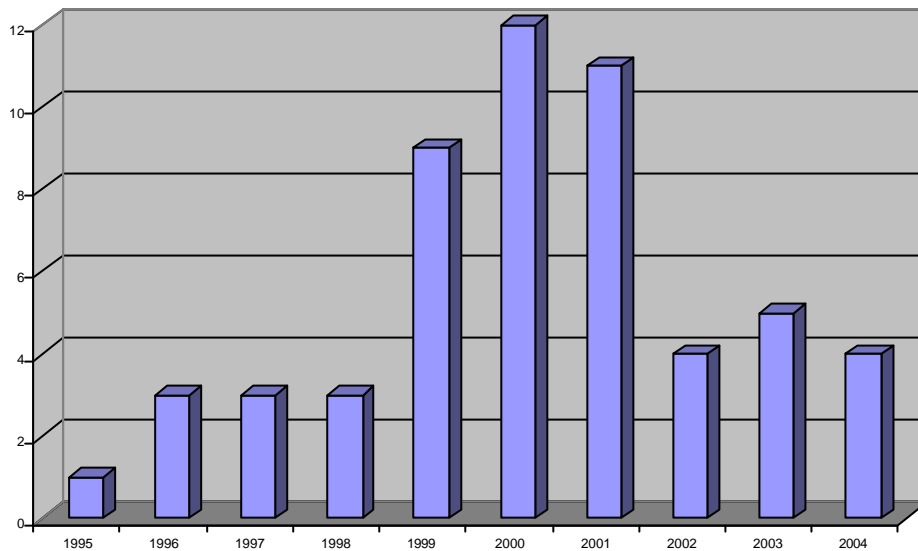
För att underlåtenhet ska föranleda straffansvar krävs att underlåtenheten framstår lika straffvärd som orsakande genom aktiv handling. Det kan t ex gälla om det finns en uttrycklig skyldighet för den underlåtande att ingripa. Hit hör arbetsgivarens skyldighet att förebygga olycksfall enligt arbetsmiljölagen. Mål nr 1655-02.

4 Internkontroll av arbetsmiljön

4.1 Om internkontroll

4.1.1 Antal domar om internkontroll av arbetsmiljön från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004

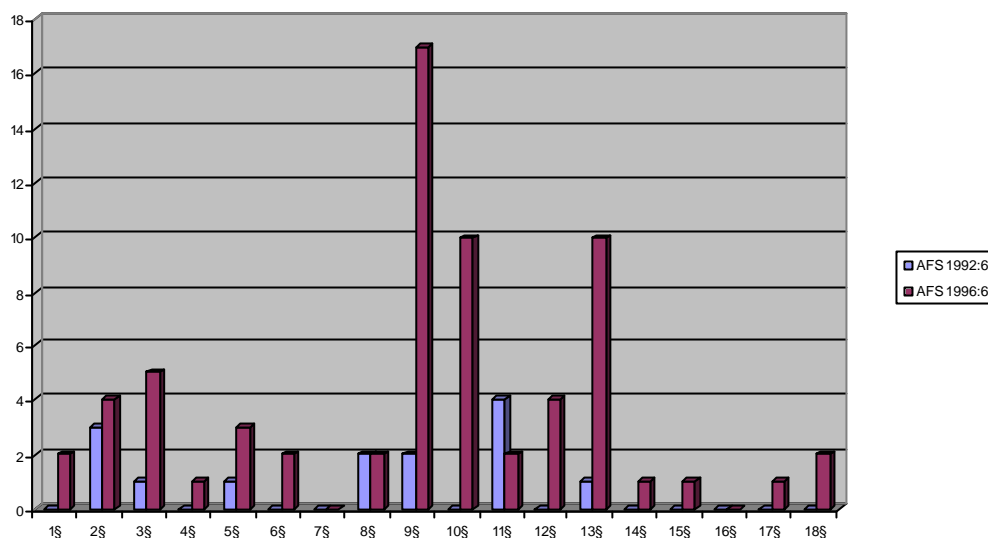
Diagram 13



Internkontroll omnämns i 51 domar. Fördelningen över åren visas i tabellen ovan. De fyra första åren visar att få domstolar har åberopat internkontroll. Därefter ökar antalet domar dramatiskt under tre år för att därefter avta till lägre nivå. Den kraftiga ökningen under åren 1999 – 2001 torde ha sin förklaring i att domstolarna först 1999 började känna till föreskrifterna och deras tillämpningsområde. Förklaringen till nedgången 2002 kan vara att SAM hade trätt i kraft och åklagare och domare hade att tolka nya föreskrifter.

4.1.2 Vilka enskilda föreskrifter i AFS 1992:6 och AFS 1996:6 har åberopats?

Diagram 14



Diagrammet visar antalet gånger de enskilda föreskrifterna i AFS 1992:6 och AFS 1996:6 åberopas från åren 1995 till halvårsskiftet 2004.

Paragraferna 9, 10 och 13 §§ AFS 1992:6 är de mest åberopade och 7 och 16 §§ AFS 1996:6 de minst åberopade. De mest åberopade paragraferna är alltså de som behandlar fortlöpande undersökning av arbetsförhållandena och riskbedömning, kunskaper samt risker om arbetet och utbildning. De minst åberopade paragraferna behandlar arbetsmiljöpolicy och uppföljning av internkontrollarbetet.

Av domarna framgår att det finns en stor variation hos domstolarna när det gäller att lägga vikten på internkontroll som grund för en fällande dom. De flesta nöjer sig med att säga att IK är tillämplig i detta fall, vad IK har för syfte och om internkontroll bedrivs eller ej.

Andra domstolar går in mer specifikt och i konkreta ordalag på vad arbetsgivaren ska göra och går in på vissa paragrafer och resonerar kring dem.

Vissa domstolar specificerar vad som fattas för att internkontrollen ska anses fullständig. Även om domstolarna inte nämner en specifik paragraf går det att läsa ut eller se den springande punkten i domarna och vad de syftat till.

4.1.3 Nyckelfrågor i domar där arbetsgivare fällts

I de fall då domstol respektive åklagare har kommenterat IK har följande delar av IK tagits upp. Viktiga nyckelfrågor i domarna har varit kunskaper, undersökning av arbetsmiljön och bedömning av risker.

Diagram 15

Nyckelfrågor	AFS 1992:6 (antal domar)	AFS 1996:6 (antal domar)
AML, AMF, AFS tillgängliga	0	2
Anteckning om brister	3	0
Uppföljning	1	16
Introduktion	3	0
Fördelning av arbetsuppgifter	2	2
Åtgärder	0	3
Befogenheter	2	2
Resurser	3	2
Handlingsplaner	0	1
Kontroll av genomförda åtgärder	1	0
Möjlighet att medverka	0	1
Rutiner	0	1
Kunskaper	8	45
Undersökning av arbetsförhållandena	2	15
Arbetsmiljöpolicy	1	0
Utredning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud	0	2

I de fall en åtalad blivit fälld har oaktsamheten ofta bestått i avsaknad av rutiner för planering, internkontroll. Arbetsgivaren har ofta inte undersökt arbetsmiljöförhållandena så att risker och brister från arbetsmiljösynpunkt kunnat bedömas och undanröjas så tidigt som möjligt.

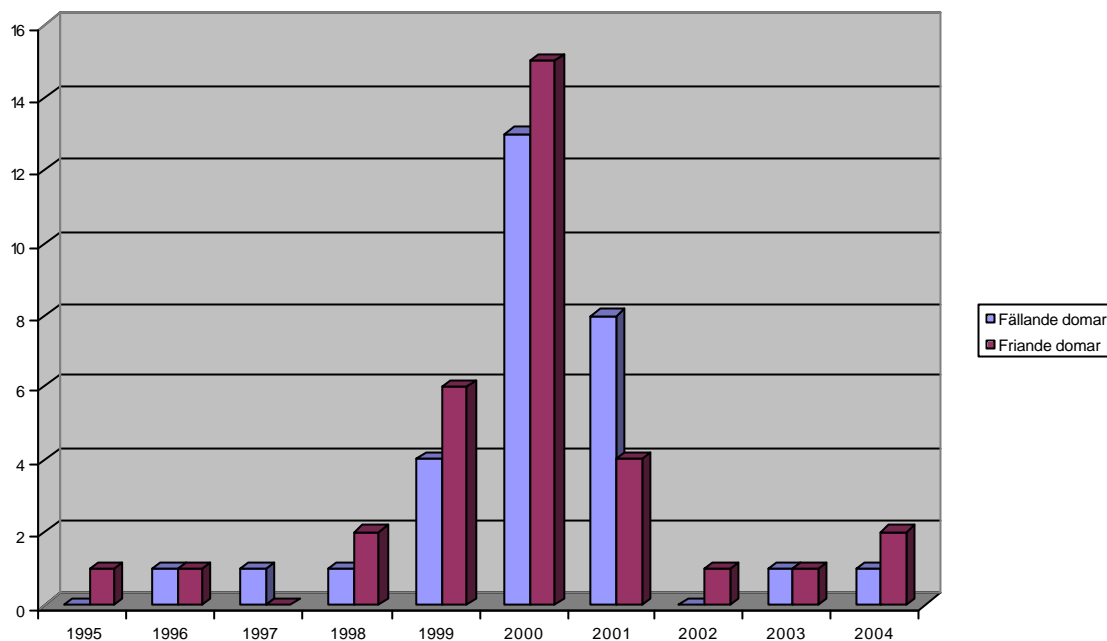
Arbetstagarnas kunskaper är viktiga. Om kunskaperna ligger på för låg nivå kan de ha svårt att upptäcka riskerna i arbetet. Ett internkontrollarbete anses bristfälligt då de anställda inte har haft vetskap om t ex dödliga gaser eller fått tillräckliga kunskaper t ex genom skriftliga instruktioner för arbetet. Innefattat i detta är också om någon vistats på plats i strid mot tidigare förbud från AV. Mål nr 1372-96.

Har avsaknaden av ett säkerhetsmoment varit lätt iakttagbart och risken framstått som uppenbar för en betraktare, har den åtalade ansetts som ansvarig genom oaktsamhet. Genom att informera om riskerna med arbetet eller instruera om vad arbetstagaren har att iaktta, har den åtalade gått fri. En domstol menade att på grund av att oaktsamhet inte kunde anses ha förelegat enl. 3 kap. 8 och 10 §§ brottsbalken så friades arbetsgivaren från ansvar.

Ett företag hade påbörjat internkontrollarbetet men detta hade inte varit fullt igång då olyckan inträffat. Med hänsyn till att det gått förhållandevis kort tid från påpekandet från AV fram till olyckan finner domstolen inte att det förhållande att internkontrollen ännu inte hunnit till steg fyra enligt en särskild skala som AV tagit fram och således inte är fullt utbyggd och igång är att jämföra med att internkontroll underlåtit. Åtalet har här inte vunnit bifall då det inte gått att påvisa oaktsamt beteende. Mål nr 1372-96.

4.1.4 Fällande och friande domar

Diagram 16



Tabellen visar förhållandet mellan fällande och friande domar. I vissa fall kan ett mål innehålla åtal mot fler än en person. Av domarna går att läsa ut att domstolarna framhåller att huvudansvaret för arbetsmiljön vilar på arbetsgivaren, i första hand på högste chefen. Domstolen bortser från ev. ledamöter i bolagets styrelse och styrelsen som sådan.

Det händer att domstolen bedömt att arbetsgivaren visserligen inte fördelat uppgifter i arbetsmiljöarbetet, men att han inte brustit i övrigt internkontrollarbete och då blivit frikänd.

Ansvar har ådömts om det funnits stor risk för ohälsa eller olycksfall genom en viss arbetsmetod. Ett inträffat olycksfall har ibland setts som ett direkt förverkligande av denna risk. Vet en arbetsgivare med sig att en maskin används utan föreskriven skyddsanordning och det av denna anledning skulle kunna inträffa en olycka har detta kunnat leda till ansvar. Detta kan framstå som en självklarhet men är viktigt att poängtera då ett stort antal arbetsgivare har ansetts ansvariga just på grund av en medveten underlåtenhet att sätta på ett skydd på en maskin. Har den åtalade inte förstått att någon kunnat ta skada av viss handling har han i vissa fall inte dömts.

4.1.5 Personer med olika befattningar som fällts och friats

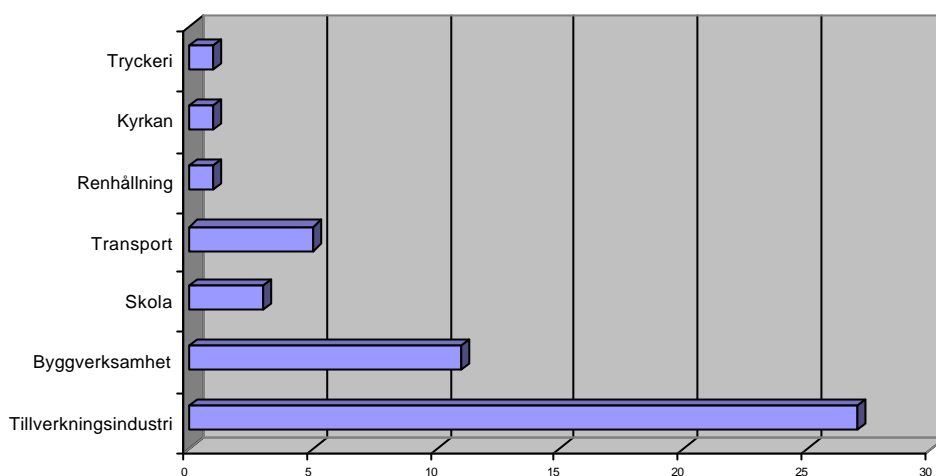
Diagram 17

Åtalad	Fälld	Friad
Arbetsgivaransvarig		1
Arbetsgivare	1	2
Arbetsledare	1	2
Arbetsmiljöansvarig	1	
Avdelningschef	1	1
Driftledare		1
Enhetschef		1
Företagsledare	1	
Företrädare		1
Förvaltningschef	1	
Gruvchef		1
Kranförare	2	
Platschef	1	1
Produktionschef	1	
Rektor		2
Sektionschef	1	
Ställföreträdare	1	
VD	11	4
Vice VD		1
Yrkeslärare (slöjdlärare)	1	

Som tidigare nämnts har det ibland funnits uppenbara brister, t ex har den åtalade varit medveten om att det förekommit att anställda demonterat skydd på maskiner. Den åtalade har då av oaktsamhet ansetts ha åsidosatt vad som krävts och på grund av detta blivit fälld.

4.1.6 Fördelning av domar på olika branscher

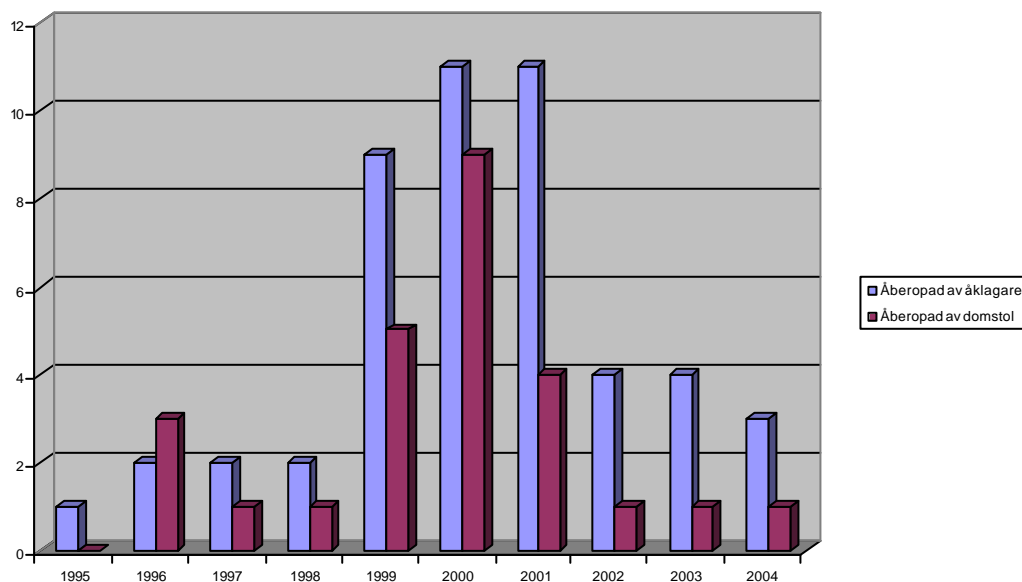
Diagram 18



Oftast är det flera samverkande faktorer som bidragit till en olycka. Den åtalade har av oaktsamhet brutit i internkontrollen, men det är omständigheter som han/hon inte kunnat råda över som har varit den övervägande orsaken till olyckan. I dessa fall har domstolen friat.

4.1.7 Internkontroll av arbetsmiljön åberopad av åklagare respektive domstol

Diagram 19

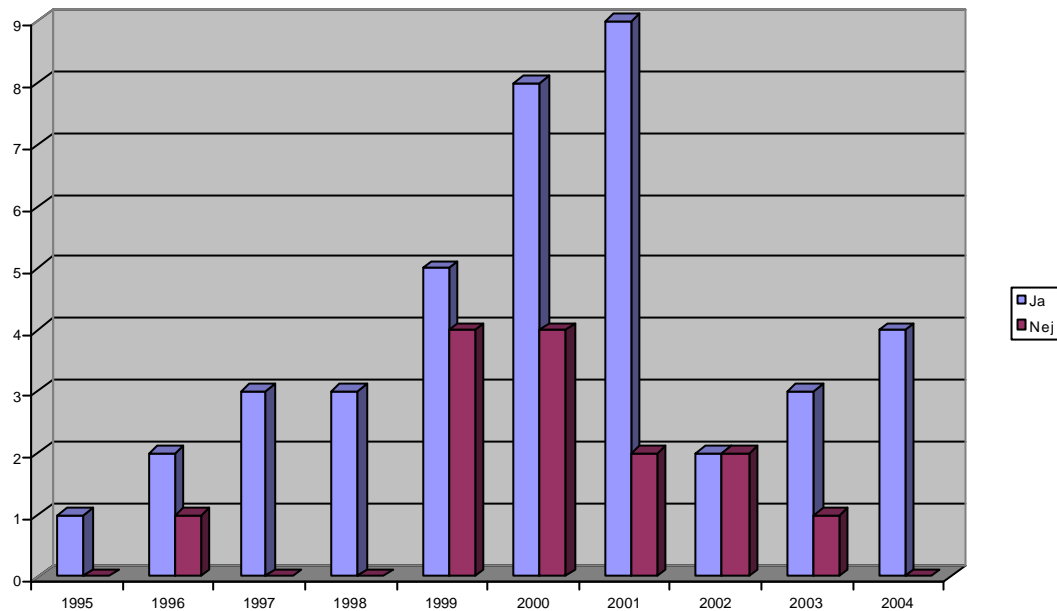


Här framgår hur ofta åklagare och domstol åberopat IK i sina yrkanden respektive domskäl och domar. Här som i diagrammen 12 och 15 kan vi se att mellan 1999 och 2001 har IK tillämpats flitigast. Gemensamt för många domar är att varken åklagare eller domare närmare har preciserat vilka brister de menar att internkontrollen har varit behäftad med. De har angett

att brister i arbetsmiljön kan återföras till brister i internkontrollen. De flesta domstolar anser att olycksfallet varit en direkt följd av åsidosättandet av internkontroll och andra föreskrifter från AV.

4.1.8 Stämningsansökan bifogad domen

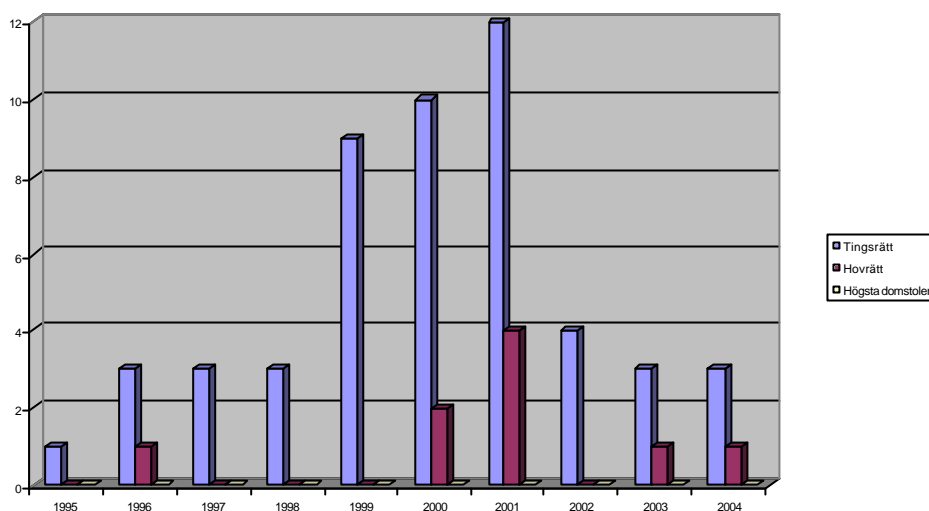
Diagram 20



I detta diagram syns att stämningsansökan till övervägande del är bifogad domen.

4.1.9 Vilka har dömt? Tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?

Diagram 21



De klart övervägande antalet domar kommer från olika tingsrätter. Endast ett fåtal har överklagats till hovrätten och ingen dom beträffande IK är överklagad till Högsta domstolen.

4.1.10 Undersökning och riskbedömning

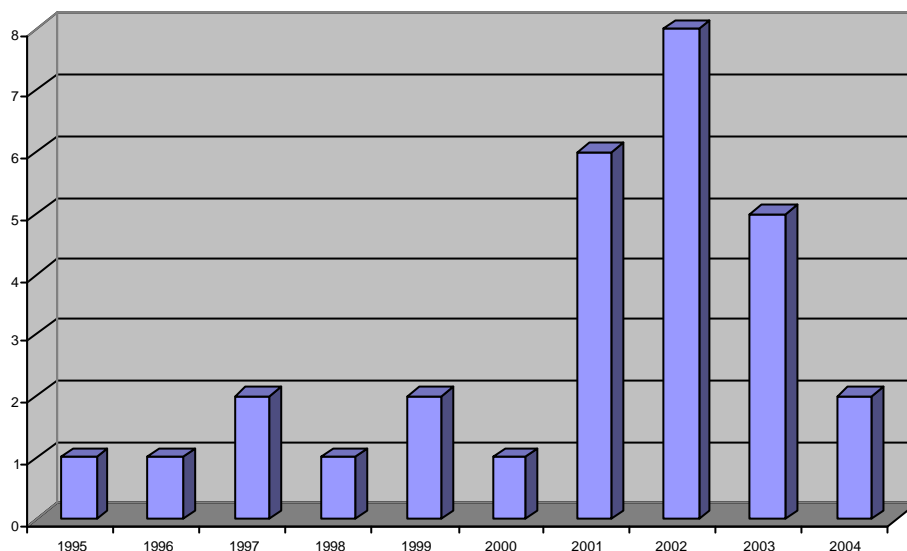
Det talas en hel del i domarna om riskanalysplan, men inte om handlingsplan.

Att den åtalade saknat kännedom om gällande föreskrifter har inte fritagit från ansvar.

4.2 Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering

4.2.1 Antal domar om delegering från och med 1995 till och med halvårsskiftet 2004

Diagram 22



Diagrammet visar det antal domar där domstolen ansett att det straffrättsliga ansvaret blivit delegerat.

4.2.2 Delegering av straffansvaret

Diagram 23

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Arbetsledare	1				1			2		
Arbetsmiljöansvarig			1							
Drift o personalansv									1	
Driftledare					1					
Inspektör							1			
Kvalitetschef									1	
Områdeschef							1			1
Ordförande								1		
Planeringschef								1		
Platschef				1			2		2	
Produktionschef			1				1	2	1	
Skiftledare							1			
Skydds- o säkerhetsans								1		
Underlydnad chef						1		1		1

Av domarna framkommer det att när en arbetsgivare har fördelat arbetsuppgifter på rätt sätt kan det inte krävas av honom att han ska utöva den faktiska tillsynen över arbetsmiljöförhållandena. Även om uppgifter i arbetsmiljöarbetet fördelats är arbetsgivaren dock skyldig att agera om han/hon får vetskap om förhållande som innebär skaderisker för de anställda. Har den som fått uppgiften gjort vad som krävts av honom och inte förmått upptäcka risken för olyckan kan han inte anses oaktsam och har därmed inte fällts.

För att konstatera att det finns en giltig delegering krävs att det finns behov av delegering, att den person som delegeringen avser, har tillräcklig behörighet – även ekonomisk – samt kompetens för att kunna fatta och genomföra behövliga beslut i arbetsmiljöfrågor. Krav är också att uppgiftsfördelningen är tydlig och påvisbar. Detta innebär i regel att den är skriftlig och att den som mottagit delegeringen tagit del av den och blivit medveten om att uppgifterna i arbetsmiljöarbetet övergått till honom. Mål nr 252/97.

I en skola har rektor ansetts ha haft huvudansvaret för arbetsmiljön. En uttrycklig uppgiftsfördelning från utbildningsnämnden till rektor har alltså inte varit nödvändig. Det framkommer också av flera domar att även om det inte funnits skriftlig uppgiftsfördelning har lärare i bla teknik ansetts haft de tekniska kunskaperna för att bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i verksamheten. Genom sina befogenheter som ämneslärare, vilket innefattade planering av verksamheten och inköp av undervisningsmaterial inom beslutad budget, har läraren ansetts haft befogenheter att komplettera inköpen med skyddsutrustning och direktiv för undervisningen. Läraren har fått ersättning i arbetstid för att utöva sina befogenheter. Det straffrättsliga ansvaret för elevernas säkerhet i klassrummet har därmed ansetts ha övergått på läraren. Mål nr B 195-01.

4.2.3 Nyckelfrågor i domar där straffrättslig ansvarsdelegering skett

Digram 24

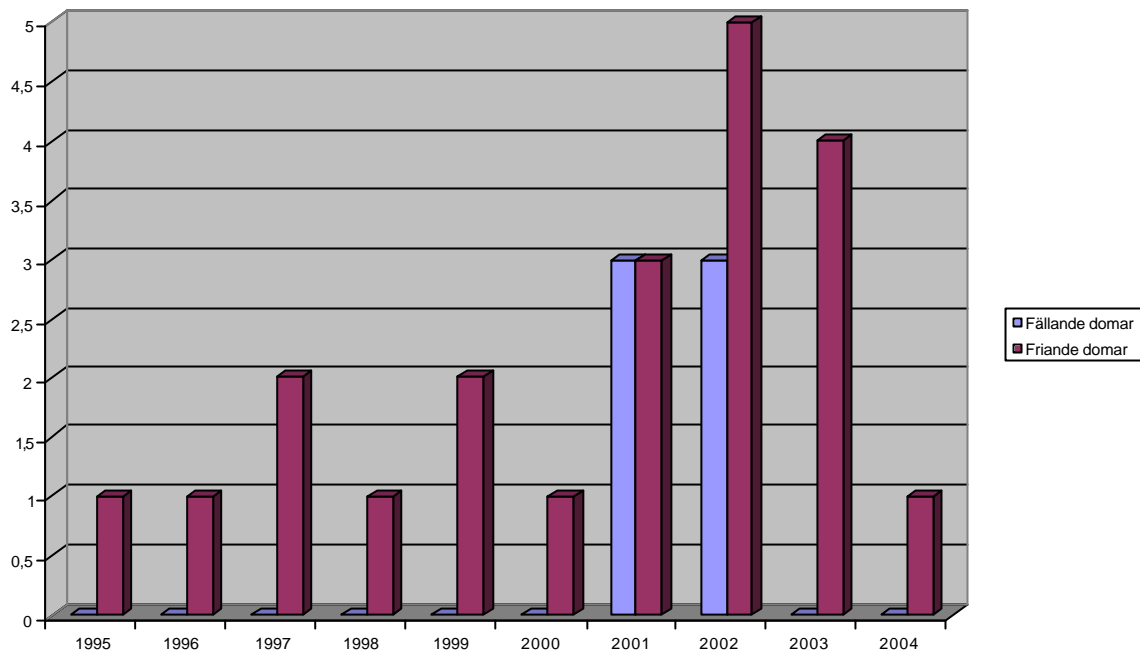
Nyckelfrågor	Antal
Befattning	1
Uppgiftsfördelningens tydlighet	3
Förstått innebörden av uppgiftsfördelningen	1
Kontroll	1
Tillräcklig kompetens	3
Tillräckliga kunskaper	6
Innehaft arbetsuppgiften	1
Tillräcklig information	1
Kvalificerad för uppgiften	1
Formen för uppgiftsfördelningen	8
Arbetsuppgifternas självständighet	4
Tillräckliga befogenheter	5
Tillräckliga erfarenheter	5
Tillräcklig uppföljning	1
Tillräcklig utbildning	5

Tillräckliga beslutsbefogenheter, lång erfarenhet, utbildning vid flera tillfällen i arbetsmiljöfrågor med fortlöpande uppföljning är skäl som starkt talar för att arbetsmiljöansvaret i straffrättsligt avseende ska anses vara rätt delegerat. En arbetsgivare kan inte anses ha förutsett att den som fått uppgifter enbart pga sin kvalificerade befattning har tillräckliga kunskaper, beslutsbefogenheter och erfarenheter att fullgöra utlagda uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Enbart den omständigheten att personen ifråga har en befattning t ex platschef, kan inte medföra att det straffrättsliga ansvaret för arbetsmiljön övergått. Hade han däremot haft arbetsmiljöansvaret så hade han därmed stått ansvarig. Att få en uppgift fördelad på sig är personlig och följer inte med en befattning. Här har domstolen friat. Mål nr B 150-02.

Då den som uppgifterna lagts på varit på utlandstjänstgöring har ansvaret ogillats och återgått till den högsta chefen. Likaså i de fall där uppgifterna inte har lagts på den som efterträtt den som varit på utlandstjänstgöring.

4.2.4 Fällande och friande domar

Diagram 25



Diagrammet visar fällande och friande domar där domstolen bedömt att ansvaret blivit delegerat.

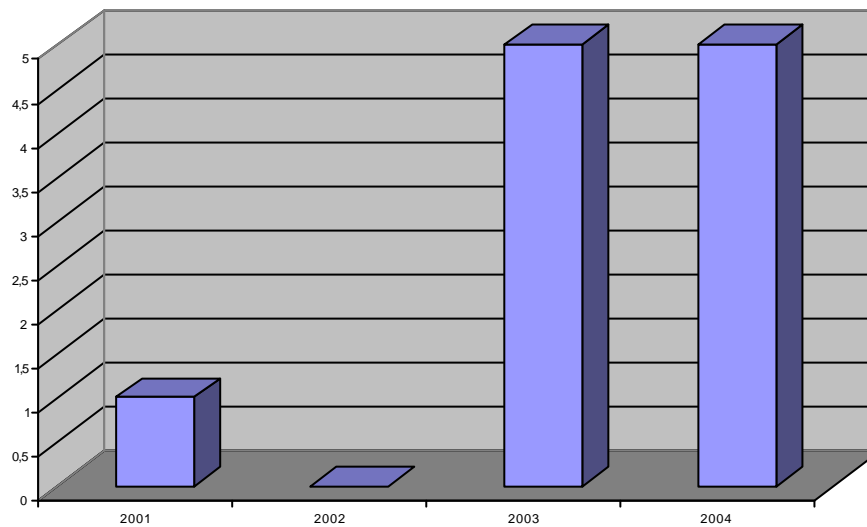
5 Systematiskt arbetsmiljöarbete

5.1 Om systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskrifterna Systematiskt miljöarbete, AFS 2001:1, trädde i kraft den 1 juli 2001.

5.1.1 Antal domar om systematiskt arbetsmiljöarbete från och med 2001 till och med halvårsskiftet 2004

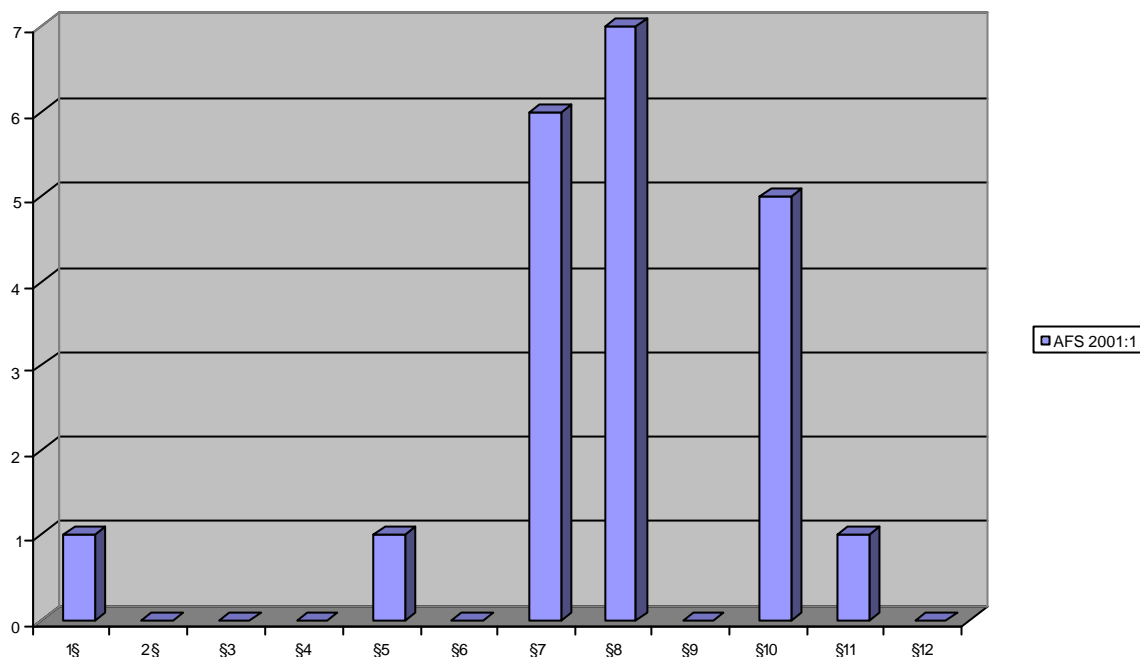
Diagram 26



De första domarna som tog upp systematiskt arbetsmiljöarbete kom redan år 2001.

5.1.2 När har olika enskilda föreskrifter i AFS 2001:1 åberopats?

Diagram 27



7, 8 och 10 §§ tillämpas oftare än andra bestämmelser. Dessa bestämmelser gäller kunskaper, undersökning och riskbedömning respektive åtgärder.

5.1.3. Nyckelfrågor i domar där arbetsgivare fällts

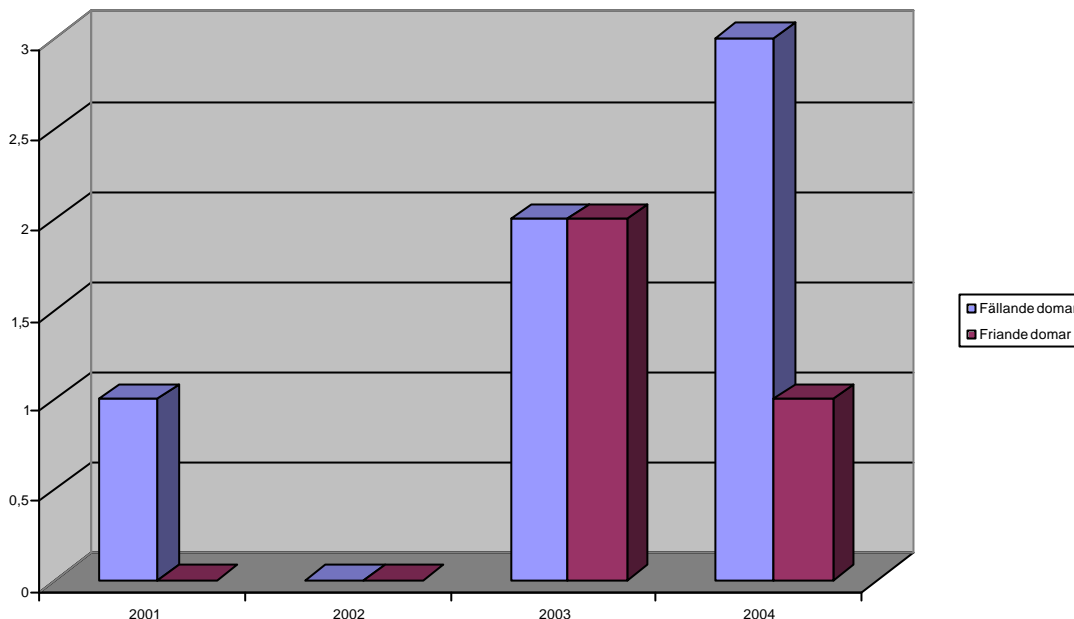
Diagram 28

Nyckelfrågor	Antal
Givna direktiv	1
Tillräckliga kunskaper och instruktioner	6
Uppföljning av SAM	1
Arbetsförhållandena undersökta och riskerna bedömda	7
Arbetsmiljöpolicy	1
Åtgärder för att förebygga olycka genomförda	5

Det händer att det på arbetsplatsen funnits väl fungerade rutiner och att olyckan troligen kunnat undvikas om dessa hade följts av de anställda. Har en arbetstagare utfört sitt arbete i strid med gängse rutiner, vilket företagsledningen inte rimligen hade kunnat ta med i sina beräkningar, har domstolen beslutat att åtalet ska ogillas.

5.1.4 Fällande och friande domar

Diagram 29



För att någon ska kunna fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott krävs att det funnits rimlig möjlighet att förutse och avstyra olyckan. Har den som åtalats bedrivit ett aktivt arbetsmiljöarbete i syfte att undvika olyckor och inte kunnat dra den slutsatsen att det skulle föreligga brister i arbetsmiljöarbetet som kan läggas honom/henne till last, är detta skäl nog för att åtalet ska ogillas.

Då domstolen resonerar i sina domskäl betraktar den omständigheterna kring händelsen, t ex om det inte tidigare eller senare inträffat någon liknande olycka eller att flera personer skulle kunna göra samma förbiseende. Detta har talat för att olycksrisken skulle ha varit någorlunda normal och påräknelig. Med hänsyn till att det saknats försummelser har åtal ogillats. Mål nr B 278-03.

I ett fall har en arbetstagare gått innanför ett skyddsområde och fått handen i kläm mellan roterande valsar. Skyddsanordningen hade kopplats bort på maskinen av produktions- och utredningsskäl. Detta hade skett innan den åtalade fått uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Han har av den anledningen inte kunnat göras ansvarig för åtgärden. Då skyddsanordningen kopplades bort höjdes också risknivån. Han kan därför inte göras ansvarig för underlåtenhet att upprätta föreskrifter då risknivån höjdes i samband med att skyddsanordningen kopplades bort. Mål nr B 1365-03.

Ett annat fall visar att domstolen inte bara ser till vad som har underlåtit utan även om denna underlåtenhet lett till olyckan. Den som fått en uppgift i arbetsmiljöarbetet har försummat att göra undersökning och riskbedömning och att dokumentera riskbedömningen. Frågan är om denna omständighet i sig lett till den inträffade olyckan. Även om skriftlig riskbedömning inte funnits hade arbetsgivaren ändå instruerat sina anställda om säkerhetsrutiner. Frågan som domstolen ställt sig är om de säkerhetsinstruktioner som funnits varit tillräckliga. Avgörande

för bedömningen i målet var om olyckan skulle ha inträffat även om arbetstagarna följt de säkerhetsrutiner som lämnats. I målet har den åtalade friats på den grunden att om arbetstagaren hade följt de säkerhetsinstruktioner som faktiskt fanns hade troligen olyckan inte hänt. Mål nr B 3504-03.

5.1.5 Personer med olika befattningar som fällts och friats

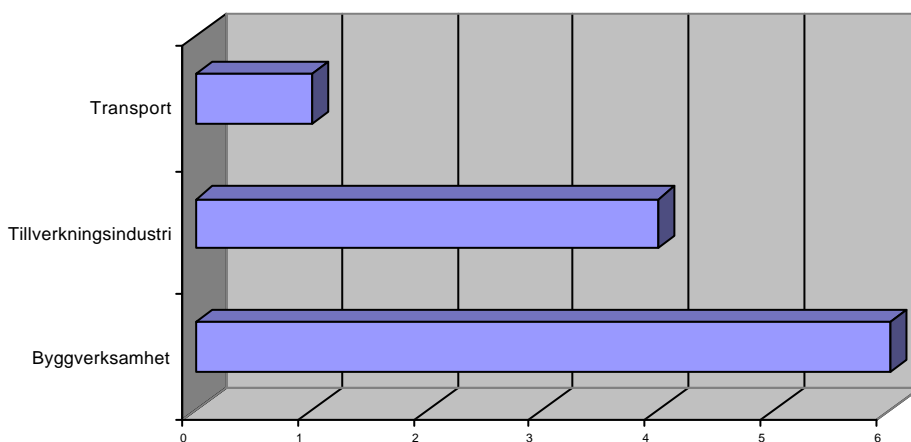
Diagram 30

Åtalad	Fälld	Friad
Ansvarig företrädare	1	
Chef	1	
Högsta chef	1	
Områdeschef		1
Produktionschef och arbetsmiljöansvarig		1
Styrelseledamot & arbetsgivare	1	
Styrelseledamot & ställföreträdare	1	
VD	2	

VD har i ett fall fällts t ex då han inte har gett direktiv om säkring av ett arbetsmoment, som i ett fall där ett betongstycke skulle sågas ut. Domstolen har ansett att oaktsamhet förelegat. I ett annat fall har VD inte på den grunden att arbetstagarna avstått från eller glömt att använda säkerhetsutrustningen dömts då han hållit säkerhetsutrustning tillgänglig. Domstolen har även då beaktat att arbetstagarna varit mycket erfarna när det gällde det slags arbetsuppgifter som det här var fråga om och kände väl till riskerna samt att de med den erfarenhet de hade, själva i stor utsträckning fick välja arbetsmoment och redskap. Mål nr B 30-01.

5.1.6 Fördelning av domar på olika branscher

Diagram 31



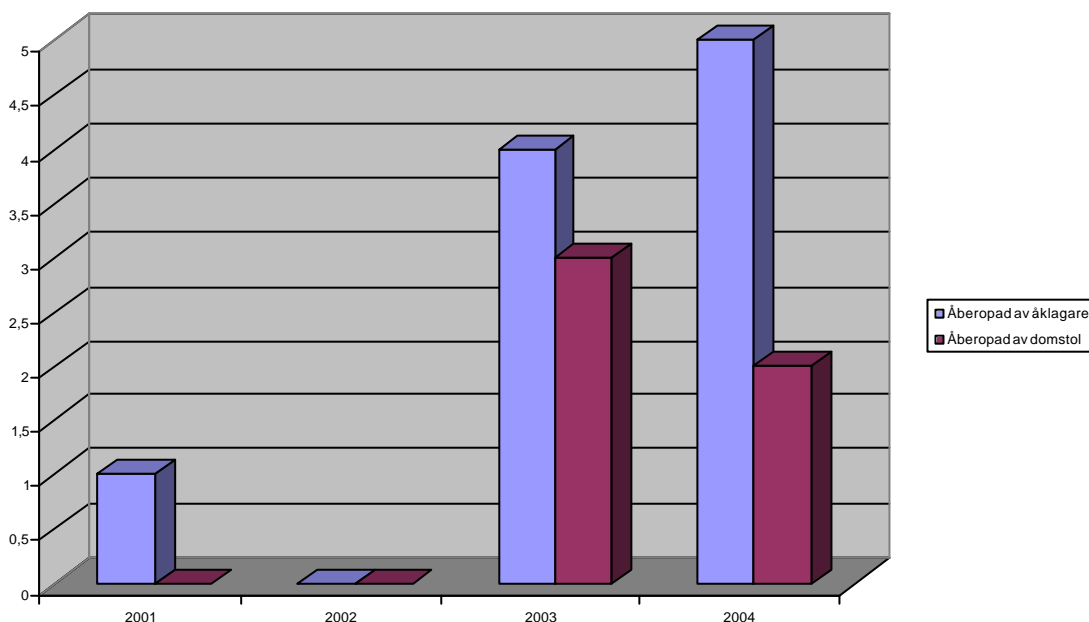
I ett fall där arbete utfördes på tak hade arbetstagarna instruerats om hur arbetet skulle utföras, men av bekvämlighetsskäl struntade de i att flytta en ställning. Detta medförde att en

arbetstagare föll från taket. Arbetstagaren var medveten om att han befann sig utanför det område där ställningen hade kunnat skydda honom. Att livlinor funnits tillgängliga men inte användes kunde inte läggas arbetsgivaren till last. Att skriftliga säkerhetsinstruktioner skulle ha haft någon förebyggande effekt i detta fall har inte framkommit och är inte heller sannolikt ansåg domstolen. Att arbetsgivaren också besökt arbetsplatsen vid 2-3 tillfällen före olyckshändelsen och att ställningen då stått i enlighet med givna instruktioner samt att de arbetstagare som arbetat där tillhörde de mest erfarna är skäl som talade emot att ansvar i detta fall skulle läggas på den åtalade. Domen blev alltså friande. Mål B 1371-03.

Målet är ett exempel på domar där arbetsgivaren tagit sitt ansvar för att förebygga olyckan, och därmed gått fri från ansvar. Det har inte krävts av honom/henne att se till att arbetstagaren sedan använder livlinorna vid arbetet. Avgörande har därför varit om den åtalade givit tillräckliga instruktioner och i tillräcklig utsträckning kontrollerat att dessa följts.

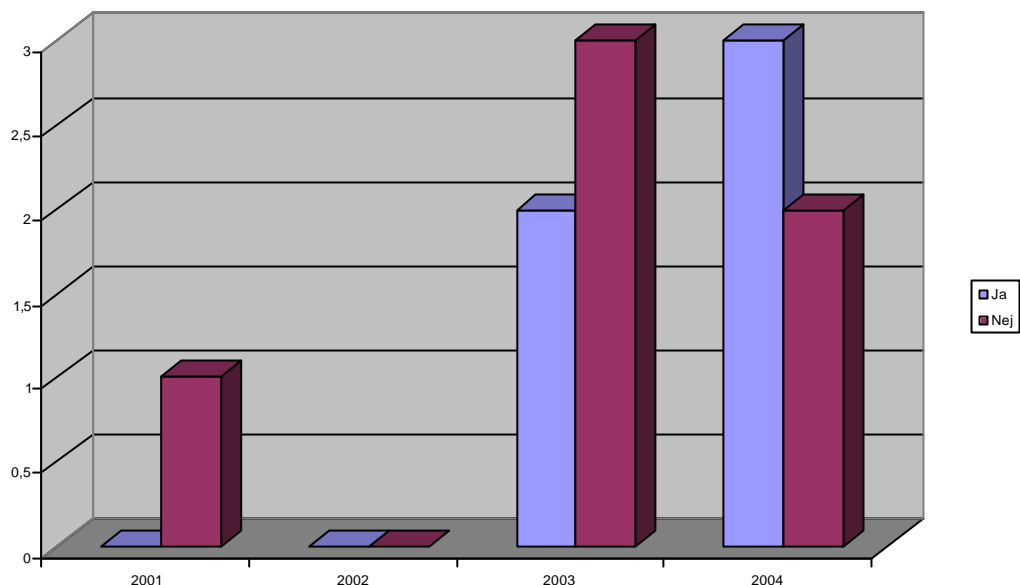
5.1.7 Systematiskt arbetsmiljöarbete åberopad av åklagare respektive domstol

Diagram 32



5.1.8 Stämningens ansökan bifogad domen

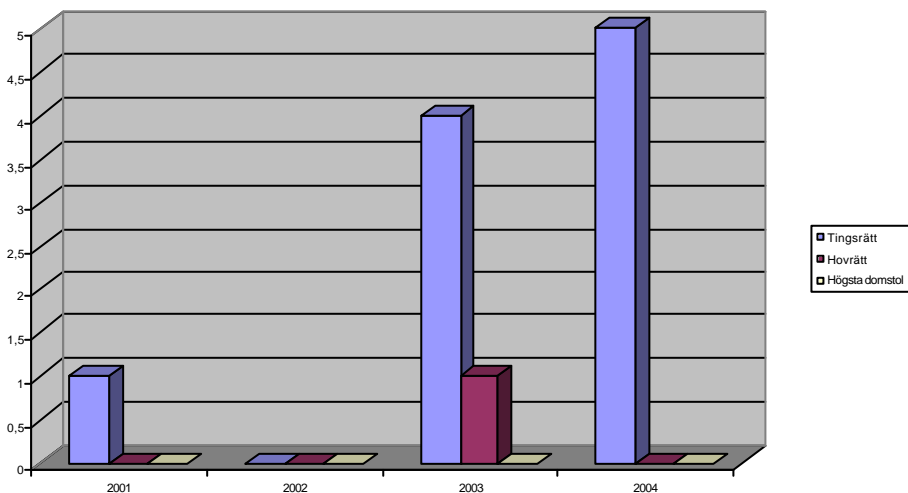
Diagram 33



Av tabellen framgår att de fall då stämningens ansökan är bifogad domen är relativt jämt fördelade på de senaste två åren.

5.1.9 Vilka har dömt? Tingsrätt, hovrätt eller Högsta domstolen?

Diagram 34



Endast en dom har blivit överklagad till hovrätten under perioden.

På arbetsplatser som allmänt framstår som bristfälliga i arbetsmiljöavseende har domstolarna ofta bedömt att arbetsgivaren åtminstone borde ha kontrollerat den mest väsentliga skyddsutrustningen. Domstolarna menar att arbetsgivaren måste ha tagit för givet att säkerhetsutrustningen inte fungerade då arbetsmiljön i stort var så pass bristfällig.

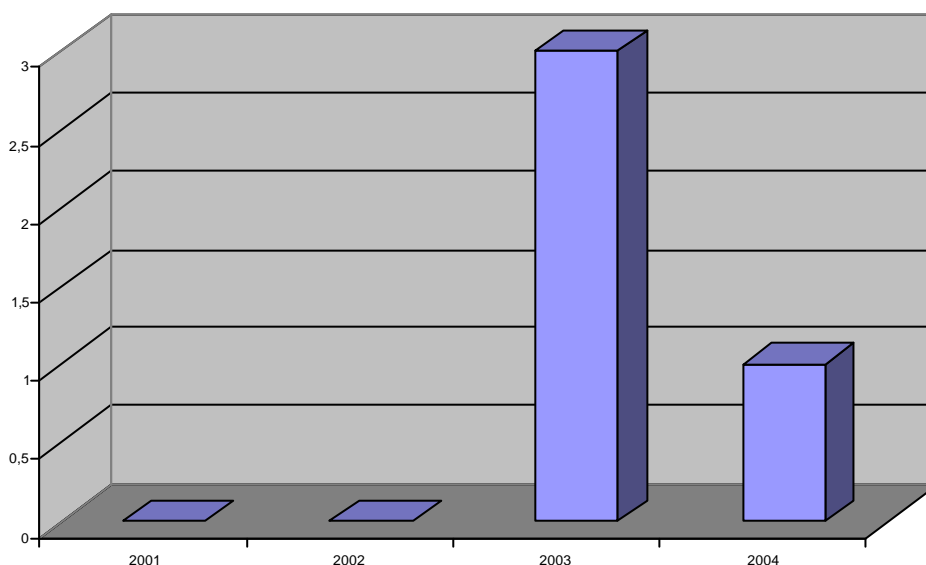
5.1.10 Undersökning och riskbedömning

Har den åtalade försummat att vidta föreskrivna säkerhetsåtgärder och att en sådan brist kunnat åtgärdas genom bättre planering av verksamheten har han/hon ansetts skyldig. Särskilt då denna risk varit väl känd redan på planeringsstadiet. Domstolen har därmed ansett att den åtalade försummat att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att betryggande säkerhetsåtgärder kunnat vidtas. Mål nr B 102-04.

5.2 Förebyggande uppgiftsfördelning och straffrättslig ansvarsdelegering

5.2.1 Antal domar om delegering från och med 2001 till och med halvårskiftet 2004

Diagram 35



Allt som allt har endast fyra domar tagit upp frågan om delegering av straffansvaret.

5.2.2 Delegering av straffansvaret

Diagram 36

	2001	2002	2003	2004
Arbetsledare			1	
Arbetsmiljöansvarig			1	
Gruvchef			1	
Platschef				1

I ett fall har domstolen resonerat på följande sätt. Arbetet utfördes i en gruva där mätningar ej skett enligt aktuella föreskrifter. Det borde ha föranlett den som fått uppgifter i arbetsmiljöarbetet att fatta beslut om att stänga av bergrummet, åtminstone i avvaktan på resultatet av mätning. Detta underlät han. Hade han stängt av bergrummet hade ingen förolyckats. Den risk som förelåg hade han anledning att ta med i beräkningen och därmed fällts för arbetsmiljöbrott. Mål nr B 1655-02.

En dom från år 2004 visar att domstolen utan någon större utredning funnit att en platschef, på grund av att den fotlist och mellanliggare som saknats på en sektion av en byggställning hade kunnat förhindra fallet, varit ansvarig för olyckan. Han hade genom oaktsamhet åsidosatt det som varit hans skyldighet och därmed fällts för arbetsmiljöbrott. Mål nr B 428-03.

5.2.3 Nyckelfrågor i domar där straffrättslig ansvarsdelegering skett

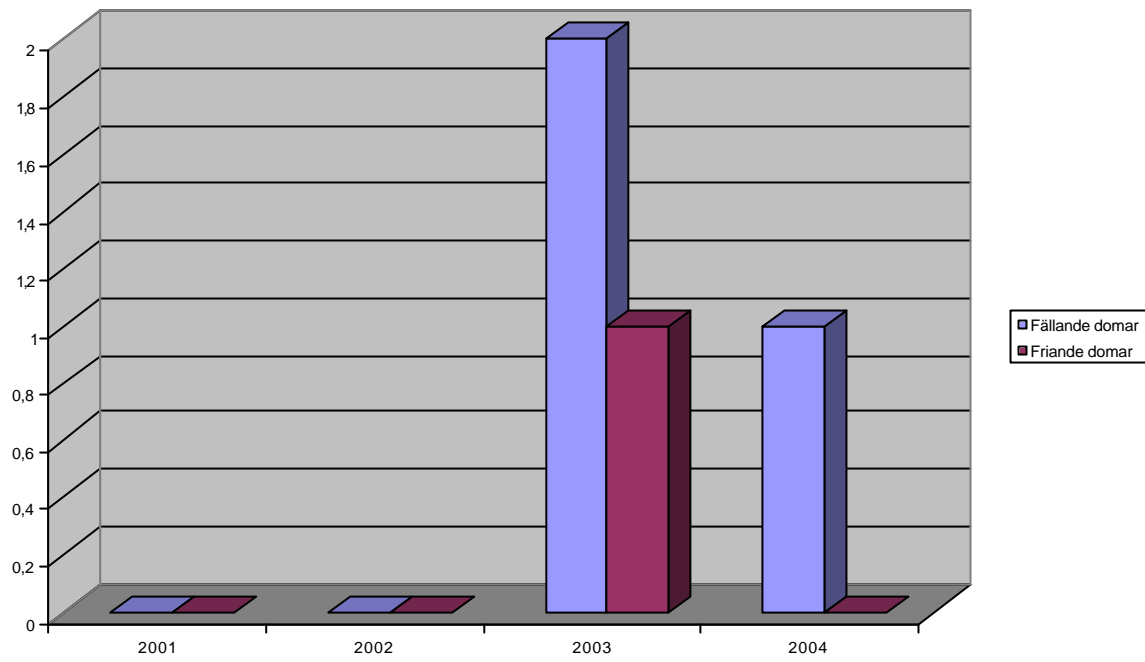
Diagram 37

Nyckelfrågor	Antal
Arbetsmiljöpolicy	1
Åtgärder för att förebygga olyckan genomförda	5
Givna direktiv	1
Tillräckliga kunskaper	6
Undersökning av arbetsförhållanden och bedömning av risker	7
Uppföljning	1

I vissa fall har domstolen ogillat åtalet på den grunden att riskbedömning funnits och instruktioner förmedlats samt i något fall ”att olycksrisken inte varit någorlunda normal och påräknelig”. Har den som åtalats dessutom fortlöpande utbildat sin personal i arbetsmiljöfrågor inkluderande information om olika riskmoment och säkerställt att arbetstagarna behärskat de arbetsmoment som skulle utföras, har domstolen ansett att den åtalade bedrivit ett sådant systematiskt arbetsmiljöarbete som avses i SAM. Domstolen har inte ansett att riskerna varit så allvarliga att det varit den åtalades skyldighet att upprätta skriftliga instruktioner för arbetet, trots att åklagaren i en del fall berörde att inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet borde den som åtalats ha utfärdat skriftliga instruktioner.

5.2.4 Fällande och friande domar

Diagram 38



6 Reflektioner och slutsatser

Av de 503 domar som har granskats har 3 kap. 2 och 2 a §§ arbetsmiljölagen och föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön och systematiskt arbetsmiljöarbete åberopats i 121 domar. Enligt min mening är föreskrifterna så generell hållna att de hade kunnat tillämpas i de allra flesta fallen. Jag anser att i de flesta fall hade arbetsgivaren kunnat fällas enbart på den grunden att han underlåtit att följa lagen och/eller föreskrifterna.

De flesta olyckor hade kunnat undvikas genom ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Hade företaget från början haft ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete hade det varit kostnadsbesparande både för arbetsgivaren och samhället eftersom den aktuella olyckan då sannolikt inte hade inträffat.

Det är ofta flera faktorer som gör att arbetsgivaren går fri från ansvar. Det framkommer i många domar att företaget haft ett väl fungerande och organiserat arbetsmiljöarbete, att det funnits handlingsplaner och skyddsarbete men att olyckor inträffat ändå t ex har ett skydd suttit får lågt eller har någon liten del i en maskin hoppat fel. Frågan är därför om det förhållandet att risken för dessa ”småsaker” inte upptäckts och åtgärdats, beror på straffbar underlåtenhet. Många domstolar har inte ansett det och därför friat. Domstolen ser ofta här till hur svårt det varit att upptäcka felet. Har det gått att upptäcka bristen med ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete? Har mödan att hitta risken stått i proportion till den aktuella bristen? Ju mer en arbetsgivare har arbetat i förebyggande syfte ju större chans har han haft att gå fri. Har flera personer gått skyddsronder och även arbetstagarna förbisett ett fel har även detta ökat chansen att den åtalade ska gå fri från ansvar.

Utav de befattningshavare som fällts är VD en markant utstickare oavsett om det är arbetsmiljölagen eller föreskrifterna domstolen har åberopat.

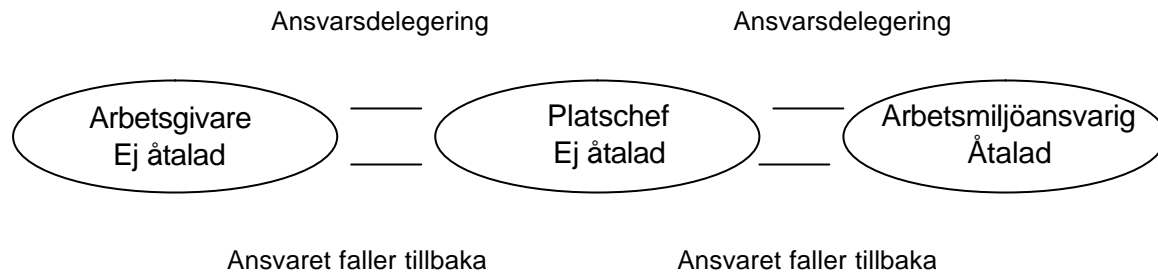
Även om åklagaren åberopat flera åtalspunkter har den åtalade ofta blivit fälld om han bara brustit på en enda punkt.

Arbetsgivaren och arbetstagarna ska samarbeta för att arbetsmiljön ska bli bra. I flera fall har det framkommit att de anställda haft uppfattningen att man inte ”i onödan” ska påtala risker i arbetsmiljön. När en anställd inte funnit anledning att påtala en brist har arbetsgivaren ändå dömts för arbetsmiljöbrott.

Som en röd tråd genom domarna kan man se att domstolarna anser att det inte är rimligt att ställa krav på arbetsgivaren att undersöka och göra riskbedömning var och varannan minut. Någonstans måste man dra gränsen för vad som är tillräcklig undersökning och riskbedömning. Frågan är var man drar denna gräns? Det som är bra och fungerande nu kanske i nästa minut inte fungerar och kan leda till att en olycka inträffar. Att något ska inträffa eller te sig på ett visst sätt är ibland väldigt svårt att bedöma och ibland omöjligt att förutse. Frågan är om någon alls ska bära ansvar för detta? Det kanske kan bli svårt att hitta personer som tar på sig arbetsmiljöuppgifter om kraven på aktivitet ställs alltför högt av domstolen.

Ansvar för att erforderliga kunskaper fortlöpande ska tillföras den som fått arbetsmiljöuppgifter vilar på arbetsgivaren. Har den som fått uppgifter inte haft kompetens att fullgöra åligganden enligt uppgiftsfördelningen, saknat erforderliga kunskaper om arbetet och riskerna, saknat grundläggande och väsentliga kunskaper om verksamheten eller inte insett

innebörden av den attesträtt som tillkom honom eller henne i tjänsten, har detta ofta lett till att domstolen inte ansett att uppgifterna i arbetsmiljöarbetet har flyttats från arbetsgivaren till den åtalade och därför ska inte denna person bära det straffrättsliga ansvaret. Har åklagaren då endast åtalat denna enda person, ogillas åtalet helt. Detta innebär att ingen får stå till svars för brottet ifråga. Se bilden nedan.



Att det inte går att undersöka var och varannan minut, och att bara en person åtalats och domstolen konstaterar att denne t ex inte haft tillräckliga kunskaper är de vanligaste orsakerna till att åtalen ogillats.

Den som fått uppgifter har fått ett internt ansvar av arbetsgivaren för att sköta uppgifterna. Uppgiftsfördelning innebär inte att den som fått uppgifter automatiskt blir straffad vid en arbetsolycka. Detta ansvar fastställs av domstol och då har det stor betydelse för domstolens bedömning om den åtalade haft tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för sina uppgifter. För att straff ska kunna dömas ut krävs också att den åtalade har en självständig ställning i förhållande till arbetsgivaren och att det finns ett behov av att arbetsgivaren fördelat uppgifter i arbetsmiljöarbetet på någon annan. Uppgiftsfördelningen måste också vara tydligt formulerad.

Ett samband kan ses från IK till efterföljaren SAM vad gäller de föreskrifter som oftast åberopats av åklagare och domstolar. Domstolarna lägger fortfarande stor vikt vid kunskaper samt undersökning och riskbedömning.

Genomgående för domarna är att åklagaren oftare än domstolen åberopar SAM. Sedan år 2003 verkar även domstolarna ha tillämpat SAM i större utsträckning.

Domstolarna åberopar oftare sakföreskrifter, t.ex. föreskrifter om byggnadsarbete och om maskiner än 3 kap. 2 och 2 a §§, IK och SAM.

Bilaga 1

Rättsfall – 3:2 a §

1995

B 253/94
B 313/94
B 130/95

1996

B 299/95
B 77/95
B 289/96
B 1901-95

1997

B 251/96
B 1791-97
B 1784-97

1998

B 615-97
B 1003-97
B 10205-96
B 27/98

1999

501A-5529-98-1-1
B 1941-98
B 533-98
B 1324-98

2000

B 533-99
B 1311-99
501A-4212-99-1-1
B 318-00
B 7415-99
B 1439-00

2001

B 7922-00
B 195-01
B 1164-01
B 442-01
B 1140-00
B 70-01

2002

B 3971-01
B 784-01
B 207-01
B 150-02

2003

B 6340-02
B 3504-03
B 1655-02
B 1365-03
B 278-03
B 1143-03
B 1239-01
B 2144-03
B 472-03
B 493-03
B 167-03

2004

B 3196-02
B 4471-02
B 3184-03
B 2011-03
B 59-02
B 746-03
B 1259-03
B 911-03
B 177-03
B 420-04

Bilaga 2

Rättsfall - IK

1995

B 130-95

1996

B 299/95

B 77/95

B 1372-96

1997

B 251/96

B 69/97

B 1791-97

1998

B 615-97

B 252/97

B 1187-96

B 47/98

1999

305A-1309-98-1-1

B 1687-98

B 122-97

B 578-98

B 232-99

B 359-99

501A 5529-98-1-1

B 1941-98

B 670-99

2000

B 533-99

B 1311-99

B 450-99

B 336-97

501A-4212-99-1-1

B 380/99

B 565-99

B 318-00

B 2089-00

B 7415-99

B 1439-00

B 1019-99

2001

B 384-00

B 184-01

B 7922-00

B 832-01

B 195-01

B 1164-01

B 442-01

B 665-01

B 1007-01

B 1140-00

B 70-01

2002

B 3971-01

B 784-01

B 207-01

B 150-02

2003

Ö 3791-02

B 362-01

B 803-01

B 880-02

B 6340-02

2004

B 3196-02

B 59-02

B 177-03

Bilaga 3

Rättsfall - SAM

2001

B 30-01

2002

2003

B 1655-02

B 1143-03

B 3504-03

B 1365-03

B 278-03

2004

B 428-03

207A-834-03-2-1

B 102-04

B 1371-03

B 420-04