

*Konstnärsnämnden
The Swedish Arts
Grants Committee*

Maria skolgata 83
SE-118 53 Stockholm
Tel +46 (0)8 506 550 00
info@konstnarsnamnden.se
www.konstnarsnamnden.se

ANSVAR FÖR KONSTNÄRERS ARBETSMILJÖ – NÅGRA VANLIGA BEGREPP

Texten har tagits fram av arbetsrättsjurist Maria
Hagberg Forss och Konstnärsnämnden

Innehållsföreteckning

ANSVAR FÖR KONSTNÄRERS ARBETSMILJÖ	3
1. Ansvar för arbetsmiljön på ett arbetsställe	3
2. Arbetsgivarnas ansvar	4
3. Arbetsmiljölagen	5
4. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid risk för hot och hat.....	6
5. Rådighetsansvar, samordningsansvar och upplåtelseansvar	7
6. Straffansvar och skadeståndsansvar	11

ANSVAR FÖR KONSTNÄRERS ARBETSMILJÖ - NÅGRA VANLIGA BEGREPP

Texten har tagits fram av arbetsrättsjuristen Maria Hagberg Forss och Konstnärsnämnden

Konstnärer som har tillfälliga uppdrag med skiftande uppdragsgivare, arbetsställen och arbetsförhållanden, saknar ofta det skydd som en anställning kan erbjuda i utsatta situationer.

Hur ska man tänka i dessa fall? Finns ett visst arbetsmiljöansvar för andra än arbetsgivare, till exempel för uppdragsgivare och arrangörer?

Nedan beskriver arbetsjurist Maria Hagberg Forss hur man kan tänka kring ansvarsfrågan:

- Vilket är arbetsgivarens ansvar?
- Vad kännetecknar ett anställningsförhållande?
- Vad säger arbetsmiljölagen om ansvar av relevans för konstnärernas arbetsförhållanden?

1. ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN PÅ ETT ARBETSSTÄLLE

Om du utsätts för hat eller hot när du utför ditt arbete eller bedriver din verksamhet i en viss lokal eller på ett visst markområde, till exempel på en scen inomhus eller utomhus, eller under en konstutställning i en lokal eller byggnad, är ditt arbete knutet till ett avgränsade arbetsställe.

Först och främst finns ett arbetsmiljöansvar för din arbetsgivare om du är anställd. Men även den som råder över arbetsstället har ett visst, om än begränsat, arbetsmiljöansvar för alla personer som finns där. Det kan röra sig om anställda hos andra arbetsgivare, entreprenörer, besökare med flera. I dessa fall rör det sig om två typer av arbetsmiljöansvar: så kallat rådighetsansvar och samordningsansvar. Det finns vidare ett ännu mer begränsat arbetsmiljöansvar för den som endast upplåter den aktuella lokalen eller markområdet, men inte råder över arbetsstället angående exempelvis brandsäkerhet (se avsnitt 5).

Vem bär ansvaret i andra sammanhang?

Konstnärers arbete är inte alltid avgränsat till ett arbetsställe. Digitaliseringen har t.ex. bidragit till stora förändringar av vårt sätt att arbeta. Om vi ser till frågan om konstnärers trygghet och utsatthet som inte är kopplat till arbetsställe, exempelvis om något händer på offentliga platser eller i hemmet, har arbetsgivaren endast arbetsmiljöansvar. I inget av dessa fall är den konstnärliga verksamhetsutövningen knuten till något avgränsat geografiskt arbetsställe om något skulle hända.

Om du inte har någon anställning, finns det inte heller någon arbetsgivare som kan ta hand om de risker för ohälsa eller olycksfall som kan uppstå. Du måste därför hantera sådana risker på egen hand. Till exempel genom att avtala med din uppdragsgivare eller arrangör om att de ska hantera denna typ av risker.

2. ARBETSGIVARNAS ANSVAR

En arbetsgivare har ansvar för såväl den fysiska som den psykiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön. I det ansvaret ingår en skyldighet att ta hand om alla de typer av arbetsmiljörisker som du som anställd konstnär kan möta på nätet eller på geografiska platser utanför det ordinarie arbetsstället, i eller på grund av ditt arbete. Detta ansvar gäller under förutsättning att riskerna är kopplade till arbetets utförande eller till din yrkesroll.

Vad kännetecknarett anställningsförhållande?

Den grundläggande frågan som måste ställas i alla situationer när ansvar för arbetsmiljön behöver utredas är om det finns ett anställningsförhållande eller inte. Det är däremot inte alltid helt lätt att avgöra, och det finns inte heller någon juridisk definition av arbetstagarbegreppet i svensk lag. Däremot finns det några avgörande kriterier som tillmätts särskild betydelse när domstolen prövat frågan om ett anställningsförhållande råder eller inte. Man frågar sig t.ex. om

- det är ett stadigvarande och regelbundet arbetsförhållande?
- du arbetar under arbetsgivarens eller uppdragsgivarens ledning och kontroll?

Andra frågor som undersöks är om

- du fortlöpande står till förfogande för annat arbete?
- du har varierande arbetsuppgifter?
- du är förhindrad att arbeta åt någon annan med liknande arbetsuppgifter?
- arbetsgivaren eller uppdragsgivaren tillhandahåller redskap, lokal med mera?
- ersätts du för utlägg, till exempel för resor samt ersättnings form, samt om du garanteras en viss lön?
- du är ekonomiskt och socialt jämställd med andra arbetstagare?

Domstolen gör alltid en helhetsbedömning utifrån dessa frågor, men de översta kriterierna brukar tillmätas störst betydelse. Även vissa andra omständigheter vägs in, till exempel om du tidigare, och relativt nyligen har varit anställd hos arbetsgivaren. Om du till exempel anlitas för att

utföra ett konstnärligt arbete kan du och din uppdragsgivare alltså inte skriva in i ert avtal att det inte ska finnas ett anställningsförhållande mellan er, utan det är kriterierna som avgör.

3. ARBETSMILJÖLAGEN

I Sverige regleras arbetsmiljöansvaret framförallt i arbetsmiljölagen (1977:1160). Den kompletteras i sin tur av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) för arbetslivets olika områden. Ansvaret för arbetsmiljön ligger i första hand på arbetsgivarna. De ska *vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa eller olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.* Ansvaret är långtgående och innefattar såväl de fysiska som de psykiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska emellertid ske i samverkan med arbetstagarna, och som företrädare för arbetstagarna ska särskilda skyddsombud utses. Arbetstagare och inhyrd personal ska följa de regler som tagits fram för arbetsmiljön och använda den personliga skyddsutrustning som finns.

Arbetsgivarnas ansvar gäller oavsett anställningsform. Det gäller med andra ord även om du har en tidsbegränsad anställning, som till exempel en projektanställning eller säsonganställning.

Inhyrda arbetstagare

Om du är arbetstagare som är inhyrd för att utföra arbete i en arbetsgivares verksamhet och under arbetsgivarens ledning, räknas du som arbetstagare när det gäller arbetsmiljöansvaret. Det innebär att arbetsgivaren har ett långtgående arbetsmiljöansvar även för dig, och ska inkludera dig i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Utlånad eller uthyrd till annan arbetsgivare

Om din arbetsgivare lånar eller hyr ut dig till annan arbetsgivare eller verksamhet, har din ordinarie arbetsgivare dock kvar sitt arbetsgivaransvar och ska undersöka vilken arbetsmiljö och eventuella risker som finns hos den som hyr in dig. Din arbetsgivare ska också försäkra sig om att du inte utsätts för risker för ohälsa och olycksfall på det andra arbetsstället.

Övrigt ansvar

Den som råder över till exempel en konserthall har också ett visst arbetsmiljö- och säkerhetsansvar för andra än sina egna anställda på

arbetsstället. Det innebär att till exempel en inhyrd orkester omfattas av ett visst juridiskt ansvar (se vidare nedan).

4. ARBETSGIVARENS ARBETSMILJÖANSVAR VID RISK FÖR HOT OCH HAT

Om det finns ett anställningsförhållande mellan dig och din arbetsgivare, innebär det ett arbetsgivaransvar enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är då skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att du utsätts för ohälsa och olycksfall. I arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete ingår att noggrant undersöka och riskbedöma, samt åtgärda och följa arbetsmiljörisker i form av både verkliga och potentiella hot och hat från externa aktörer.

Om du anser att du har blivit utsatt för trakasserier i samband med arbetet av någon annan som utför arbete hos arbetsgivaren ska du anmäla det till arbetsgivaren. Arbetsgivaren är då skyldig att utreda omständigheterna kring de trakasserier som du har anmält, och om det behövs vidta skäliga åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden (2 kap. 3 § diskrimineringslagen). Det spelar ingen roll om du eller den som trakasserat dig är anställd, inhyrd eller praktikant.

Först och främst handlar arbetsgivaransvaret om att förebygga risken för att du överhuvudtaget utsätts för hot, våld och trakasserier som kan leda till ohälsa eller olycksfall när du arbetar. Det kan till exempel handla om att anlita ordningsvakter till en utställning eller föreställning, eller att skydda dina personuppgifter för att hindra angrepp och ovälkomna kontakter eller trakasserier.

Några punkter som arbetsgivaren behöver tänka på är att:

- Förebygga genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och genom lämplig fysisk inredning av arbetsplatsen.
- Dokumentera riskfaktorer och hur man ska ta sig an de olika situationerna för att förebygga incidenter.
- Ha en färdig plan och rutiner för hur man ska agera vid hat, trakasserier, hot och våld. Gör planen känd för medarbetarna.
- Ta även små incidenter av hot, hat och trakasserier på stort allvar. Mindre och återkommande incidenter eller trakasserier kan vara nedbrytande på sikt för den som drabbas.
- Vidareutbilda chefer regelbundet, utifrån verksamhetens behov. Synliggöra problem med hat och hot. Ha genomgångar med all personal och öva på krislägen, utrymning med mera.
- Uppmuntra medarbetarna att rapportera incidenter och polisanmäla.

Arbetsgivarens ansvar om du utsätts för hot, våld eller trakasserier

I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ingår också att se till att du stöds om en situation med hot eller hat ändå har inträffat. Det kan till exempel handla om åtgärder som samtalsstöd för att bearbeta obehagliga och traumatiska upplevelser eller arbetsanpassning i syfte att förebygga att du utvecklar psykisk ohälsa. Om ohälsa har uppkommit kan det bli fråga om insatser i rehabiliterande syfte.

Om du har utsatts för ett hot, och om hotet har inneburit allvarlig fara, ska arbetsgivaren omedelbart underrätta Arbetsmiljöverket. Hot och hat kan också vara brott i lagens mening, till exempel olaga hot, ofredande, hatbrott eller olaga förföljelse enligt brottsbalken. Sådana fall bör alltid polisanmälas.

Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas, och om du har utsatts ska du snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra både fysisk och psykisk skada. Arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta. En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna agera är att du rapporterar det inträffade till din arbetsgivare eller till skyddsombudet. Om du har ett uppdrag hos någon som inte är din arbetsgivare bör du även underrätta uppdragsgivaren.

5. RÅDIGHETSANSVAR, SAMORDNINGSANSVAR OCH UPPLÅTELSEANSVAR

Olika ansvarsformer för den som råder över ett arbetsställe

Det finns andra än arbetsgivare som har arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen, även om det inte finns något anställningsförhållande, till exempel

- den som råder över ett arbetsställe (denne har s.k. rådighetsansvar, samordningsansvar eller upplåtelseansvar för arbetsstället)
- den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord

Dessa aktörer har arbetsmiljöansvar när det finns ett avgränsat geografiskt arbetsställe där du arbetar eller utför ditt uppdrag som konstnär, till exempel i en konsthall, ett museum, en teater eller ett konserthus. Arbetsmiljöansvaret är i dessa fall begränsat till det *fysiska arbetsstället*. Det omfattar således inte hot och hat som sker på internet, som på facebook eller twitter. Det omfattar inte heller hot och hat som sker på offentliga eller privata platser, utanför det aktuella arbetsstället.

Inget av detta arbetsmiljöansvar tar emellertid över det ansvar som varje arbetsgivare har för att riskbedöma sin verksamhet och sina anställdas arbetsituation.

Rådighetsansvar, samordningsansvar och upplåtelseansvar förklaras nedan och är en form av ansvar som gäller vid sidan av arbetsgivarens och

begränsar sig till det som har med *lokalen* eller *byggnaden* eller *markområdet* att göra.

Rådighetsansvar

Det finns inte någon tydlig definition i lagen av vad som utgör ett arbetsställe, men det måste vara avgränsat på något sätt, till exempel med väggar eller avspärningar av något slag.

Den som råder över ett arbetsställe är normalt den som har bestämmanderätt över platsen och som bedriver den huvudsakliga verksamheten där. Det kan vara fastighetsägaren till den aktuella byggnaden, under förutsättning att fastighetsägaren själv bedriver verksamhet där. Om fastighetsägaren däremot inte bedriver någon verksamhet i lokalen, utan hyr ut den till ett företag som i sin tur upplåter lokaler i byggnaden, kan det vara detta företag som råder över det gemensamma arbetsstället. Förutsättningen för det är att det företaget i sin tur bedriver verksamhet där.

Arbetsmiljöansvaret gäller alltså inte den som endast hyr ut en lokal utan att själv bedriva verksamhet där. Arbetsmiljöansvaret reglerar inte heller ansvaret för den som äger eller har nyttjanderätten till exempelvis en bostadsfastighet, som tillfälligt används som arbetsställe. Då kan istället arbetsmiljöansvaret för upplåtare av lokal, markområde eller utrymme eventuellt bli aktuellt.

I allmänhet brukar det gå att avgöra vem som har rådighetsansvaret genom att ställa frågor om *vem som har bestämmanderätt över byggnaden eller lokalen*. Försök däremot att reglera detta i kontraktet med fastighetsägaren eller med den som upplåter lokalen eller byggnaden – oavsett om den konstnärliga verksamheten ska pågå permanent eller under viss tid.

Rådighetsansvaret kan inte avtalas bort. Men genom att i möjligaste mån reglera i kontraktet vilket ansvar som respektive aktör har för installation och underhåll av tekniska anordningar, skyddsanordningar med mera, fullgörs arbetsmiljöansvaret genom att säkerställa det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

I många situationer sammanfaller rådighetsansvaret med samordningsansvaret för gemensamt arbetsställe.

Rådighetsansvar omfattar den fysiska miljön

Rådighetsansvaret innebär att den som råder över arbetsstället ska se till att de *fasta eller lösa anordningar* som finns där inte utsätter de som arbetar där, utan att vara anställda, för risk för ohälsa eller olycksfall. Detta gäller företagare, entreprenörer och uppdragstagare, inhyrd personal, besökare med flera (3 kap 12 § arbetsmiljölagen).

Bestämmelsen i arbetsmiljölagen lägger ett direkt ansvar på den som råder över ett arbetsställe i förhållande till de som arbetar där. Bestämmelsen

omfattar skyldighet att se till att utomstående personal inte utsätts för risker för ohälsa och olycksfall. Rådighetsansvaret gäller även dig om du är företagare som är sysselsatt på ett främmande arbetsställe. Om du är företagare har du eget ansvar för de som arbetar under dig enligt bestämmelsen.

Bestämmelsen gäller anordningar som bara den som råder över arbetsstället förfogar över. Det kan röra sig om

- fasta anordningar som lastkajer som används av distributionsarbetare vid avlämnande av varor
- fasta eller mobila och lösa tillbehör till byggnader, till exempel utslagsvaskar som används av städpersonal
- mobila anordningar som används av teaterns skådespelare
- traverser, stegar och ställningar som används av ljud- och ljus tekniker vid installation av teknisk utrustning på scener och arenor.

Rådighetsansvaret innebär dels att se till att de från skyddssynpunkt nödvändiga fasta anordningarna finns på arbetsstället, dels att se till att dessa anordningar och de andra anordningar som tillhandahålls på arbetsstället är säkra att använda. Konkreta exempel på rådighetsansvar vid risk för hot och hat kan till exempel vara att se till att det finns larmanordningar, olika typer av skyddsanordningar, brandskydd, första hjälpen-utrustning, nödutgångar och utrymningsvägar.

Samordningsansvar

Ett samordningsansvar uppkommer alltså så snart det finns flera arbetsgivare eller verksamheter på ett och samma arbetsställe. På samma sätt som med rådighetsansvaret är det *den som råder över* arbetsstället som har samordningsansvaret. Samordningsansvaret kan emellertid överlåtas, till skillnad från rådighetsansvaret, vilket innebär att rådighetsansvar och samordningsansvar inte alltid hanteras av en och samma aktör. (3 kap 7 d § arbetsmiljölagen)

När du som verksam konstnär kommer överens om att hyra eller använda en lokal (eller ett område), bör du ta upp frågan om rådighetsansvar och samordningsansvar på arbetsstället, om det rör sig om ett gemensamt arbetsställe, det vill säga med mer än en aktör verksam på arbetsstället.

Den samordningsansvariga ska se till att

- arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samordnas på det gemensamma arbetsstället,
- arbetet tidsplaneras på det sätt som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall till följd av att olika verksamheter pågår på arbetsstället,

- allmänna skyddsanordningar inrättas och underhålls och allmänna skyddsregler för arbetsstället utfärdas,
- ansvaret för de speciella skyddsanordningar som kan behövas för ett visst arbete eller vissa arbeten klargörs och
- personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i den omfattning som behövs.

Konkreta exempel på åtgärder som behöver samordnas för att förebygga risk för att utsättas för hot och våld kan vara gemensamma skyddsronder och genomgångar av checklistor för riskanalyser. Lokalkännedom och omvärldsanalyser kan i det sammanhanget vara viktigt för att kunna bedöma hotbilder. Dessutom kan det behövas gemensamma riktlinjer för hur man bemöter hot och hat, rutiner för hur man larmar och kontakter polis och räddningstjänst, utrymningsövningar, ansvarsfördelning för kontroll av larmanordningar och brandskyddsutrustning, rutiner för anlitanande av vakter och väktare.

Det är viktigt med en klar gränsdragning mellan varje arbetsgivares skyldigheter mot sina anställda på ett gemensamt arbetsställe, och de skyldigheter som en samordningsansvarig har. Ansvarsfördelningen är inte i detalj reglerad i lagstiftningen, men utgångspunkten är att den som rättsligt och faktiskt har de största möjligheterna att vidta åtgärder också ska ha ansvaret för dem. En viktig uppgift i samordningen är just att klara ut vem som ska stå för olika åtgärder tillsammans med samtliga arbetsgivare och ensamföretagare som ska bedriva verksamhet på det gemensamma arbetsstället.

Ansvar för rörliga eller tillfälliga gemensamma arbetsställen och för arbetsställen som ingen råder över

För fasta gemensamma driftsställen finns det ett obligatoriskt samordningsansvar. Men det finns också andra typer av gemensamma arbetsställen som kan vara rörliga eller tillfälliga, och som det kan vara svårt att avgöra vem som råder över. För dessa situationer gäller enligt arbetsmiljölagen att de som arbetar på det gemensamma arbetsstället kan komma överens om att en av dem ska ha samordningsansvaret. En sådan överenskommelse om ansvaret ska godkännas av samtliga som bedriver arbete på det gemensamma arbetsstället. Även alla nytillkommande arbetsgivare måste vara införstådda med en sådan överenskommelse.

Upplåtelseansvar - ansvar för den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord

Den som upplåter en plats i form av en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme kan också ha ett visst arbetsmiljöansvar. Det gäller det skyddsansvar som skulle kunna bli aktuellt om det finns något missförhållande i skyddshänsenande beträffande platsen.

Om det finns ett sådant missförhållande som kan innebära risker för de som bedriver verksamhet där, kan Arbetsmiljöverket *förelägga* den som upplåter platsen att undersöka skyddsförhållandena samt att vidta åtgärder.

Arbetsmiljöverket kan även meddela *förbud* mot att upplåta en sådan plats tills åtgärderna har vidtagits (3 kap 13 § och 7 kap 8 § arbetsmiljölagen).

Ansvar för brandsäkerhet

Det finns även annan lagstiftning som är relevant när det gäller hot och hat. Det är lagstiftning som reglerar skyldigheter som gäller brandskydd. I situationer där det förekommer hot och hat kan sådant skydd givetvis vara av största vikt.

Enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor ska ägare eller nyttjanderättshavare till byggnader eller andra anläggningar, se till att det finns tillräcklig utrustning för släckning av brand och för livräddning vid brand eller annan olycka. De ska också vidta de åtgärder som behövs för att förebygga brand, och för att hindra eller begränsa skador till följd av brand.

Enligt Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps allmänna råd (SRVFS 2004:3) ska ett systematiskt brandskyddsarbete bedrivas, både byggnadstekniskt (till exempel utrymningsvägar) och organisatoriskt (till exempel ansvarsfördelning, instruktioner, rutiner och övningar). Det systematiska brandskyddsarbetet ska dokumenteras.

Dessa skyldigheter för ägare och nyttjanderättshavare kan sägas gå hand i hand med de skyldigheter enligt arbetsmiljölagen som ingår i rådighetsansvar, samordningsansvar och ansvar för upplåtare av lokal. Det kan ju vara antingen ägaren eller en nyttjanderättshavare som bedriver verksamhet i byggnaden eller lokalen, som är den som råder över arbetsstället.

6. STRAFFANSVAR OCH SKADESTÅNDSANSVAR

Straffansvar vid brott mot arbetsmiljölagen

Skyldigheterna enligt arbetsmiljölagstiftningen är förenade med ett straffansvar. Det innebär att konsekvensen av att en arbetsgivare, eller den som annars råder över ett gemensamt arbetsställe, inte fullföljer sina skyldigheter, är att denne kan åtalas och dömas för arbetsmiljöbrott.

Straffansvar och arbetsmiljöansvar är olika saker

Arbetsmiljöansvar och straffansvar är inte samma sak, utan avser olika slags ansvar enligt olika regelsystem. I en viss situation kan det vara en person som har arbetsmiljöansvaret och en annan som straffas. I arbetsmiljöverkets skrift Arbetsmiljöansvar och straffansvar (H302) beskrivs skillnaden mellan dessa former av ansvar.

Straffansvar för fysiska personer

Straffansvaret gäller fysiska personer, det vill säga den chef eller företrädare för arbetsgivaren, företaget eller organisationen som har brustit i ansvar. Det gäller även chefer och arbetsgivarföreträdare inom offentlig verksamhet. För att det ska bli aktuellt med straffansvar krävs att personen har brustit i sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen på ett oaktsamt sätt. Det krävs också att oaktsamheten har vållat någon (arbetstagare eller andra som befunnit sig på arbetsstället) skada, sjukdom eller död, eller framkallat allvarlig fara för liv och hälsa.

Straffansvaret är inget strikt ansvar, utan det krävs att den som haft skyldigheter enligt lagen har agerat oaktsamt eller vårdslöst. Det krävs också ett att det finns ett direkt orsakssamband mellan det oaktsamma handlandet och den skada som inträffat, till exempel att den som hade arbetsmiljöansvar lät bli att riskbedöma verksamheten eller vidta vissa skyddsåtgärder.

Straffansvar för juridiska personer

Om en olycka eller skada skulle inträffa kan både arbetsgivare och företag eller organisationer med rådighetsansvar eller samordningsansvar dömas till straffansvar, beroende på vem som har brustit i sina respektive skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen. Det är alltså möjligt att åtala flera aktörer samtidigt, var och en utifrån sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Den juridiska personen, det vill säga arbetsgivaren, företaget eller organisationen, kan samtidigt dömas till en företagsbot; en slags ekonomisk sanktion som drabbar företaget.

För att en företagsbot ska kunna utdömas krävs dock att arbetsmiljöbrottet begåtts i näringsverksamhet. Statliga eller kommunala verksamheter anses sällan utgöra näringsverksamhet och kan därmed inte dömas till företagsbot. En utredning har emellertid föreslagit att även offentliga arbetsgivare och verksamhetsutövare ska kunna dömas till företagsbot.

Skadeståndsansvar vid brott mot arbetsmiljölagstiftningen

Arbetsmiljölagstiftningen är en så kallad offentligrättslig lagstiftning. Det innebär att det är staten som ställer krav på aktörerna på arbetsmarknaden att bedriva ett arbetsmiljöarbete på sina arbetsställen, i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall. Det gäller framförallt arbetsgivare men alltså även vissa andra, till exempel den som råder över ett arbetsställe.

Staten utövar tillsyn genom olika företrädare. Genom tillsynsmyndigheten Arbetsmiljöverket har staten befogenhet att utöva tillsyn och döma till viten och sanktionsavgifter mot privata aktörer. Genom förvaltningsdomstolarna kan staten döma företag och organisationer till viten och sanktionsavgifter. Allmänna domstolar kan utdöma höga företagsböter mot företag och organisationer, samt utdöma straff i form av

fängelse och dagsböter mot företagens företrädare som VD eller annan chef, till exempel om en allvarlig olycka inträffat.

Arbetsmiljölagen gäller inte i civilmål

Arbetsmiljölagstiftningen reglerar däremot *inte* något skadeståndsrättsligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den ger därmed ingen rätt till skadestånd för den arbetstagare eller uppdragstagare som har drabbats av ohälsa, skada eller olycksfall på grund av att arbetsgivaren, eller en uppdragsgivare, arrangör eller annan som råder över ett arbetsställe, brustit i sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Arbets-skador ersätts i första hand av försäkringar; dels den lagstadgade arbets-skadeförsäkringen, dels den kollektivavtalade trygghetsförsäkringen vid arbets-skada (TFA). Det finns dock en möjlighet att i dessa situationer ställa skadeståndskrav på allmänna skadeståndsrättsliga grunder enligt skadeståndslagen, men möjligheterna att få ersättning denna väg får anses begränsade.