

En problematisering av arbetsmiljölagens ramkaraktär

*En rättsvetenskaplig studie om lagens utformning och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar inom
hästnäringens verksamheter*



Författare:

Clara Holmstedt

Kurskod:

2RV05E

Ämne:

Examensarbete i rättsvetenskap

Handledare:

Lottie Ryberg Welander

Examinator:

Frantzeska Papadopoulou

Abstract

This essay aims to investigate how the work environment law is structured and the employer's legal responsibility when it comes to the working environment in businesses corporations concerning horses. As the essay also examines how far the legal responsibility goes, the sanction system in Swedish legislation will also be considered. The legal-judicial method constitutes the basis for this work in the choice of material and approach. In conclusions the work environment law is designed in several steps to ensure that all workplaces are subject to the rules, but also to ensure that the rules of all member states can be dealt with in terms of the technological and social development of our society. This furthermore implies that the employer's responsibility is extensive. It and covers taking all measures required for preventive responsibility but also carrying responsibility for accidents arising from investigating and taking action. And finally, it covers criminal liability if the employer failed to comply with his obligations to the Work Environment Act.

Nyckelord

Arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöbrott. Arbetsplatsolycka. Hästnärlingsverksamhet. Inre marknad. Sanktionssystem.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Nyckelord	2
Förkortningslista	5
1 Inledning	6
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte.....	8
1.3 Frågeställning	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Begreppslista	10
2 Arbetsmiljö inom EU	11
2.1 EU-direktiv	12
2.2 Särddirektiv	12
2.2.1 CE-märkning	13
2.3 Arbetsmiljöstrategin	14
3 Arbetsmiljö inom Sverige	16
3.1 Arbetsmiljölagens tillkomst och utveckling	16
3.2 Arbetsmiljölagstiftningen	17
3.3 Arbetsgivarens åligganden på arbetsplatsen	17
3.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	18
3.3.2 Samverkan	19
3.4 Hästnäringens verksamheter	20
3.4.1 Arbete med djur	20
3.4.2 Personlig skyddsutrustning	21
4 Tillsyn och påföljder	22
4.1 Arbetsmiljöverket	22
4.1.1 Inspektion	23
4.1.2 Föreläggande och Förbud	23
4.2 Rättsligt ansvar för arbetsmiljön.....	24
4.2.1 Brott och straff	24
4.2.2 Företagsbot	25
5 Analys	28
5.1 Strukturanalys av den europeiska rätten och svensk lagstiftningen.....	28
5.2 Arbetsgivarens rättsliga ansvar på arbetsmiljöområdet inom hästnäringens verksamheter	31

6 Slutsats och avslutande reflektion	36
Källförteckning.....	39
Offentligt tryck	39
Tryckt material.....	40
Övrigt elektroniskt material.....	41

Förkortningslista

AFS – Arbetsmiljöverkets författningssamling.

AML – Arbetsmiljölagen (1977:1160).

AMF – Arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

BrB – Brottsbalk (1962:700).

EUF – Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt.

FN – Förenta Nationerna.

ILO – Internationella arbetsorganisationen.

Kap. – Kapitel.

KO – Konsumentverket.

LO – Landsorganisationen i Sverige.

Prop. – Proposition.

RH. – Hovrätten.

Rådet – Europeiska rådet.

SAF – Svenska Arbetsgivarförbundet.

SAM – Systematiskt Arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

SkL – Skadeståndslagen (1972:207).

SOU – Statens offentliga utredning.

1 Inledning

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna deklarerar i artikel 23 att var och en har rätt till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållande. Att ha en god arbetsmiljö, samt skydd mot olyckor och ohälsa på sin arbetsplats är därmed en grundläggande rättighet i vårt samhälle.¹ 1919 skapades organisationen ILO, FN:s internationella fackorgan för arbetslivsfrågor där Sverige fullgjorde sitt inträde 1920.² ILO:s trepartsamarbete mellan regeringar, arbetsgivare och arbetstagare utgör grunden för arbetsmiljön på arbetsmarknaden genom sitt antagande av konvention nummer 155, samt nummer 187. Nummer 155 syfte beskrivs i artikel 4, att utveckla en hållbar generell politik kring arbetarskydd, arbetshälsa och arbetsmiljö. Politiken beskrivs ses över regelbundet och syfta till att förebygga olyckor samt hälsorisker i arbetslivet.³ Vidare beskriver nummer 187 målet kring förbättringar av arbetsmiljöreglerna. Att den nationella uppbyggnaden ska stärkas av riktlinjer och det fortlöpande arbetet kring arbetarskydd och hälsa med beaktande av ILO:s principer.⁴ Trepartsarbetet utgör därmed en viktig förståelse för arbetsmiljörätten i Sverige då den idag utöver det traditionella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare innefattar ett flertal andra lagar som direkt eller i samband med rätten blir tillämpliga. Utgångspunkten fastslås därmed i lagens preventiva syfte som utgör den gemensamma nämnaren inom rätten, att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen.⁵

1.1 Problemformulering

Hästen har i över 5000 år spelat en viktig roll i människans liv. Genom krig och fred har den agerat transportmedel och genom sin styrka byggt upp vårt samhälle. Likväl som samhället har förändrats har även hästens funktion det.⁶ Inom EU beräknas det idag finnas runt sju miljoner hästdjur, inbegripet hästar, ponnys och åsnor. Till veklighetspopulationen beräknas det finnas fler då mörkertalet är stort. Många hästdjur registreras inte med anledning att deras roll och användningsområdet idag är brett; allt ifrån arbetsdjur, fritidsdjur till husdjur. På EU:s arbetsmarknad beräknas hästen som minimum frambringa arbetstillfällen för ca. 890 000

¹ Alli, Benjamin O., *Fundamental principles of occupational health and safety*, s.20.

² Svenska ILO kommittén, *Om ILO*.

³ Internationella arbetsorganisationen, C155.

⁴ Internationella arbetsorganisationen, C187.

⁵ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.30–31.

⁶ World Horse Welfare and Eurogroup for Animals, *Removing the Blinkers: The Health and Welfare of European Equidae in 2015*, s.13.

människor.⁷ Det europeiska hästnätverket har i sina beräkningar fastställt att hästnäringens verksamhet är en växande sektor inom EU med positiva bidragande faktorer till jobbtillfällena. Bara idag beräknas hästarna inom EU generera i ca. 400 000 heltidstjänster.⁸ På den svenska arbetsmarknaden bidrar hästen med ca. 20 000 arbetsplatser, varav ca. 15 000 heltidstjänster.⁹ Bland de största aktörerna hör ridsporten med 450 ridklubbar.¹⁰ Utöver ridsporten beräknas 650 företag bedriva någon form av hästturismverksamhet och vidare 80 000 hästar beräknas tillhandahållas på jordbruksföretag.¹¹ Trots den utbredning som hästnäringens verksamhet har i vårt samhälle är olycksfall en återkommande faktor och olöst problematik.

Hästen är i grunden ett flyktdjur med instinkten att fly från situationer som uppfattas som hot. Säkerhetstänket ska därmed prioriteras vid hantering i närhet eller av hästen för att stärka människans trygghet och gå i riktlinje med den goda arbetsmiljön. Säkerhetstänket innefattar därmed kunskapen om hästens beteende och reaktioner utifrån olika situationer.¹² De vanligaste skadorna beskrivs orsakas i samband med ridning, hantering av hästen i boxen, vid lastning eller när man leder hästen.¹³ Andra fysiska förhållanden som mockning, tunga lyft, kalla förhållanden samt icke ergonomiska arbetspositioner m.fl. är ytterligare riskfaktorer som är välkända inom hästnäringen som bidragande förhållanden till de olycksfall som sker.¹⁴ I AV projektrapport ”Hästnäringen” bekräftades vidare att totalt 771st arbetsolyckor hade inträffat mellan åren 2009–2013, varav en av dessa vidare lett till dödsfall. Samtliga orsakade av hästar. I en tillsynsinsats från 2016 där 520 arbetsplatser inspekterades fick 49% av arbetsgivarna bakslag på sitt arbete med arbetsmiljön. Inspektionsmeddelanden tydliggjorde vidare krav på arbetsgivarna att åtgärda de brister som uppdagades kring arbetsmiljön under inspektionstillfället. Att okunskapen om arbetsmiljölagstiftningen och dess tillämpning i praktiken var generell inom hästnäringens verksamheter blev ett faktum efter AV:s inspektioner.¹⁵

⁷ World Horse Welfare and Eurogroup for Animals, *Removing the Blinkers: The Health and Welfare of European Equidae in 2015*, s.6.

⁸ European Horse Network, *Employment Impac.*

⁹ Hästnäringens nationella stiftelse, *Morgondagens hästjobb.*

¹⁰ Svenska ridsportförbundet, *Statistik och kortfakta om ridsporten.*

¹¹ Hästnäringens yrkesnämnd HYN, *Yrken inom och kring hästsektorn.*

¹² Svenska Ridsportförbundet, *Beteende*, s.1.

¹³ Agria Djurförsäkring, *Hjärnan drabbad vid hästolyckor.*

¹⁴ Häst Sverige, *Arbetsmiljön i stall.*

¹⁵ Arbetsmiljöverket, *Projektrapport Hästnäringen*, s.1.

1.2 Syfte

Uppsatsen syftar till att klargöra gällande rätt när det kommer till europeisk och svensk arbetsmiljölagstiftningen samt belysa problematiseringen kring ramlagstiftningens tillämpning i hästnäringens verksamhet. Denna uppsats syftar även till att klargöra gällande rätt kring det svenska sanktionssystemet när det kommer till gärningar som strider mot arbetsmiljölagen (1977:1160).

1.3 Frågeställning

De frågeställningar som kommer behandlas i denna uppsats är följande:

- Hur är arbetsmiljölagstiftningen på europeisk- och svensk nivå utformad?
- Hur ser arbetsgivarens rättsliga ansvar ut och hur kan det tillämpas när det gäller hästnäringens verksamheter?

1.4 Metod och material

I denna uppsats har den rättsdogmatiska metoden använts för att besvara de frågeställningar som fastställts *"Hur är arbetsmiljölagstiftningen på europeisk- och svensk nivå utformad?"* och *"Hur ser arbetsgivarens rättsliga ansvar ut och hur kan det tillämpas när det gäller hästnäringens verksamheter?"*. Rättsreglerna utgör grunden i metoden och är unik i liknelse med andra normer. De ställs upp utifrån en behörig ordning, rättskällevärdet, som de vidare är antagna i.¹⁶ Då denna uppsats studerats utifrån ett internationellt perspektiv har undersökning av rättsligt material i förstahand skett genom att studera arbetsmiljörätten på både EU-nivå som svensk nivå och vidare även de delar som berört hästnäringens verksamheter och sanktionssystem. Systematiseringen har bidragit med att skapa ett värde för reglerna och fastställt lösningar på rättsliga problem. Regel- och systemkoherens är ett av flera tillvägagångsätt som syftar till att genom reglers inbördes beskaffenhet analysera utifrån det system som de är antagna i. Detta kan vidare bidra till att förklara strukturen inom ett rättsområde, vilket har gjorts i denna uppsats.¹⁷ Då rättsdogmatiken tar sin utgångspunkt i lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin, har komplexitet uppstått vid studier av hästnäringens verksamheter och arbetsgivarens skyldigheter då ytterligare rättskällor som föreskrifter behövs tillämpas än de strikta. Då rättsdogmatiken är en del av den rättsvetenskapliga metoden har valet därmed gjorts att utvidga metoden. Den

¹⁶ Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, s.11.

¹⁷ Sandgren, Claes, *Om teoribildning och rättsvetenskap*, 2004–05 NR 2, s.323–324.

rättsvetenskapliga metoden kommer bidra med ett vidare perspektiv på rätten i analysen då fler rättskällor än de strikta kan tas i beaktning.¹⁸

Då intresset är att undersöka arbetsmiljörättens struktur har i förstahand fördrag och arbetsmiljödirektiv studerats på EU-nivå och AML, AMF och AFS:ar på svensk nivå. Fördragen har använts för att tydliggöra rättens uppbyggnad för vidare förståelse av direktivens uppkomst. Direktivens status är tvingande för medlemsländer att anta och därav har detta varit av betydelse i denna uppsats att studera för att få en vidare förståelse för den svenska lagstiftningens utformning.¹⁹ Soft law har även behandlats i denna uppsats. Soft law besitter ingen bindande rättslig verkan men har i denna uppsats bidragit med att tydliggöra den rättsliga problematik som kan förekomma inom arbetsmiljöområdet.²⁰

Inom den svenska rätten har AML studerats för att tydliggöra dels rättens framväxt men också den struktur som föreligger idag. Genom AML har en generell förståelse av arbetsgivarnas skyldigheter på marknaden behandlats genom förarbeten och doktrin. Då intresset varit att undersöka specifik bransch, hästnäringens verksamhet, har avsaknaden av normativt innehåll och materiella regler gjort att lagen vidare behövs kompletteras.²¹ Därav har även föreskrifter inom området studerats för att få den bredare förståelsen för lagens tolkning och tillämpning i praktiken. AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS:2001:3 Användning av personlig skyddsutrustning samt AFS 2008:17 Arbete med djur har därmed varit av betydelse att undersöka.

Då intresset vidare har funnits för att undersöka det straffrättsliga ansvaret som arbetsgivaren kan besitta har BrB, förarbeten, doktrin samt rättspraxis studerats. Förarbetena prop. 1985/86:23 Om ändringar i Brottsbalken m.m. (företagsbot) och prop. 2005/06:59 Företagsbot har bidragit med att tydliggöra tillämpliga bestämmelser, men också ge en bakomliggande förklaring till de bestämmelser som fastställts genom AML:s framväxt. Vilket varit av intresse i denna uppsats.²² Rättspraxisens urval har skett utifrån intresset att behandla fall med koppling till hästnäringens verksamheter. Då detta område inte är utstuderat har syftet med fallen som behandlas varit att tydliggöra den praktiska tolkningen. Fallen har därmed tydliggjort skillnaden

¹⁸ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s.41–43.

¹⁹ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, s.67.

²⁰ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.135.

²¹ Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, s.73.

²² Leijonhufvud, Madeleine, Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, s.111.

hur brott bedöms och vilka rekvisit som måste uppfyllas för att kunna kopplas till brott begånget inom ramen för näringsverksamheter. Doktrinen har verkat som kompletterande rättskälla i detta arbete då den fyllt ut de luckor som lämnats ofullständiga genom lagtextens utformning.²³ Material som inte nämnts, men behandlats genomgående i detta arbete är elektroniska källor. De har använts för att komplettera min studie och tagits i beaktning för att vidare i samverkan av tidigare nämnda rättskällor kunna besvara uppsatsens forskningsfråga och uppfylla uppsatsens syfte.

1.5 Begreppslista

Här kommer de begrepp som är av betydelse för uppsatsen att presenteras för att viktig förståelse i genomgång av arbetets avsnitt 2–4 men också analys och slutsats inte ska gå förlorad. Denna lista rekommenderas därmed att gå igenom innan läsning för att få en god förutsättning av förståelse för arbetets kontext.

Den inre marknaden – EU:s samarbetet mellan de 28 medlemsländerna²⁴

Hästnäringsverksamhet – Innefattar alla näringsverksamheter som bedrivs med hästen som en arbetsmiljöfaktor ex. hästtransportörer, uppfödare, djurskyddsinspektörer, körentreprenörer m.fl.²⁵

Ramlag – En ramlag kan beskrivas som en lag som fastställer minimikraven men ytterligare behöver kompletteras och konkretiseras på ett eller annat sätt ex. genom föreskrifter som tydliggör mer specifik och detaljerad reglering.²⁶

Näringsidkare – En fysisk eller juridisk person som bedriver en näringsverksamhet av något slag ex. kommun, enskild firma, aktiebolag m.fl.²⁷

Näringsverksamhet – En fysisk eller juridisk person som på ett yrkesmässigt plan sysselsätter sig genom att bedriva en verksamhet av ekonomisk karaktär.²⁸

²³ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, s.185.

²⁴ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, s.67.

²⁵ Hästnäringens yrkesnämnd HYN, *Yrken inom och kring hästsektorn*.

²⁶ Hydén, Håkan, *Ram eller lag?: om ramlagstiftning och samhällsorganisation*, s.1-2.

²⁷ Iseskog, Tommy, *Företagsbot: en sanktion vid brott i näringsverksamhet*, s.12.

²⁸ *Ibid.* s.13.

2 Arbetsmiljö inom EU

EU utgör en oberoende rättsordning gentemot den internationella rätten. Den särskilda prägeln för unionen utgörs av dess individuella egenskaper att verka i alla medlemsländers lagstiftningar med sin primär- eller sekundära lagstiftning. Fördragen och de allmänna principerna utgör primärrätten med den direkta påverkan, medan direktiven utgör sekundär rätten med direkt verkan på medlemsländernas lagstiftning. Kompletterande lagstiftning tillämpas också i form av akter utan rättslig bindning. Rättsordningens funktion ska verka för att tydliggöra unionens mål.²⁹ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, även benämnd som ”Rättighetsstadgan”, utgör basen för det fördjupade och utvecklade samarbetet mellan medlemsländerna. Genom erkännande av 18 artiklar som skildrar de mänskliga fri- och rättigheterna förbinder sig de medlemsländer som antagit stadgan att tillämpa och efterleva dessa inom sin inhemska rätt.³⁰

Fördraget om EU:s funktionssätt, härnäst EUF, fastställer i artikel 151 arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter när det kommer till arbetsvillkor. Föresättningsvis i artikel 153 tydliggörs även vad som krävs från unionens sida för att kunna uppfylla målen i artikel 151 i medlemsstaterna. Artikel 153 beskriver att direktiv ska antas till följd av förbättringar kring arbetsmiljön för att värna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet.³¹ Artikeln ger genom EU:s kompetensnorm, Europaparlamentet och rådet rätten att anta minimidirektiv på arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöfrågorna är därmed relevanta i sammanhanget då de påverkar den EU rättsliga regleringen. Dels på den inre marknaden med avvecklingen av handelshinder, men också på politisk nivå då den spelar en central roll inom social- och arbetsmarknadspolitiken.³²

I EUF-fördragets avd. V kap. 4 omfattar det straffrättsliga samarbetet inom EU. I art. 82 p.1 beskrivs unionens princip att det ska föreligga ett ”...ömsesidigt erkännande av domar och rättsliga avgöranden och inbegripa en tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar på de områden som avses i punkt 2 och artikel 83”.³³ Vidare fastställer art. 82–86 de miniminivåer som medlemsländerna måste implementera i sin inhemska lagstiftning när det

²⁹ Europaparlamentet, *EU-rättens källor- och räckvidd*.

³⁰ Europeiska Unionens Stadga om de grundläggande rättigheterna.

³¹ Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

³² Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.130–131.

³³ Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

kommer till brottsrekvisit och påföljder. Exempel på områden som behandlas är; korruption, terrorism, penningtvätt, människohandel m.fl. Arbetsmiljöområdet ingår inte i dessa bestämmelser och är därmed inte reglerad på EU-nivå inom straffrätten.³⁴

2.1 EU-direktiv

Arbetsmiljölagstiftningen regleras inom EU genom olika EU-direktiv som fastställer minimikrav och grundläggande principer på arbetsmarknaden som medlemsländerna är tvungade att tillämpa i sin inhemska lagstiftning.³⁵ Minimikraven fastställer den lägsta godtagbara nivån på arbetsmiljön med förutsättning att medlemsländerna själva kan införliva högre nivåer, så länge det inte orsakar hinder på den inre marknaden.³⁶ Antagandet 1989 av direktiv 89/391/EEG även benämnt som "Ramdirektivet", fastslog det som kommit att bli grunden för utvecklingen av förbättringar kring arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatserna.³⁷ Syftet med direktivets tillkomst var att skapa en radikalförändring i medlemsländernas politik kring området miljö och hälsa samt skapa bättre förutsättningar för alla arbetstagare på deras arbetsplatser, vilket även återges i artikel 1. Alla verksamheter, privat som offentlig, ska omfattas av detta direktiv i enlighet med artikel 2 vilket stärker ramdirektivets position på den inre marknaden. De allmänna principerna som anges i ramdirektivet beskriver att den tekniska utveckling och arbetet ska anpassa till individen. Risker ska utvärderas och bekämpas vid källan och farliga ämnen som kan påverka hälsan ska bytas ut mot mindre farliga ämnen.³⁸ Den svenska lagstiftningen hade redan långt innan 1989 utformat likvärdiga principer på arbetsmarknaden, tillskillnad från andra medlemsländer med lägre standarder inom arbetsmiljöområdet.³⁹

2.2 Särddirektiv

EU har även antagit s.k. särddirektiv som ska verka för att komplettera ramdirektivets allmänna regler genom sin specifika kompetens kring arbetsmiljöfrågor. Striktare och mer specifika regleringar har därmed utarbetas med företräde framför de allmänna regleringarna med syftet att fullfölja ramdirektivets ändamål. Områden där ramdirektivets principer stärks upp av

³⁴ Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne & Ågren, Jack, *Straffansvar*, s.186.

³⁵ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Arbetsmiljölagstiftningen*.

³⁶ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*.

³⁷ 89/391/EG.

³⁸ European Agency for Safety and Health at Work, *Directive 89/391/EEC – OSH "Framework Directive"*.

³⁹ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.133.

särdirektiven är ex. branscher eller farliga ämnen där riktlinjer för riskbedömning eller gränsvärden fastställs.⁴⁰

89/654/EEG var det första särdirektivet som tillträdde med minimikrav på området säkerhet och hälsa även kallat arbetsplatsdirektiv. Direktivet sätter upp klarare riktlinjer och kompletterar ramdirektivet med hur säkerhet och hälsa ska kunna uppnås på arbetsplatsen. Direktivet tydliggör även arbetsgivarens skyldigheter att vidta åtgärder, som till följd bör minimera arbetstagarnas risk för ohälsa eller olycksfall.⁴¹ Krav som uppställs i särdirektivet omfattar ex. fria nödutgångar, att teknisk underhållning sker fortlöpande, att säkerhetsutrustning kontrolleras, att samverkan på arbetsplatsen upprätthålls men också att kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare efterlevs om åtgärder eller utvecklingar som berör arbetsplatsen.⁴² Det allmänna direktivet 2001/95/EG antogs av Europaparlamentet och rådet med avsikt att ställa tydligare krav på företag och producenter kring produkters säkerhet. Syftet med direktivet är att stärka konsumentens säkerhet när det kommer till varors framställning på den inre marknaden. Direktivet har därav kommit att kallas ”produkt direktivet”. Till direktivet hör även diverse särdirektiv som ex. 2009/104/EG som behandlar arbetsutrustning på arbetsplatsen, 89/656/EEG (utgår 2019 och ersätts av [EU] 2016/425) som behandlar arbetstagarens personliga skyddsutrustning m.fl. som ska komplettera med tydligare riktlinjer och minimikrav kring specifika områden inom produkt direktivet.⁴³

2.2.1 CE-märkning

Europeiska standardiseringsorganisationer ansvarar för att hälsa, säkerhet och miljö ska uppfyllas i de utförliga standarder som produkt direktivet fastställt för producerande verksamheter. CE-märkning är den vanligaste beteckningen för att se om en produkt uppfyller kravet som EU:s produkt direktivet upprättat.⁴⁴ Europakommission beskriver att en produkt som vill bli CE-märkta måste uppfylla:

- tillämpliga direktiv/harmoniseringar,
- verifiera produktspecifika krav,
- om nödvändigt göra en oberoende bedömning av varans överensstämmelse,
- testa och kontrollera produktens överensstämmelse,

⁴⁰ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*.

⁴¹ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.57.

⁴² 89/654/EEG, art. 6–8.

⁴³ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.57.

⁴⁴ *Ibid.* s.58.

- bifoga teknisk dokumentation om produkten samt
- ansöka om CE-märkning och upprätta EU-försäkran om överensstämmelse.⁴⁵

I den nya förordning EU 2016/425 som ersätter särdirektivet 89/656/EEG, tydliggörs att CE-märkningen måste märkas på all personlig utrustning för att den ska få användas eller säljas inom den inre marknaden. Den som importerar produkter eller som tillhandahåller varor i praktiken har därav en skyldighet att säkerhetsställa att produkten efterlever och uppfyller kraven för CE-märkningen.⁴⁶

2.3 Arbetsmiljöstrategin

Arbetsmiljöstrategin är ett sammanställt dokument som EU-kommissionen tagit fram med syftet att förbättra skyddet för alla arbetstagare på den inre marknaden när det kommer till ohälsa och olycksfall på arbetsplatserna. Dokumentet presenterar de utmaningar, strategiska mål och åtgärder som ska hjälpa EU att komma till rätta med problem som föreligger och förbättra arbetsvillkoren. Strategin kan därmed ses som en övergripande politik som b.la. syftar till lagstiftning.⁴⁷ Till grunden för att denna strategi ska fungera i praktiken tillämpas fördragets artiklar 151 och 153 där den delade befogenheten tydliggörs.⁴⁸ Arbetsmiljöstrategin beskrivs därmed utgå från två huvudperspektiv. Den ska dels vara en heltäckande EU-lagstiftning där medlemsstaterna har implementerat riktlinjer och konventioner som givits, men också skapa en struktur för den nationella politikens samordning och översikt av det förebyggande arbetet.⁴⁹ Strategin ska därmed utgå från att jobba med att identifiera målen, prioriteringarna och arbetsmetoderna på arbetsmarknaden för att utveckla tillvägagångssätt att hantera de nya riskerna som växt fram, men också de arbetsmönster som föreligger på dagens arbetsmarknad.⁵⁰

Utvärdering från tidigare års arbetsmiljöstrategi 2007–2012 som kommissionen tagit fram tydliggör att strategin gett resultat med minskade olycksfall och ett förbättrat förebyggande arbete inom EU:s arbetsmarknad. De utmaningar som påvisades pekade ut luckor i lagstiftningen samt delar i tillämpningen som visades vara mer komplexa att efterleva i vissa verksamheter. I Kommissionens meddelande fastställdes därmed att fortsatt förebyggande arbete kring effektivare insatser och förbättringar på arbetsmiljöområdet krävdes.⁵¹

⁴⁵ European Commission, *Manufacturer*.

⁴⁶ EU 2016/425, art 15–16.

⁴⁷ Europeiska kommissionen, *EU lägger fram sin arbetsmiljöstrategi för 2014–2020*.

⁴⁸ Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

⁴⁹ COM (2014) 332 final, s.2.

⁵⁰ COM (2014) 332 final, s.3.

⁵¹ COM (2014) 332 final, s.2.

I den nya strategin som tagits fram tydliggörs vilken problematik som föreligger som den nya strategin 2014–2020 kommer att få handskas med. Små till medelstora företag nämns som den första utmaningen. Att dels få dessa företag att följa bestämmelserna, anpassa bestämmelserna bättre och möjliggöra efterlevnaden, för att uppfylla det som ställs som krav i det riskförebyggande arbetet. Grunden till att det ofta inte efterlevs återkopplas till bristande kunskaper om efterlevnaden, vägledning eller verkställighet om lagen. Andra utmaningen är det förebyggande åtgärderna som behöver utformas kring de risker som finns eller kommer växa fram i vårt samhälle. Utformningen av de proaktiva åtgärderna ska syfta till att minimera och förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatserna. Sista utmaningen beskrivs hänga samman med den andra utmaningen och behandlar den befolkningsförändring som sker i världen. Att vi dels beräknas bli fler förvärvsarbetare, men också äldre och därmed användbar som arbetskraft längre. Förhållandena på miljön och arbetet kräver därmed en viss lämplighet för att minska antalet olyckor och ohälsa på arbetsplatserna.⁵² För att uppnå dessa utmaningar har EU tagit fram den s.k. strategiska ramen. Sju olika mål har upprättats med förtroendet att skapa skillnad på den inre marknaden genom det som benämns i dem:

- 1) Konsolidering av hälso- och säkerhetsstrategier
- 2) Praktiskt stöd för små till medelstora företag
- 3) Bistånd och verktyg som stöd i företag vid riskbedömningar
- 4) Förbättra verkställigheten av lagar i medlemsländerna
- 5) Förenkla den befintlig lagstiftning
- 6) Förstärka samordningen på internationell nivå
- 7) Förbättra förebyggandet av åtgärder.⁵³

⁵² COM (2014) 332 final, s.5–7.

⁵³ Europeiska kommissionen, *Health and safety at work: Strategic Framework sets out EU objectives for 2014–2020*.

3 Arbetsmiljö inom Sverige

3.1 Arbetsmiljölagens tillkomst och utveckling

Yrkesfarelagen var den första allmänt tillämpliga lagstiftningen som trädde i kraft i samband med industrialismens framväxt för att skydda arbetstagarna inom industrin. För att lagen skulle efterlevas inrättades en statlig yrkesinspektion. Under 1900-talets början ökade olyckor och dödsfall drastiskt och yrkesinspektörernas roll påvisade en minskad effekt mot vad som eftersträvats vid implementeringen. Stora delar av olyckor rapporterades inte in och kännedomen för olycksfallen förblev lägre än förväntat. Ett ytterligare försök till att stärka yrkesinspektörernas roll gjordes genom inrättning av en skarp skärpning med påföljden åtal vid utebliven inrapporteringen av olycksfall.⁵⁴

1912 tillträdde Lag om arbetsskydd med ett starkare och mer täckande skydd som inkluderade alla rörelser i samhället.⁵⁵ Vidare 1938 skrev LO och SAF under det som följande i historien kom att benämnas som grundstenen för den svenska modellen, Saltsjöbadsavtalet. För arbetsskyddet innebar avtalet en starkare position för inspektörerna att utfärda föreläggande och förbud på de arbetsplatser där lagen inte efterlevdes. Första samarbetsavtalet undertecknades mellan LO och SAF 1942 om skyddsfrågor angående arbetsplatsen, vilket även kan ses som 1912 lagreforms slutskede. Grunden till samarbetet var arbetsskyddsnämnden som inrättades för att ta sig an problematiken med olycksfall på arbetsplatserna.⁵⁶

Lag om arbetsskydd trädde i kraft 1949 med nya bestämmelser.⁵⁷ Arbetarskyddsstyrelsen blev därmed den chefsmyndighet som tog över tillsynen, att efterlevnaden av yrkesinspektionen sköttes. 70-talet kom vidare att återges som arbetsmiljödecenniet. Fler arbetstagare strejkade till följd att de ville ha bättre arbetsmiljöer på sina arbetsplatser.⁵⁸ En statlig arbetsmiljöutredning tillsattes för att kartlägga hur arbetarskyddets mål och metoder fungerade i praktiken. Kartläggningen bidrog med omstruktureringar och nya förslag formade grunden för en mer hållbar och effektiv lagstiftning.⁵⁹ Resultatet av 70-talets statliga arbetsmiljöutredning blev Arbetsmiljölagstiftning (1977:1160) härnäst AML, som trädde i kraft 1978.⁶⁰

⁵⁴ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

⁵⁵ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.14.

⁵⁶ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

⁵⁷ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.16.

⁵⁸ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

⁵⁹ Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagens: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, s.20.

⁶⁰ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

3.2 Arbetsmiljölagstiftningen

I den svenska lagstiftningen implementerades EU:s ramdirektiv (89/391/EEG) om hälsa och säkerhet i arbetet genom implementeringen i AML, AMF, samt AFS:ar.⁶¹ Inriktningen för AML beskriver att ändamålet med lagen är att verka förebyggande när det kommer till ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen och uppnå en god arbetsmiljö.⁶² Lagen tydliggör därmed vikten för arbetsplatser att den följs, men också dess påverkan på samhället. Att samhället ska ta ställning och sätta press på lagstiftningen för att upprätthålla det kontinuerliga förebyggande arbetet av ohälsa och olyckor. Det informella begreppet ”det goda arbetet” är ett exempel som påvisar karaktären av lagstiftningen som en fortgående förändringsprocess. Att hela tiden sträva att bli bättre. AML kan därmed beskrivas som en resultatorienterad ramlag och grunden för arbetsmiljörégleringen samt arbetsmiljöavtalen. Lagen ska därmed verka i alla verksamheter där man upprättat förhållningssättet att utföra något åt någon annans räkning. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁶³ AMF kompletterar AML med väsentliga stadganden om; skyldigheter, förvaring av handlingar, tillsyn mm. och ska vara tillgänglig att tillgå på arbetsplatsen. AMF berättigar även Arbetsmiljöverkets utgivelse av AFS:ar som mer detaljerat kan beskriva hur lagen ska tolkas och tillämpas genom sina allmänna råd i praktiken.⁶⁴

3.3 Arbetsgivarens åligganden på arbetsplatsen

I enlighet med arbetsmiljörätten kan en arbetsgivare gestaltas både som en fysisk- eller juridisk person. Skyldigheter att följa lag, förordningar, föreskrifter och avtal åläggs på arbetsgivaren. Gentemot arbetstagaren har arbetsgivaren en förpliktelse att ge kännedom om arbetsförhållanden, ta reda på arbetstagarens förkunskaper samt utbildningar, utöva sin handlingsplikt med åtgärder mot arbetsmiljörisker som kan bidra till ohälsa eller olycksfall m.fl.⁶⁵ Att detta efterlevs kontrolleras av det allmänna, stat och myndigheter, vilket vidare utgör det så kallade trepartsarbetet.⁶⁶ Det är endast de arbetstagarna som är anställda i arbetsgivarens verksamhet som täcks utav skyddet av arbetsgivarens ansvar, med undantag i 3kap 6, 7 och 12§§ AML.⁶⁷ Arbetsgivarna besitter därmed det huvudsakliga ansvaret när det kommer till arbetsmiljön på arbetsplatsen och ska i enlighet med 3kap 2§ AML vidta de

⁶¹ Ds 2001:50.

⁶² 1kap 1§ AML.

⁶³ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.31.

⁶⁴ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.39.

⁶⁵ Ibid. s.17–18.

⁶⁶ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.84.

⁶⁷ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.39.

åtgärder som krävs för att förhindra att arbetstagaren drabbas av ohälsa eller olycksfall. Vad det innebär tydliggörs i motiven till AML. Att de åtgärder man vidtar för att uppnå en god arbetsmiljö inte får anses vara orimligt ställt till arbetsgivaren utifrån det resultat som kan förväntas uppnås, proportionalitetsprincipen.⁶⁸ Hänsyn måste därmed alltid beaktas gentemot AML:s 3kap 1§ samt 2kap 1§ som tydliggör dels arbetsmiljöns beskaffenhet, karaktären på arbetet som utförs och den utveckling som sker i vårt samhälle.⁶⁹ Tillbud, varning för oönskad händelse och arbetsplatsolyckor som lett till grövre utfall liksom dödsfall eller allvarligare karaktär av skada ska utan dröjsmål i enlighet med 3kap 3a§ AML samt 2§ AMF anmälas av arbetsgivaren till Arbetsmiljöverket. Om skyldigheten inte efterlevs kan straffpåföljd vara befogat att utdömas till arbetsgivaren.⁷⁰ Arbetsgivarens rättsliga ansvar behandlas vidare i 4.2.

3.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I prop. 1990/91:140 framlades ändringen till arbetsmiljölagen att införa det systematiska arbetsmiljöarbetet hädanefter SAM. Skälen till förslaget bygger på att fokuset behövdes flyttas från de reaktiva åtgärderna när ohälsa eller olyckor redan skett, till de proaktiva åtgärderna det s.k. förebyggande arbetet inom arbetsmiljöarbetet. I proportionen framlades även att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna skulle flyttas upp till högsta ledningsnivå för att uppnå det eftersträvande syftet med SAM.⁷¹ På arbetsmarknaden skiljer sig verksamhetsinriktningarna åt och anpassningen kring arbetsmiljön i praktiken kräver därmed individuella bedömningar utefter förhållandena som ges.⁷² Systematiseringen ses som grunden i arbetet och ska utövas generellt på alla arbetsplatser i enlighet med 2kap AML. I 2kap 4–6§§ ges ex. på beskaffenheter liksom ljud, ljus, risk för fall, ämnen, tekniskanordning m.fl. som ska åtgärdas eller vara tillfredställande fysiska faktorer på arbetsplatsen. 3kap 2a§ 1st AML klargör arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetet till följd att uppnå de föreskrivna kraven som ställs på en god arbetsmiljö, men också förebygga ohälsa och olycksfall. Det förebyggande arbetet sker när arbetsgivaren kontinuerligt utreder de arbetsskador som sker, undersöker de risker som finns eller uppstår på arbetsplatsen samt vidtar förebyggande åtgärder. Om riskerna inte kan åtgärdas direkt ska åtgärderna tidplaneras. Andra stycket tydliggör även att risker som uppstår på arbetsplatsen ska dokumenteras i den omfattning det anses möjligt och vidare upprättas i handlingsplaner för att efterleva AML.⁷³

⁶⁸ Prop. 1977/77:149, s.253.

⁶⁹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*.

⁷⁰ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.262–263.

⁷¹ Prop. 1990/91:140, s.38–39.

⁷² Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.82–83.

⁷³ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*. s.181.

För att förstå den praktiska tillämpningen har även föreskriften AFS 2001:1 SAM tagits fram.⁷⁴ Föreskriften är ett hjälpmedel till arbetsgivaren som strukturerar upp de fysiska, psykologiska samt sociala förhållandena som måste beaktas när det kommer till arbetsmiljön. Arbetsmiljöpolicy och rutiner utgör därmed ramen i arbetet. Policyn talar om företagets mål av den arbetsmiljö som är önskvärd att uppnå och rutinerna beskriver mer ingående det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån när, vem och hur arbetet ska utföras.⁷⁵ Policyn ska upprättas i verksamheter med minst 10 anställda som vidare fastställs i 3, 5 och 6 §§ SAM.⁷⁶

3.3.2 Samverkan

Prop. 1976/77:149 tydliggör samverkan som en nödvändighet mellan parterna för att kunna uppnå det önskvärda resultatet av en god arbetsmiljö.⁷⁷ Samarbetet mellan arbetsmarknadens parter återfinns i AML:s allmänna skyldigheter att samverka mellan arbetsgivare och arbetstagare ska upprätthållas för att uppnå en god arbetsmiljö. Det beskrivs därmed ligga i alla parter intresse att uppnå en god arbetsmiljön då det är ett ömsesidigt ansvar som gynnar alla.⁷⁸ Vidare fastslås att i 2kap 1 § AML att hänsyn ska tas utifrån samhällets utveckling och arbetets natur och vara tillfredställande för arbetstagaren. En helhetsbedömning av arbetssituation krävs vidtas från arbetsgivarens sida för att reda ut de åtgärder som är behövliga, likväl som de krav som ställs utifrån den specifika arbetsplatsen för att uppnå det lagen fastställer. De mänskliga behoven ställer därtill högre krav när det kommer till att uppnå den tillfredställande arbetsmiljön genom möjligheten till samverkan, inflytande, handlingsfrihet m.fl. i verksamheten.⁷⁹ Arbetstagarens skyldighet till samverkan tydliggörs i 3kap 4 § AML. Att arbetstagaren ska medverka och delta i arbetsmiljöarbetet samt de åtgärder som vidtas. Följa de föreskrifter som anges med säkerhetsåtgärder liksom skyddsutrustning och säkerhetstänk för att förebygga olycksfall och ohälsa. Arbetstagaren har även en underrättelseskyldighet till arbetsgivaren vid arbete som innebär risk för arbetstagarens liv eller hälsa. Skulle arbetstagaren inte fullfölja de föreskrifter och skyldigheter som ställs kan det vidare leda till allvarliga konsekvenser som ex. att arbetstagaren får skiljas från sin anställning.⁸⁰

⁷⁴ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.139.

⁷⁵ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.84

⁷⁶ Ibid. s.84.

⁷⁷ Prop. 1976/77:149, s.251.

⁷⁸ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.93.

⁷⁹ Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, s.73–74.

⁸⁰ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.22–23.

3.4 Hästnäringens verksamheten

Tolkningen av begreppet arbetsmiljö utgör inte längre endast den grundsynen som specifikt inriktade sig mot arbete och hälsa på arbetsplatsen. Begreppet inkluderar även miljön som ett orsakssamband till att ohälsa eller arbetsplatsolyckor uppkommer.⁸¹ Idag utgör hästen en miljöfaktor i många branscher. Många olycksfall sker där hanteringen av hästen inte går i proportion med den kunskap som krävs i anknytning till hästens karaktär.⁸² För att minska arbetsplatsolyckor vidtog AV åtgärder och beslutade om nya krav om arbetet med djur, AFS 2008:17.⁸³

3.4.1 Arbete med djur

AFS 2008:17 behandlar den utformade tillämpningen av arbetsmiljön inom branscher där djurhantering ingår på arbetsplatsen. De allmänna kraven när det kommer till arbetet med djur beskrivs i 3–5 §§ och behandlar de fysiska aspekterna på arbetsplatsen. Att byggnaden ska vara anpassad med ytor och utrustning som kan garantera en säkerhet vid hantering med djuret. Att stängsel, hagar och andra skyddsanordningar ska underhållas för att undvika olyckor på arbetsplatsen. För lösgående djur beskrivs den befintliga platsens utformning utgöra kärnan för arbetstagarens garanti till en god arbetsmiljö. Möjlighet ska därmed finnas att ta sig i säkerhet om omständigheterna kräver det. Stängsel, boxar, stalldörrar m.fl. som innefattar en öppningsanordning ska vara säkrade. Från djurens aspekt ska öppningsanordningar inte kunna öppnas utan hjälp och från AT aspekt vara tillförlitliga och lätthanterad med ett enkelt handgrepp.⁸⁴ Även möjlighet till att binda hästen vid arbete kring hästen ska möjliggöras för att undvika fysiska angrepp.⁸⁵ Det är arbetsgivaren som besitter det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Arbetsgivaren ska se till att den som hanterar hästen har tillfredsställande kunskaper kring hästens beteende utifrån förhållandet som ges men också generellt. Saknas kunskap kring det ska en person som besitter dessa kunskaper anställas. Rutiner, hjälpmedel och upplysningar kring hantering av hästen i olika situationer och hästens karaktärsdrag beskrivs därmed ligga till grund för det förebyggande arbetet kring olycksfall.⁸⁶

⁸¹ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.59.

⁸² AFS 2008:17, s.18.

⁸³ AFS 2008:17.

⁸⁴ AFS 2018:17, 3–5 §§.

⁸⁵ AFS 2018:17, 16–17 §§.

⁸⁶ AFS 2008:17, 6–7 §§, 11 §.

3.4.2 Personlig skyddsutrustning

I det allmänna rådet till AFS:en beskrivs att användning av personlig skyddsutrustning kan vara nödvändig vid arbete med djur.⁸⁷ Den personliga skyddsutrustningen regleras för arbetstagare i 2kap 7§ AML. I paragrafen tydliggörs att den personliga skyddsutrustningen ska tillämpas om ohälsa och olycksfall inte kan undvikas på annat sätt.⁸⁸ Arbetsgivaren ska tillhandahålla utrustningen kostnadsfritt i enlighet med 4§ AFS 2001:3, genom avtal kan även arbetsgivaren låta arbetstagaren få bidra till kostnaden om syftet av användningen går utanför arbetsgivarens skyldigheter ex. fritidsaktivitet.⁸⁹ I AFS 2008:17 ges exempel på utrustning som bör användas beroende på risksituation vid hanteringen av djuret. Hjälms, skyddsväst och skyddsskor med skyddståhatta beskrivs undvika fot, huvud och kroppsskador vid exempelvis fall eller mottagna smällar. Vidare handskar och kläder efter väder beskrivs kunna undvika nedkylning och handskador.⁹⁰ I enlighet med KO ska all personlig skyddsutrustning vara märkt med EU:s CE-märkning. Märkningen påvisar att produkten håller den kvalitet utifrån de hälso-, miljö- och säkerhetskrav som fastställs på EU-nivå.⁹¹ KO tydliggör att det idag inte finns någon lagstiftning kring användandet av ex. ridhjälm inom hästnäringens verksamheter. Däremot kan enskilda verksamheter fastställa egna regler kring tillämpningen.⁹² Rekommendationerna lyder vidare att utrustningen ska inneha CE-märkningen för att utgöra bäst skydd vid fall eller smällar. Att köpa begagnad utrustning ska även i deras rekommendationer undvikas då dels smällar som skett inte alltid syns, men också utifrån den generella aspekten då all utrustning tappar sin kvalitet då materialet åldras.⁹³

⁸⁷ AFS 2008:17, s.11.

⁸⁸ 2kap 7§ AML.

⁸⁹ AFS 2008:17, s.11.

⁹⁰ AFS 2008:17, s.19.

⁹¹ Konsumentverket, *Utrustning vid hästsport*.

⁹² Konsumentverket, *Ridhjälm*.

⁹³ Konsumentverket, *Utrustning vid hästsport*.

4 Tillsyn och påföljder

I prop. 1999/2000:141 framlades motivet till ombildningen av myndigheterna Arbetskyddsstyrelse och Arbetsmiljöinspektionen inom Arbetskyddsverket. Att få in arbetsmiljö-begreppet i AV:s namn ansågs viktigt då AML:s omstruktureringar genom åren medfört en breddning av begreppets tolkning när det kom till arbetets innehåll samt organisation.⁹⁴ Problematiken med nya risker ställde nya krav på myndigheten. AV som en enhetlig myndighet ansågs bättre kunna bemöta dessa förändringar genom; likformighet i myndighetsutövningar, en stärkande tillsyn, bättre fördelning av resurser samt rättssäkerheten.⁹⁵ Ytterligare skäl som legat till grund för ombildningen till AV beskriver den försvagade samverkan mellan tidigare Arbetsmiljöinspektionen och Arbetskyddsverket.⁹⁶ Utformningen av sanktionssystemet har även skapat bättre förutsättningar för lagen att efterlevas på arbetsmarknaden, men också stärkt myndigheternas roll att ingripa med konkreta åtgärder och undanröja risker. Två olika delar av straff återfinns i AML, straffsanktionen som är kopplade till brott och straffbestämmelser som är kopplade till brister.⁹⁷

4.1 Arbetsmiljöverket

AV:s främsta uppdrag som förvaltningsmyndighet är att ansvara över arbetsmiljöfrågor samt tillsynen som behandlas i 7kap AML. Tillsynen ska se till att AML, AMF samt AFS:ar efterlevs av arbetsgivarna ute på arbetsmarknaden. Genom sina befogenheter har AV rätt till information från arbetsgivaren genom ex. upplysningar eller handlingar. De kan även närsomhelst utföra inspektioner på arbetsplatsen för att säkerhetsställa att arbetsmiljön efterlevs. Skulle oenigheter om samordningsansvaret på arbetsplatsen uppstå kan AV genom sina befogenheter delegera ut ansvaret i enlighet med 7kap 6§ AML. Andra uppgifter som myndigheten besitter är att publicera föreskrifter och allmänna råd kring tillämpning av arbetsmiljön i sina AFS:ar. AFS:arna beskriver vidare hur utformningen och tolkningen av lagen ska ske mer specifik i olika verksamheter.⁹⁸ I förordningen (2007:913) tydliggörs samverkan som myndighetens uppgift på arbetsmarknaden. Att dels som myndighet jobba med målsättningen att uppnå en god arbetsmiljö, men också främja den goda arbetsmiljön för arbetsmarknadens parter genom samarbeten.⁹⁹

⁹⁴ Prop. 1999/2000:141, s.19.

⁹⁵ Prop. 1999/2000:141, s.21–22.

⁹⁶ Prop. 1999/2000:141, s.19–20.

⁹⁷ SOU 1976:1, s.303.

⁹⁸ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.121–124.

⁹⁹ Förordning (2007:913) med instruktioner för Arbetsmiljöverket, 1a§.

4.1.1 Inspektion

Tillsynen ska bidra till att öka arbetsplatsens egna insikt i det förebyggande arbete mot risker. Det allmänna ska även ta beslut angående förändringar som krävs inom verksamheten för att uppnå en god arbetsmiljö om brister anses föreligga.¹⁰⁰ Inspektionerna kan ske oanmälda som anmälda och meddelas då vanligen via brev, mejl eller samtal. Att inspektioner sker kan byggas på olika beslut att arbetsgivaren har anmält ett tillbud eller olycksfall 2§ AMF, att skyddsombudet har kallat till en inspektion 6kap 6§ AML m.fl.¹⁰¹ Skyddsombuden ska i regel närvara vid inspektionstillfället och ges möjlighet att framföra sina synpunkter till inspektören. Vidare ska inspektören i samverkan med arbetsgivaren och skyddsombudet klargöra syfte, tidsåtgång, handlingar som ska behandlas och anteckna frågor som uppkommer under besöket. Detta för att skapa bästa förutsättningar för det förrättningsprotokoll som ska upprättas direkt efter besöket och överlämnas till arbetsgivaren. Inspektionsmeddelandets funktion är att peka ut brister och tydliggöra krav på åtgärder som ställs på arbetsgivaren. Åtgärderna är vidare fastslagna i datum när de ska vara åtgärdade med hänvisning till AML, AMF eller AFS och skall även göras tillgängligt för skyddsombudet på arbetsplatsen. Vidare är inspektionsmeddelandet inte juridiskt bindande vilket i praktiken innebär att den som mottager meddelandet inte kan överklaga det. Liksom föreläggande eller förbud som kommer beröras i 4.1.2. kan det först överklagas när AV verkställer ett beslut som meddelas.¹⁰²

4.1.2 Föreläggande och Förbud

I enlighet med AML har AV rätten att meddela föreläggande eller förbud i syfte att fullfölja sin skyldighet att AML, AMF och AFS efterlevs på arbetsplatsen.¹⁰³ I förstahand ska AV skicka ut en underrättelse till arbetsgivaren med tydliggörande om formella krav som AV kommer fastställa och meddela i ett beslut.¹⁰⁴ Arbetsgivaren ska i och med det få möjligheten att yttra sig i frågan. Att AV meddelar ett föreläggande menas i praktiken att den juridiska eller fysiska person som mottagit ett inspektionsmeddelande med fastslagen tidsfrist inte åtgärdat, vidtagit en åtgärd eller på annat sätt inte fullföljt meddelandet. Föreläggandet blir då ett nytt skriftligt krav till arbetsgivaren att vidta viss åtgärd på arbetsplatsen. Skulle situationen vara av allvarligare riskkaraktär som med en omedelbar och allvarlig fara för någons liv eller hälsa¹⁰⁵

¹⁰⁰ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.220.

¹⁰¹ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.124-125.

¹⁰² *Ibid*, s.124-127.

¹⁰³ 7kap 7§ AML.

¹⁰⁴ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.128.

¹⁰⁵ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.129.

kan AV meddela ett förbud. Förbudet innefattar att arbetet inte får bedrivas tills åtgärder som krävs vidtagits. För att vara giltigt krävs att föreläggandet eller förbudet är antaget i skriftlig form.¹⁰⁶

4.2 Rättsligt ansvar för arbetsmiljön

Inom det rättsliga ansvaret för arbetsmiljön inkluderar detta två skilda ansvarstyper. Dels den icke-rättsliga karaktären men också den rättsliga karaktären. Den icke-rättsliga karaktären kan endast utövas inom företag eller organisationer och innefattar det moraliska ansvaret, interna ansvaret samt delegering av ansvarsområden. Den rättsliga karaktären bygger på brott, straff och andra sanktionsmedel.¹⁰⁷ Den straffrättsliga karaktären återfinns i den allmänna straffrätten i BrB som behandlar de rättsregler som kan hänföras till brott. Specialstraffrätten tillämpar också rättsregler kring brott, men återfinns i andra författningar.¹⁰⁸ Inom arbetsmiljöområdet återfinns specialrätten i AML:s 8 kap ”Påföljder”.¹⁰⁹ Ska även nämnas att skadeståndsrättsligt ansvar kan förekomma inom ramen för det rättsliga ansvaret på arbetsmiljöområdet.¹¹⁰ Arbetsgivarens ansvar kan beskrivas utifrån två begrepp arbetsmiljöansvar och straffansvar. Arbetsmiljöansvaret är det förebyggande ansvaret som arbetsgivaren har och som syftar till att förebygga olyckors uppkomst. Straffansvaret kan endast uppkomma efter att en olycka skett och efter en domare fastställt vem som bär ansvar för olyckan.¹¹¹

4.2.1 Brotts och straff

Definitionen av ett brott beskrivs som en handling där ett straff är stadgat i enlighet med 1kap 1§ BrB. Straffet är därmed påföljden som blir av gärningen. Gärningen kan vidare ske genom en medveten handling likväl som en underlåtelse att inte agera.¹¹² I svensk lag antogs ny lagstiftning på 90-talet kring arbetsmiljöbrottsreglering i 3kap 10§ BrB genom prop. 1990/140:91. Striktare efterlevnad av arbetsmiljölagens förebyggande arbetet av ohälsa och olycksfall beskrivs ligga till grund för lagändringen.¹¹³

¹⁰⁶ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.221.

¹⁰⁷ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.56.

¹⁰⁸ Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne & Ågren, Jack, *Straffansvar*, s.16.

¹⁰⁹ 8kap AML.

¹¹⁰ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.61.

¹¹¹ Frostberg, Carin, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*, s.18

¹¹² Leijonhufvud, Wennberg, *Straffansvar*, s.38.

¹¹³ Prop. 1990/91:140, s.115.

För att kunna dömas till arbetsmiljöbrott måste två skilda brottsrekvisit kunna styrkas för utförd handling, den *objektiva rekvisiten* och den *subjektiva rekvisiten*. Inom arbetsmiljöbrottet tydliggör brottsbeskrivningen den objektiva rekvisiten som består av en handling, något man gjort, eller underlåtelse, något man borde men inte gjorde, som legat till grund för en effekt eller fara som uppkommit.¹¹⁴ I BrB tydliggörs att för effekten eller faran ska kunna styrkas till ett arbetsmiljöbrott måste det ha vållat till; annans död, kroppskada, sjukdom av grövre karaktär eller utsatt någon för livsfara som utmynnat i svår kroppskada eller sjukdom som sägs i 3kap 7–9§§ BrB. Den subjektiva rekvisiten som måste uppfyllas tydliggörs vidare i 3kap 10§ BrB. Att den som begått arbetsmiljöbrottet gjort det *uppsåtligen*, varit medveten om vad konsekvenserna blir av sin handling¹¹⁵ eller av *oaktsamhet*, att man inte insåg men borde ha insett¹¹⁶ till vad AML kräver i det förebyggande arbetet mot ohälsa och olycksfall.¹¹⁷ RH 2004:39 är ett exempel på fall som dömts i praktiken där kausalitet fastställts. Fallet behandlar en arbetstagare som dog till följd av en arbetsplatsolycka. I domen meddelade tingsrätten att arbetsgivaren blev dömd för arbetsmiljöbrott till följd att underlåtenhet legat till grund för arbetsgivaren åsidosättande av sina åliggande gentemot AML med att upprätta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Hade ett systematiskt arbete bedrivits inom verksamheten ansåg rätten att olyckan skulle kunnat förhindrats. Det ansågs även skäligt att det låg inom arbetsgivarens skyldigheter att upprätta SAM.¹¹⁸ Föreligger därmed orsakssamband mellan handlingen och effekt kan gärningen dömas till arbetsmiljöbrott. Beroende på brottets karaktär bedöms straffpåföljden antingen till böter eller fängelse.¹¹⁹ Domstol utreder vidare vem som bär straffansvaret. Om fullständig bevisning ej kan styrkas genom domstolen utifrån vem som begått brottet eller om tveksamheter föreligger, är principen utifrån den svenska straffrätten ”hellre fria än fälla”.¹²⁰

4.2.2 Företagsbot

Sanktionsavgifter syfte tydliggörs att de verkar effektivt vid lagöverträdelser, men att det endast kan utdömas till enskilda fysiska personer enligt svensk lagstiftning.¹²¹ Utformningen av ytterligare en straffsanktion var därmed behövlig för brott som begås inom ramen för

¹¹⁴ Leijonhufvud, Wennberg, *Straffansvar*, s.39.

¹¹⁵ *Ibid.* s.87.

¹¹⁶ *Ibid.* s.93.

¹¹⁷ Prop. 1990/91:140, s.108.

¹¹⁸ RH 2004:39.

¹¹⁹ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.59–60.

¹²⁰ Frostberg, Carin, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*, s.15

¹²¹ Prop. 1985/86:23, s.14.

näringsverksamheter.¹²² Företagsbot instiftades därmed genom 36§ BrB som en särskild rättsverkan med syftet att angripa och motverka brott som begås i näringsverksamheter där enskild fysisk person inte kan fastställas.¹²³ Straffet ansågs vidare även effektivisera näringsidkarnas tillsynen inom företagen då den straffande funktionen även medför en ekonomisk konsekvens, sanktionsavgift, för företagen vid utdelandet av företagsbot.¹²⁴

I fallet RH 1999:84 tydliggörs hur rekvisiten bedöms för att fastställa om brott begåtts och om en företagsbot legat till grund att utdömas. I fallet skadades en person allvarligt efter ett fall i samband med en ombyggnation av ett ridhustakbjälklag. I tingsrättsdom gjordes bedömning att olyckan inte hade inträffat om arbetsgivaren hade vidtagit alla åtgärder som krävs i enlighet med AML. Ett räcke ansågs förhindrat olyckan och legat inom arbetsgivarens åligganden. De objektiva rekvisiten ansågs uppfyllda med brottslighet, vållande till kroppskada, samt att händelsen fastslogs ha skett i en näringsverksamhet då kommunen hyrde ut byggnaden till en ridklubb. I detta fallet ansågs delvis rekvisit vara uppfyllt. Hovrätten tydliggör vidare i sin bedömning att gärningen ska ha en klar koppling till näringsverksamheten. I detta fallet ansågs inte anknytningen mellan byggnadsverksamheten och uthyrningen till ridklubb kunna styrka att brott begåtts inom ramen för den näringsverksamhet som bedrevs. Företagsbot ogillades därmed då alla rekvisit inte kunde styrkas.¹²⁵

För att ett arbetsmiljöbrott ska anses föreligga, *se 4.2.1*, ska näringsidkaren därmed ha handlat uppsåtligt eller oaktsamt genom att ha åsidosatt sina åligganden gentemot AML. Följden av det måste vidare ha utmynnat i dödsfall, svår kroppskada/sjukdom eller livsfara/fara som skulle kunna leda till tidigare nämnda utfall. Brottet måste även ha utförts med en klar anknytning i utövningen av verksamheten ex. skett i verksamhetens lokaler, att material eller verktyg inom verksamheten använts vid brottets utförande m.fl.¹²⁶ Vidare i AV:s fall 2012/3451 tydliggörs där rekvisiten kunde styrkas och ligga till grund för en företagsbot. I fallet sker en arbetsplatsolycka där två anställda en ordinarie på ridklubben och en sommaranställd som placerats via kommunen, som haft till uppgift att stängsla av en hage. Olyckan beskrivs inträffat när en traktorskopa som användes lossnade från sitt fäste och träffade den sommaranställda. Till följd blev allvarliga skador. I åklagarens dom kunde inte enskild fysisk person från

¹²² Prop. 1985/86:23, s.12.

¹²³ Iseskog, Tommy, *Företagsbot: en sanktion vid brott i näringsverksamhet*, s.8.

¹²⁴ Prop. 1985/86:23, s.15.

¹²⁵ RH 1999:84.

¹²⁶ Iseskog, Tommy, *Företagsbot: en sanktion vid brott i näringsverksamhet*, s.12–14.

kommunen eller ridanläggningen fastställas ha haft det fullständiga ansvaret för arbetstagarna. Därav ansågs både kommunen och ridanläggningen som arbetsgivare/företrädare haft det övergripande skyddsansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen när olyckan inträffade. Bägge parter ansåg ha brustit i sina skyldigheter av arbetsmiljöansvaret och därav dömts till varsin företagsbot.¹²⁷

Kriterier som fastslås för att en allmän åklagare ska berättigas kunna yrka på att en företagsbot utdöms genom; näringsidkaren ska ha brustit i sina åligganden att förebygga brottsligheten, person som innehaft ledandeställning med beslutsfattande- eller företrädande syfte eller person med ansvar för tillsyn eller kontroll som begått brottet.¹²⁸ Det är därmed endast; näringsidkaren, ställföreträdande, anställda eller uppdragstagare, som inom ramen för näringsverksamheten som bedrivs som kan begå brott för att en företagsbot ska kunna utdömas.¹²⁹ Varken företagsansvar eller principalansvar återfinns inom straffrätten. Enskild person kan därmed aldrig dömas för brott begånget i näringsverksamhet, så vidare inte brottet kan styrkas och härledas till vederbörande.¹³⁰ Storleken på företagsboten fastställs utifrån brottets gärning och effekt samt om näringsidkaren tidigare ålagts bot i enlighet med 36kap 8§ BrB. 5000kr är det lägsta och 10 miljoner det högsta belopp som kan utdömas till en näringsidkare, men med beaktning till 36kap 10§ BrB så kan boten utifrån omständigheterna som uppställs få en reducerad verkan på det fastställda beloppet.¹³¹

¹²⁷ Arbetsmiljöverkets diarienummer 2012/3451.

¹²⁸ 36kap 7§ BrB.

¹²⁹ Prop. 2005/06:59, s.20.

¹³⁰ Leijonhufvud, Wennberg, *Straffansvar*, s.117–118.

¹³¹ 36kap 8–10§§ BrB.

5 Analys

5.1 Strukturanalys av den europeiska rätten och svensk lagstiftningen

Historiskt har Sverige länge legat i framkant i utveckling av arbetsmiljörätten och det förebyggande arbetet när det kommer till den svenska arbetsmarknaden. Yrkesfarelagen med risktänkandet kring arbetstagarna inom industrin¹³², 1912 lagreform med starkare och mer omfattande skydd för alla verksamheter¹³³ och Lag om arbetsskydds tillämpning av tydligare rättsväsen och regleringar.¹³⁴ Historien styrker därmed att arbetsmiljörätten i flera decennier tillbaka varit en del av vårt samhälle, även om den skiljer sig från den lagstiftningen vårt samhälle har idag.

Dagens uppbyggnad av arbetsmarknadens arbetsmiljöreglering tar därmed sitt fokus i EU-rätten. Sverige har som medlemsstat skyldigheter att implementera de stadgar, fördrag och direktiv som EU-rätten reglerar.¹³⁵ Harmoniseringen kan därmed beskrivas som EU:s uppställda mål att uppnå. Vilket gynnar oss arbetstagare utifrån aspekten att handelshinder ska elimineras, att lagstiftningen generellt ska vara genomgående i alla medlemsländer¹³⁶, men också att de grundläggande rättigheterna efterlevs.¹³⁷ Men för att uppnå harmoniseringen inom arbetsrättsområdet behöver lagstiftningens omfattning vara bred och täcka in många olika områden på arbetsmarknaden.

Ramdirektivet antogs för att fastställa strukturen på arbetsmiljöområdet. Genom generella miniminivåerna ställer rätten krav att arbetsmiljön ska verka och efterlevas i alla verksamheter.¹³⁸ Vilket vidare ska bidra till större likheter i medlemsländernas arbetsmiljölagstiftning. Genomgående som framgår av både EU-rätt som den svenska lagstiftningen är att det förebyggande arbetet ska ligga i fokus. Att beaktningen ska tas utifrån samhällets utveckling, men också människans individuella arbetsförmåga och vidare anpassas därefter.¹³⁹ Problematiken som därmed ofta kan uppstå med direktivet är hur det praktiska utförandet vidare ska tolkas och tillämpas i verksamheter liksom hästnäringen när bestämmelserna som fastställs är så generella. Arbetsmiljöregleringen kan därmed beskrivas

¹³² Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

¹³³ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.14.

¹³⁴ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

¹³⁵ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Arbetsmiljölagstiftningen*.

¹³⁶ Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

¹³⁷ Europeiska Unionens Stadga om de mänskliga rättigheterna.

¹³⁸ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*.

¹³⁹ European Agency for Safety and Health at Work, *Directive 89/391/EEC – OSH "Framework Directive"*.

som otillräckligt normativt innehåll vilket vidare innefattar att ytterligare lagar måste tas i beaktning vid tolkning av lagen.¹⁴⁰ Särddirektiven är därmed ett antagande från EU:s sida för att klargöra gällande rätt när det kommer till de allmänna principerna i ramdirektivet.¹⁴¹ Dock kan otydligheter även fastställas i särddirektiven. Arbetsplatsdirektivet som exempel förklarar specifika områden som fria nödutgångar, att arbetsutrustningen ska kontrolleras m.fl. för att säkerheten och hälsan ska kunna uppnås på arbetsplatsen.¹⁴² Mer specifikt hur tillvägagångssättet ska ske för att kontrollera nödutgångarna eller arbetsplatsen arbetsutrustning lämnas åter öppet för tolkning. Därav kan även särddirektiven beskrivas utgöra en typ av otillräckligt normativt innehåll som vidare behöver tolkas och tydliggöras inom respektive medlemslands lagstiftning för att efterlevnaden inom ex. hästnäringens verksamheter bättre ska kunna tillgodose efterlevnaden av lagen.

Mer ingående på den svenska lagstiftningen införlivades tillämpningen av ramdirektivets utformning genom AML, AMF samt i AFS:ar. AML kan dock historiskt återfinnas tidigare i den svenska framväxten av arbetsmiljörätten genom ex. 1912 lagreform och har därmed endast kompletteras med EU:s ramdirektivs implementering i AML.¹⁴³ AML kan vidare jämföras med ramdirektivet och dess särddirektiv. Lagen sätter upp riktlinjer och förhållningssätt för samhället på arbetsmiljöområdet, men överläter det mer detaljerade och utformade arbetet till AFS:arna som tolkar lagen och tillämpar råden i praktiken.¹⁴⁴ I min mening utgör dock de svenska föreskrifterna en bredare omfattning med tydligare tolkning och tillämpning på de specifika verksamheternas arbetsmiljöområde, tillskillnad från särddirektiven på EU-nivå. Dock är likheterna på lagarnas uppbyggnader tydliga och därav så finns även problematiken och otydligheten på det bristande normativa innehållet även återfunnen i den svenska lagstiftningen vid tillämpning av AML då även den lagstiftningen behöver kompletteras med ytterligare kunskap och riktlinjer för att kunna efterlevas på arbetsmarknaden.

Arbetsmiljörättens omfattning kräver därmed sitt otillräckliga normativa innehåll för att alla branscher på arbetsmarknaden ska inrymmas. Olika verksamheter behöver därmed kompletteras med olika kunskaper, liksom inom hästnäringens verksamheter där kunskapen om hästens beteende utgör en grundläggande faktor för att kunna upprätthålla en god arbetsmiljö.¹⁴⁵

¹⁴⁰ Hydén, Håkan, *Ram eller lag?: om ramlagstiftning och samhällsorganisation*, s.1-2.

¹⁴¹ Europeiska Arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljön*.

¹⁴² Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.57.

¹⁴³ Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*.

¹⁴⁴ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljörätt*, s.93.

¹⁴⁵ AFS 2008:17, 7§.

Ramdirektivet bidrar därmed, trots sin otydlighet, att låta medlemsländerna själva fylla i de luckorna som uppfattas i bestämmelserna med egen införlivning i den inhemska lagstiftningen som vidare kan komplettera ramdirektivets delar som anses bristfälliga. Enda kravet som ställs är att minimikraven ska uppfyllas och att införlivningen inte får medföra handelshinder på arbetsmarknaden.¹⁴⁶

Arbetsmiljöstrategin ingår inte i den strikta rättsdogmatiska metod som denna uppsats tar sin utgångspunkt i. Däremot kan strategin ses som ett hjälpmedel till lagstiftarna och vidare i denna uppsats. Strategin tydliggör den problematik som föreligger i arbetsmiljörätten med koppling till hästnäringens verksamheter. Genom strategins problematisering kring specifika områden inom arbetsmiljörätten framhävs och förtydligas det som fattas eller behöver utvecklas på rättsområdet för att kunna efterlevas på arbetsmarknaden.¹⁴⁷ En större angelägenhet läggs på efterlevnaden av arbetsmiljörättens bestämmelser inom mindre till medelstora företag. Vilket direkt påverkar hästnäringens verksamheter som till storleken faller inom dessa ramar. Brister som tydliggörs inom ramen för arbetsmiljön beskrivs som bristande kunskaper, vägledning och verkställighet när det kommer till att tillämpa lagen.¹⁴⁸ Samma problematik som kan kopplas till hästnäringens verksamheter då utveckling inom området för efterlevnad av arbetsmiljöområdet är smalt och vagt men också otydligheten inom AML som kräver komplettering av vidare kunskap liksom AFS:arna kan bidra med.

Den strategiska ramen ska därmed bidra med ytterligare stöd till verksamheter, enklare verktyg för riskbedömning, en förstärkt samordning m.fl.¹⁴⁹ Att få bukt på arbetsmiljöbrister, tydligare riktlinjer för efterlevnad och förhoppningsvis ett resultat av minskade arbetsplatsolyckor är därmed viktigt. Framförallt ska detta belysas inom hästnäringens verksamheter som är en framväxande bransch både på den europeiska men också svenska marknaden där fler arbetstagare i framtiden kommer utöva sin arbetskraft.¹⁵⁰ Ett minskat resultat av arbetsplatsolyckor och bättre efterlevnad i framförallt hästnäringens verksamheter är därmed ett önskvärt resultat i kommande utvärderingen 2020 av strategis påverkan på arbetsmiljörättsområdet.

¹⁴⁶ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*.

¹⁴⁷ Europeiska kommissionen, *EU lägger fram sin arbetsmiljöstrategi för 2014–2020*.

¹⁴⁸ COM (2014) 332 final, s.5–7.

¹⁴⁹ Europeiska kommissionen, *Health and safety at work: Strategic Framework sets out EU objectives for 2014–2020*.

¹⁵⁰ World Horse Welfare and Eurogroup for Animals, *Removing the Blinkers: The Health and Welfare of European Equidae in 2015*, s.6.

5.2 Arbetsgivarens rättsliga ansvar på arbetsmiljöområdet inom hästnäringens verksamheter

Arbetsgivaren kan inom arbetsmiljörätten gestaltas både som en fysisk person liksom juridisk person.¹⁵¹ Ansvarsområdet faller därmed inom ramen för både det förebyggande ansvaret liksom det reaktiva ansvaret, när olyckan redan skett. Arbetsplatsdirektivet fastställer på EU-nivå de miniminivåer som vidare måste införlivas i medlemsländerna där arbetsgivarens skyldighet inom arbetsplatsen tydliggörs.¹⁵² I den svenska lagstiftningen har dessa bestämmelser implementerats i AML:s 3kap. 1§ fastställer att arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret när det kommer till ansvaret att vidta åtgärder för att avvärja risker som annars kan åsamka arbetstagaren skada eller ohälsa på arbetsplatsen. Det är därmed lagstadgat på båda nivåerna och ska vidare efterlevas på alla arbetsplatser. Vilket innebär att även hästnäringens verksamheter faller inom dessa ramar.

Då hästar medför en typ av arbetsmiljörisk inom hästnäringens verksamheter måste därmed arbetsgivaren efterleva det systematiska arbetet med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera arbetsmiljön för att efterleva det förebyggande arbetet.¹⁵³ Arbetsgivaren måste därtill se utifrån en helhetsbedömning på vilka åtgärder som behöver vidtas och vilka krav som ställs inom verksamheten.¹⁵⁴ Inom hästnäringens verksamheter blir dessa bedömningar unika då hästar liksom människor är enskilda individer. Vad som passar en häst behöver vidare specifikt inte passa en annan, liksom en människas kunskap inte alltid är tillräcklig för att kunna appliceras på alla typer av hästar. Arbetsgivaren måste ta reda på arbetstagarens kunskaper likväl som hästens karaktär för att vidare kunna fastställa och meddela om arbetsförhållanden till arbetstagaren.¹⁵⁵ Vid risker ska arbetsgivaren med sin handlingsplikt vidta de åtgärder som krävs. Har ohälsa eller arbetsplatsolyckor redan inträffat ska arbetsgivaren utreda dem för att förhindra att de sker igen, för att kunna leva upp till det goda arbetet.¹⁵⁶ Har man tydliga rutiner och handlingsplaner kommer det därmed bli en vardaglig syssla som vidare kommer efterlevas av alla inom verksamheten.

Parallellt med SAM och AML ska även Arbetsmiljöverkets AFS 2008:17 tillämpas som förklarar arbetsmiljöns tillämpning inom branscher med djur. AFS:en fokuserar mycket på

¹⁵¹ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.17.

¹⁵² Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*.

¹⁵³ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.181.

¹⁵⁴ Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, s.73–74.

¹⁵⁵ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.17–18.

¹⁵⁶ 3kap 2a§ AML.

arbetsgivarens skyldigheter utifrån de fysiska faktorerna. Att byggnadens utformning ska beakta säkerhetsavstånd, att öppningsanordningar ska vara smidiga med enkla handgrepp och att hjälpmedel, upplysningar m.fl. ska finnas tillgängligt för att undvika risken för fysiska angrepp i arbetet.¹⁵⁷ Det systematiska arbetet utgör därmed grunden för att kunna efterleva detta. Rutiner och handlingsplaner ska därmed tas fram inom hästnäringens verksamheter och tydliggöra vem som ska göra vad, hur arbetet ska utformas men också vilka risker som kan föreligga. Vissa risker kan man inte alltid åtgärda direkt, som ex. en svårhanterad häst. Då ska arbetsgivaren inom hästnäringens verksamhet tidsplanerna ex. utbildning till personalen med ett slutdatum då kunskap som krävs vid hanteringen av hästen ska föreligga för att motverka risken i verksamheten.¹⁵⁸ Samverkan blir därmed en viktig del i den dagliga verksamheten inom hästnäringen. Att arbetstagaren å ena sidan får känna sig delaktig genom sitt inflytande och arbetsgivaren som å andra sidan får hjälp med underrättelsen om risker och på ett bättre sätt kan avvärja dessa.¹⁵⁹ Samverkan bidrar därmed till att alla parter gynnas på arbetsplatsen och får sina behov tillfredsställda.

Hästen som en fysisk levande individ skiljer sig från de fysiska faktorer som traditionellt benämns i AML:s 2kap liksom ljus, risk för fall, ämnen m.fl.¹⁶⁰ I den befintliga arbetsmiljön är därmed de traditionella faktorerna till viss del enklare att påverka och förhindra tillskillnad från hästens som faktor med en egen vilja. Som exempel på en byggarbetsplats kan ett fall oftast förhindras med en säkerhetsanordning medan ett fall från en häst sällan kan avvärjas. Utrustning liksom hjälm eller väst kan dock dämpa skadan. AFS:en beskriver därmed att personlig skyddsutrustning i vissa avseende är nödvändig för att förhindra ohälsa och olycksfall.¹⁶¹ Arbetsgivaren ska tillhandahålla denna utrustning till arbetstagaren i enlighet med 4§ SAM. I EU:s särdirektiv 89/656/EEG samt nya förordningen EU 2016/425 tydliggörs att all personlig utrustning som vidare ska förmedlas inom den inre marknaden måste innefatta CE-märkning. Märkningen fastställer att kvalitén och säkerheten på utrustningen lever upp till EU:s miniminivåer.¹⁶² I praktiken är det arbetsgivaren som besitter ansvaret för att kontrollera att utrustningen håller måttet både på hästen men också arbetstagaren.¹⁶³ Som efterlevs enklast om arbetsgivaren liksom lagen tydliggör tillhandahåller utrustningen. I många fall föreligger dock

¹⁵⁷ AFS 2008:17, 3–5 §§, 11 §.

¹⁵⁸ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.84.

¹⁵⁹ 3kap 4§ AML.

¹⁶⁰ 2kap 4–6 §§ AML.

¹⁶¹ AFS 2008:17, s.11.

¹⁶² European Commission, *Manufacturer*.

¹⁶³ EU 2016/425, art. 15–16.

att användaren själv har investerat i utrustning vilket som undantag kan accepteras om utrustningen även ska tillhandahållas för privatbruk.¹⁶⁴ KO har i sina utlåtanden vidare tydliggjort att begagnad utrustning inte alltid lever upp till den kvalité som krävs.¹⁶⁵ Skillnaden på arbetsplats och hobby kan därmed tolkas snäv inom hästnäringens verksamheter. Att lagen till viss del kan uppfyllas då användningen av skyddsutrustning efterlevs men inskaffas på egen hand, men att brister från arbetsgivarens sida att kunna kontrollera utrustningens kvalité och tillämpning istället då kan föreligga.

Brister liksom ovannämnda scenario med skyddsutrustning skulle kunna vara en brist som inom hästnäringens verksamheten uppmärksammas till arbetsgivaren under AV inspektion. Förrättningsprotokollet ger arbetsgivaren en insikt i sin verksamhet och inspektionsmeddelanden verkar för att påtala brister som arbetsgivaren själv inte insett föreligger men som måste åtgärdas inom den fastställda tidsfristen.¹⁶⁶ Besöken ska fungera för att hjälpa arbetsgivaren att komma till rätta med brister eller ge stöttning, men också hjälpa ex. arbetstagare som påtalat brister som vidare inte åtgärdats av arbetsgivaren. Inspektionerna kan därmed ske spontant likväl som tidsplanerat beroende på vem som kontaktar AV.¹⁶⁷ Inspektionen ska därmed inte ses som ett straff mot arbetsgivaren utan snarare ett hjälpmedel för att kunna bedriva verksamheten i enlighet med AML, AMF och AFS:arna. Inspektören kan vidare under inspektionen gå igenom och tydliggöra vad som krävs av arbetsgivaren men också inom verksamheten för att efterleva ex. säkerheten vid hanteringen kring hästen. Skulle arbetsgivaren inte åtgärda de brister som påtalas i inspektionsmeddelandet kan det leda till att ett nytt skriftligt föreläggande meddelas som ska verka för att konkret undanröja risken.¹⁶⁸ Inom hästnäringens verksamheter skulle detta ex. kunna utdelas om arbetsgivaren inte upprättar det systematiska arbetet. Skulle det vidare föreligga av en grövre karaktär ex. att många arbetsplatsolyckor skett till följd av många fallolyckor på grund av svårridna hästar kan förbud utfärdas direkt tills arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som krävs.¹⁶⁹

Utöver arbetsmiljöansvaret som arbetsgivaren besitter kan arbetsgivaren även besitta ett proaktivt/straffrättsligt ansvar genom dels 3kap 10§ BrB men också 36§ BrB. Inom EU-rätten

¹⁶⁴ AFS 2008:17, s.11.

¹⁶⁵ Konsumentverket, *Utrustning vid hästsport*.

¹⁶⁶ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.126–127.

¹⁶⁷ *Ibid.* s.124.

¹⁶⁸ Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s.127.

¹⁶⁹ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s.221.

förekommer en viss omfattning av straffrättsliga bestämmelser, som vidare inte kan appliceras på arbetsmiljörätten.¹⁷⁰ Detta medför att arbetsgivarens ansvar utifrån det som presenterats är mer vidsträckt och omfattande tillskillnaden för det ansvar som åläggs arbetstagaren om samverkan¹⁷¹ eller de miniminivåer som fastställs genom EU-rätten.¹⁷² RH 2004:39 är ett av flera fall där en underlåtelse kunde fastställas när arbetsgivaren inte upprättat SAM på arbetsplatsen som går inom ramen för AML och att effekten av olyckan ledde till dödsfall. Vilket därmed är befogat att direkt straffa arbetsgivaren som brustit eller åsidosatt sina åligganden gentemot AML.¹⁷³ Ansvaret är därmed generellt på alla arbetsplatser vilket inkluderar även hästnärlingsverksamheter då både 3kap 10§ BrB och 36§ BrB rekvisit i grunden bygger på att arbetsgivaren underlåtit sig att vidare följa det som åläggs honom inom ramen för sina skyldigheter att förebygga risker eller olyckor, som ett brott vidare kan medföra.¹⁷⁴

3kap 10§ BrB omfattar arbetsgivaren direkta straffansvar för gärning som begåtts. Exempel inom hästnärlingsverksamheten skulle vidare kunna vara att arbetsgivaren inte meddelat AV utan dröjsmål om en hästolycka som inträffat, som vidare åsamkat arbetstagaren en grövre skada i enlighet med 3kap 7–9§§ BrB.¹⁷⁵ Dock är det flertal kriterier som måste fastställas av domstol innan enskild fysisk person liksom arbetsgivare kan åläggas böter eller fängelse.¹⁷⁶ Vem som begått brottet, hur arbetsgivaren handlat eller inte handlat, objektivt rekvisit, genom ex. bristfällig kunskap, som vidare kan falla inom ramen för det subjektiva rekvisiten oaktsamhet, inte insåg men borde ha insett.¹⁷⁷ Det straffrättsliga ansvaret bär domstolen, till skillnad från arbetsmiljöansvaret, det huvudsakliga ansvaret att utan rimliga tvivel fastställa dom. En arbetsgivare inom ex. en hästnärlingsverksamhet kan därmed aldrig fällas om gärningen som begåtts vidare inte kan styrkas och hänföras till denne personligen, då den svenska straffrättsprincipen går efter ”hellre fria än fälla”.¹⁷⁸

Ett brott begånget inom en näringsverksamhet i enlighet med AV:s fall 2012/3451 tydliggör vidare situation där specifik person inte kunna fastställas bära ansvaret för olyckan som skett inom verksamheten.¹⁷⁹ Enligt tidigare svenska lagstiftningen skulle dom inte kunna utfärdas då

¹⁷⁰ Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne & Ågren, Jack, *Straffansvar*, s.86.

¹⁷¹ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.23.

¹⁷² 89/391/EEG.

¹⁷³ RH 2004:39.

¹⁷⁴ 3kap 2§ AML.

¹⁷⁵ Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, s.262–263.

¹⁷⁶ Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.59.

¹⁷⁷ Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne & Ågren, Jack, *Straffansvar*, s.93.

¹⁷⁸ Frostberg, Carin, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*, s.15.

¹⁷⁹ AV 2012/3451.

brottet inte kan hänföras till fysisk person. Men med 36§ BrB tillkomst görs undantaget för att även döma juridiska personer som ex. ett företag, när kopplingen mellan brottets handling har en klar anknytning till näringsverksamhetens utformning. En klar anknytning fastställs därmed inte när brott begåtts i näringsverksamhet där brottet inte kan hänföras till verksamhetens som bedrivs.¹⁸⁰ Utan måste som i fallet kunna härledas till näringsidkarens verksamhet för att därmed inom ramen för en företagsbot anses bära ansvar för det inträffade.¹⁸¹ Näringsverksamhetsbrott kan därmed anses effektivare att döma tillskillnad från enskilt fysiskt straffansvar. Dels då vem som begått brottet inte behöver fastställas, men också att påföljden av straffsanktionen från företagsboten indirekt ändå drabbar arbetsgivaren. Vilket därmed borde utmytna i bättre efterlevnad av AML, då det annars kan bli dyrt för verksamheter likt hästnäringsverksamheter där ansvaret inte efterlevs till den mån den borde på arbetsmarknaden.

¹⁸⁰ RH 1999:84.

¹⁸¹ AV 2012/3451.

6 Slutsats och avslutande reflektion

För att vidare besvara min första frågeställning ”*Hur är arbetsmiljölagstiftningen på europeisk- och svensknivå utformad?*” kan slutsatser dras att båda lagstiftningarna bygger på ramlagskaraktären. Att det otillräckliga normativa innehållet är genomgående på båda nivåerna vilket medföra en problematik i efterlevnaden i framförallt mindre verksamheter liksom hästnäringens verksamheter. Trots tolknings- och tillämpningssvårigheter så är varken Ramlagstiftningen eller för den delen arbetsmiljölagen på något sätt låst till att det som står är det som ska efterlevas utöver de miniminivåer som fastställs. Vilket öppnar upp för medlemsländerna att själva utforma tydligare lagstiftningar. EU-rätten har genom särdirektiv försökt tydliggöra generella regleringar som vidare kan tillämpas på många arbetsplatser som ex. arbetsplatsdirektivet och produktdirektivet.

I den svenska arbetsmiljölagstiftningen kompletterats med både AMF och AFS:ar inom en skildring av områden som ex. AFS 2008:17 som tydliggör specifikt arbetsmiljön inom hästnäringens verksamheter och hur arbetsmiljön bör tillämpas i praktiken. Arbetsmiljörätten är därmed utformad i flera steg för att alla arbetsplatser dels ska omfattas i bestämmelserna, men också för att egna bestämmelser inom medlemsländerna ska kunna bearbetas fram utefter den tekniska och sociala samhällsutvecklingen i vårt samhälle. Bara om man ser tillbaka på lagstiftningarna som nämnts i den svenska arbetsmiljörättens framväxt så berörs exempelvis inte ”egen företagaren”, vilket många hästnäringens verksamheter idag bedrivs som. En mer reglerad lagstiftning tror jag snarare skulle bidra till en sämre efterlevnad än bättre. Kunskapen inom olika branscher skiljer sig åt och därmed skulle en mer reglerad lagstiftnings omfattning bidra till en ny problematik i efterlevnaden av lagen i de skilda branscherna. Arbetsmiljörättens utformning kan därmed i mina ögon komma att ses som en lagstiftning som till viss del brister i vissa avseende men generellt fungerar i praktiken med stöttning av särdirektiven, AMF och AFS:ar. Jag tror också att lagstiftningen vidare i framtiden med dagens utformning kommer fungera likt idag. Behåller man det förebyggande tänket för risker som uppkommer, samarbetar genom ILO:s trepartsarbete samt utför de inspektioner som krävs fortlöpande kommer den goda arbetsmiljön nås inom olika verksamheter liksom hästnäringens verksamheter.

Den andra frågeställningen ”*Hur ser arbetsgivarens rättsliga ansvar ut och hur kan det tillämpas när det gäller hästnäringens verksamheter?*” som ska besvaras i denna uppsats kan fastställa att arbetsgivaren är den som inom varje verksamhet besitter det huvudsakliga ansvaret

för att se till att skapa en god arbetsmiljö för alla sina anställda. AML i samverkan med AMF och AFS:ar utgör de viktigaste reglerna som arbetsgivaren måste ta hänsyn till och efterleva. Tyngden kan därmed inom olika verksamheter lägga vikt på olika delar i arbetsmiljöarbetet då kunskapen och riskerna skiljer sig åt. Som inom hästnäringens verksamheter där arbetsgivarens efterlevnad av att se till att avstånden inom verksamhetens yta har säkerhetsmarginaler eller att personalen som arbetar kring eller med hästarna besitter rätt kunskap eller utbildning. Grunden är dock att arbetsgivaren inom ramen för AML ska vidta alla åtgärder som krävs och efterleva det systematiska arbetet med att leda, planera, undersöka och åtgärda fortlöpande i den dagliga verksamheten för att förebygga risker. Inom hästnäringens verksamheter blir rutiner och handlingsplaner därmed extra viktigt att efterleva då skadorna som orsakas av hästen annars kan bli stora.

Risker föreligger alltid kring eller vid hästen. Små förändringar kan påverka hästens beteende, vilket till viss del kan härledas till hästen som flyktdjur. Omgivningen kan därmed påverka hästens lynne och därmed direkt arbetstagarens arbetsmiljö. Utrustningen som arbetsgivaren därmed ska tillhandahålla utgör en viktig del för att förebygga de risker som annars kan uppkomma. På EU nivå med den nya regleringen av CE-märkning är vi på god väg att bidra till en säkrare arbetsmarknad. Dock tror jag personligen att det är en problematik att utrustning som ridhjälm och skyddsväst inte är reglerad. Utbredning av olycksfall som sker inom branschen kan nog i många fall återkopplas till fel- eller obefintlig skyddsutrustning. Även om individen enligt lag har rätt att införskaffa sin egen skyddsutrustning skulle nog många olyckor kunna förebyggas genom att fastställa den utrustning som arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetstagaren i lag. AV:s inspektioner borde även bidra till att förtydliga tillhandahållningen av utrustning som en brist om den inte efterlevs på arbetsplatsen. Dock med det utvidgade ansvaret som arbetsgivaren även besitter efter att olyckor har skett borde arbetsgivarens efterlevnad av AML inom hästnäringens verksamheter öka efter uppmärksamheten genom AV:s rapport.

Straffsanktioner inom arbetsmiljöbrott är unikt då det både kan straffa den enskilde fysiska som juridiska personen och därav enklare att straffa arbetsgivaren direkt personligen som indirekt via företagsbot. Dock tror jag att företagsbot generellt är effektivare än böter eller fängelse då straffansvaret inom en verksamhet kan vara svårt att fastställa till enskild fysisk person. Jag tror även att företagsbot kan straffa hårdare då alla inom verksamheten drabbas på ett eller annat sätt. Straffet kan därav bli en effekt att lagen efterlevs bättre då fler får upp ögonen för vad konsekvenserna blir om man inte tar sitt ansvar. Även arbetsgivare tror jag bättre

kommer efterleva de skyldigheter som AML, men även EU-rätten fastställer inom arbetsmiljörätten om bot riktas mot ens verksamhet utan inblandning av just arbetsgivaren.

Vid vidare studie:

Arbetsgivaren besitter idag det huvudsakliga ansvaret när det kommer till att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga olyckor och ohälsas uppkomst på arbetsplatsen i enligt med 3kap 2§ AML. Att förhindra olyckor och ohälsa handlar dock inte bara om de fysiska faktorerna som föreligger på arbetsplatsen. Den psykosociala arbetsmiljön är minst lika viktig och framförallt inom hästnäringens verksamheter där hästens beteendet utgör en arbetsmiljörisk för arbetstagarna i det dagliga arbetet. Därav skulle det vara av intresse vid en vidare studie att undersöka dels arbetsgivarens ansvar när det kommer till den psykosociala arbetsmiljön men också påföljderna som kan drabba arbetstagarna inom hästnäringens verksamheter om det psykosociala arbetet inte efterlevs.

Källförteckning

Offentligt tryck

Internationellt rättsligt material

Förenta Nationernas Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

International Labour Organization (Normlex), *C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*.

International Labour Organization (Normlex), *C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)*.

EU-rättsligt material

Fördrag

Europeiska Unionens Stadga om de grundläggande rättigheterna 2012/C 326/02.

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt 2012/C 326/01.

Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2016/425 av den 9 mars 2016 om personlig skyddsutrustning och om upphävande av rådets direktiv 89/686/EEG.

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/95/EG av den 3 december 2001 om allmän produktsäkerhet (Text av betydelse för EES).

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (första särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

Rådets direktiv 89/656/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen (tredje särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

Dokument från kommissionen

COM (2014) 332 final - Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén - *om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020*.

Svensk rättsligt material

Svensk författningssamling

Arbetsmiljölagen 1977:1160.

Arbetsmiljöförordningen 1977:1166.

Brottsbalk (1962:700).

Förordning (2007:913) med instruktioner för Arbetsmiljöverket.

Skadeståndslagen (1972:207)

Propositioner

- Prop. 1976/77:149 Om arbetsmiljölag m.m.
Prop. 1985/86:23 Om ändring i Brottsbalken m.m. (företagsbot).
Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.
Prop. 1992/93:112 Personlig skyddsutrustning för privat bruk.
Prop. 1999/2000:141 Lag om ändring i arbetsmiljölagen m.m.
Prop. 2005/06:59 Företagsbot.

Statens Offentliga Utredningar

- Departementsserien 2001:50.
SOU 1976:1 Arbetsmiljölag.

Arbetsmiljöverkets författningssamling

- AFS 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.
AFS: 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.
AFS 2001:3 Användning av personlig skyddsutrustning.
AFS 2008:17 Arbete med djur.

Rättsfallsregister

Hovrätten

- RH 1999:84.
RH 2004:39.

Arbetsmiljöverkets diarienummer

- 2012/3451 2014-02-12.

Upphävd lagstiftning

- Yrkesfarelagen 1889.
Lag om arbetsskydd 1912.
Lag om arbetsskydd 1949.

Tryckt material

Alli, Benjamin O., *Fundamental principles of occupational health and safety [Elektronisk resurs]*, International Labour Office, Geneva, 2001

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, MTM, Johanneshov, 2015.

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, 2014.

Frostberg, Carin, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*, 4. uppl., Arbetsmiljöverket, Solna, 2005.

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*, 17. uppl., Stockholm, 2014.

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 1. uppl., Liber ekonomi, Malmö, 2003.

Hydén, Håkan, *Ram eller lag?: om ramlagstiftning och samhällsorganisation*, Liber/Allmänna förl., Stockholm, 1984.

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Lund, 2002.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Lund, 2016.

Iseskog, Tommy, *Företagsbot: en sanktion vid brott i näringsverksamhet*, 1. uppl., Thomson fakta, Stockholm, 2006.

Jakobsson, Robert, *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*, 10:e upplagan, Prevent, Stockholm, 2015.

Leijonhufvud, Madeleine, Wennberg, Suzanne & Ågren, Jack, *Straffansvar*, 9., [omarb.] uppl., Stockholm, 2015.

Sandgren, Claes, *Rättsanalytisk metod. En väg framåt?* ur Karnell, Gunnar (red.), *Liber amicorum Jan Rosén*, eddy.se [distributör], Visby, 2016.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Stockholm, 2015.

Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, 4., [rev.] uppl., Stockholm, 2013.

Övrigt elektroniskt material

Agria Djurförsäkring, *Hjärnan drabbad vid hästolyckor*, <https://www.agria.se/hast/artiklar/forsakring/hjarman-skadedrabbad-vid-hastolyckor/>, (hämtad 2018-09-23).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/>, (hämtad 2018-09-29).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>, (hämtad 2018-09-10).

Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*, <https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/>, (hämtad 2018-09-10).

Arbetsmiljöverket, *Projektrapport Hästnäringen*, <https://www.av.se/globalassets/filer/nyheter/2016-053355-projektrapport-hastnaringen.pdf>, (hämtad 2018-09-06).

Europaparlamentet, *EU-rättens källor- och räckvidd*, <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd>, (hämtad 2018-10-05).

European Agency for Safety and Health at Work, *Directive 89/391/EEC – OSH "Framework Directive"*, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1> (hämtad 2018-09-18).

European Commission, *Manufacturers*, http://ec.europa.eu/growth/single-market/ce-marking/manufacturers_sv, (hämtad 2018-09-20).

- European Commission, *EU lägger fram sin arbetsmiljöstrategi för 2014–2020*, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_sv.htm (hämtat 2018-09-20).
- European Horse Network, *Employment Impact*, <http://www.europeanhorsenetwork.eu/horse-industry/employment-impact/>, (hämtat 2018-09-29).
- Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Arbetsmiljölagstiftningen*, <https://osha.europa.eu/sv/safety-and-health-legislation> (hämtat 2018-09-17).
- Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/safety-and-health-legislation/european-directives> (hämtat 2018-09-18).
- Europeiska kommissionen, *Health and safety at work: Strategic Framework sets out EU objectives for 2014-2020*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=89&newsId=2053&furtherNews=yes>, (hämtat 2018-09-20).
- Europeiska kommissionen, *EU lägger fram sin arbetsmiljöstrategi för 2014-2020*, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_sv.htm (hämtat 2018-10-10).
- Häst Sverige, *Arbetsmiljön i stall*, <https://hast sverige.se/hast-manniska/jobba-med-hastar/arbetsmiljo-stall/>, (hämtat 2018-09-06).
- Hästnäringens nationella stiftelse, *Morgondagens hästjobb*, <https://hastnaringen.se/det-har-gor-vi/attraktiv-arbetsmarknad-och-hallbara-hastforetag/morgondagens-hastjobb/> (hämtat 2018-09-17).
- Hästnäringens yrkesnämnd HYN, *Yrken inom och kring hästsektorn*, <http://www.hyn.se/main/index.php?id=10> (hämtat 2018-09-06).
- International Labour Organization Normlex, C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312300, (hämtat 2018-09-21).
- International Labour Organization, *Origins and history*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (hämtat 2018-09-06).
- Konsumentverket, *Ridhjälmar*, <https://www.hallakonsument.se/tips-for-olika-kop/kopa-och-hyra-produkter/lek-och-fritid/utrustning-vid-hastport/ridhjälmar/>, (hämtat 2018-09-10).
- Konsumentverket, *Utrustning vid hästsport*, <https://www.hallakonsument.se/tips-for-olika-kop/kopa-och-hyra-produkter/lek-och-fritid/utrustning-vid-hastport/>, (hämtat 2018-10-09).
- Sandgren, Claes, *Om teoribildning och rättsvetenskap, 2004–05 NR 2*, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:187119/FULLTEXT01.pdf> (hämtat 2018-10-18)
- Svenska ILO kommittén, *Om ILO*, <https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>, (hämtat 2018-09-10).
- Svenska ridsportförbundet, *Beteende*, http://www.ridsport.se/ImageVault/Images/id_5889/ImageVaultHandler.aspx, (hämtat 2018-10-08).
- Svenska ridsportförbundet, *Statistik och kortfakta om ridsporten*, <http://www.ridsport.se/Svensk-Ridsport/Statistik/>, (hämtat 2018-09-06).
- World Horse Welfare and Eurogroup for Animals, *Removing the Blinkers: The Health and Welfare of European Equidae in 2015*, <http://www.worldhorsetwelfare.org/removing-the-blinkers>, (hämtad 2018-09-29).