



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö

# Skyddsombud

Rättslig utveckling och verkan samt  
hinder i skyddsverksamheten



Författare: Ronja Björnklint  
Handledare: Maria Steinberg  
Examinator: Lotti Ryberg-Welander  
Lärosäte: Linnéuniversitetet Växjö  
Termin: HT22  
Kurskod: 2RV05E  
Ämne: Arbetsmiljö  
Nivå: Kandidat



## Abstract

Safety representatives quickly emerged during the 1900s because accidents were common in workplaces. This contributed to the rapid emergence of safety representatives. Safety representatives are appointed at workplaces to contribute to a satisfactory working environment. There are different forms of safety representatives and all of them work to reduce the risks of ill health and accidents at work. In the Swedish Work Environment Act there is a whole chapter on safety representatives, where the representatives' assignments and rights and obligations appear. The most important cornerstone of the safety representative's activities is collaboration with the employer, as well as representing other employees. Safety representatives also have support in their assignment based on other Swedish laws. Despite the fact that the representatives have support in law, there are still obstacles in the activities of safety representatives.

Based on case law, safety representatives are often hindered in their duties by employers or supervisory staff. It is common for safety representatives, for example, not to allow to participate in meetings that deal with the work environment. Safety representatives also have the right to prohibit dangerous work, but there are requirements that must be met in order to be able to apply this right. It is important for safety representatives to have the knowledge required for the assignment. An important piece of the puzzle is that the employer is aware of it's obligations and entails good cooperation with the safety representative.



## Förkortningslista

A. a	Anfört arbete
AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
YFL	Lag (1889:19) angående skydd mot yrkesfara

## Nyckelord

Arbetsmiljö, hinder, samverkan, skyddsombud, skyddsombudsverksamhet



## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Syfte, frågeställningar & avgränsningar.....	8
1.2.1 Syfte .....	8
1.2.2 Frågeställningar .....	8
1.2.3 Avgränsningar .....	8
1.3 Metod och material.....	9
1.4 Disposition .....	11
2. Rättsutredning .....	12
2.1 Skyddsombudets historia.....	12
2.2 Skyddsombud .....	15
2.2.1 Skyddsombudets rättsliga verkan.....	15
2.2.2 Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen .....	20
2.2.3 Skyddsombud vid distansarbete .....	20
2.3 Olika former av skyddsombud .....	22
2.3.1 Huvudskyddsombud.....	22
2.3.2 Regionalskyddsombud .....	22
2.3.3 Elev- och studerandeskyddsombud .....	24
2.3.4 Skyddskommitté.....	25
2.4 Rättspraxis .....	26
2.4.1 AD 2007 nr 70 – Planering omlokalisering .....	26
2.4.2 AD 2012 nr 90 – Arbetsställe.....	27
2.4.3 AD 2014 nr 48 – Utesluten från planeringsmöten .....	28
2.4.4 AD 2008 nr 77 - Skyddsombudsstopp .....	29
2.4.5 AD 2015 nr 29 – Uppsägning .....	31
3. Analys.....	32
4. Slutsats .....	35
5. Källförteckning.....	36
5.1 Rättskällor .....	36
5.1.1 SOU.....	36
5.1.2 Lagar.....	37
5.1.3 Förordningar.....	37
5.1.4 AFS.....	37



5.1.5 Proposition .....	37
5.1.6 Direktiv.....	37
5.1.7 Rättspraxis.....	37
5.2 Litteratur.....	37
5.3 Digitala källor.....	38



## 1. Inledning

### 1.1 Bakgrund

I slutet av 1800-talet blev arbetsgivare inom industrier skyldiga att rapportera om olyckor som uppstår på arbetsplatsen till yrkesinspektionen. Problemet för vissa arbetsgivare var att de sällan fick vetskap om olyckor som inträffat, eller att arbetsgivarna helt enkelt avstod från att rapportera olyckor. På grund av att många arbetsgivare avstod från rapporteringen, så skedde en skärpning år 1906. Skärpningen innebar att anmälda olyckor ökade från 3 000 till närmre 12 000 per år. Mellan åren 1905–1907 uppstod upp till 100 dödsolyckor vardera året<sup>1</sup>. År 1912 infördes skyddsombud i lagen, som hade rätt till att medverka i arbetsmiljöarbetet och lägga fram arbetsmiljöförslag till yrkesinspektionen. Detta gjorde det möjligt för skyddsombud att upptäcka brister i ett tidigt skede, som kunde minska risken för olycksfall eller dödsolyckor<sup>2</sup>.

Begreppet arbetarskydd ersattes till arbetsmiljö, genom 1977 års arbetsmiljölag<sup>3</sup>. Arbetsmiljö är ett brett område som innefattar fler delar i arbetslivet, bland annat sociala, fysiska och organisatoriska omständigheter<sup>4</sup>. Det finns många rättskällor som ingår i arbetsmiljösystemet, bland annat Arbetsmiljölagen 1977:1160 (AML), Arbetsmiljöförordning 1977:1166 (AMF), AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* och AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Ytterligare regler finns i kollektivavtal som skrivs på både lokal och central nivå. Arbetsmiljö innehåller flera komponenter på arbetsplatsen. Allt från teknik till arbetsuppgifter, resultat, arbetssätt och till organisationen i sig. Dessa komponenter påverkar sedan de anställda arbetstagarna på ett psykiskt, fysiskt och socialt sätt<sup>5</sup>. För att uppnå en god arbetsmiljö ska arbetsgivaren och arbetstagare samarbeta<sup>6</sup>. Trots att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen, så är samarbetet en viktig del för att nå goda arbetsmiljöförhållanden<sup>7</sup>. Det är de anställda arbetstagarna som blir utsedda till skyddsombud<sup>8</sup> och deras arbetsuppgifter är att engagera sig till att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. De fungerar även som en företrädare för övriga anställda, gällande frågor om arbetsmiljön<sup>9</sup>.

---

<sup>1</sup> *Historia – arbetsmiljö nu och då*. Arbetsmiljöverket. 2021. Hämtad: 2022-09-07.

<sup>2</sup> Maria, Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. Diss., Stockholms universitet. 2004. S. 69.

<sup>3</sup> A.a. S. 48.

<sup>4</sup> *Arbeta med arbetsmiljön*. Arbetsmiljöverket. 2022. Hämtad: 2022-09-06.

<sup>5</sup> George Frick; *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud (Specialutgåva med anledning av corona)*. Lidingö, Frick Publishing AB. 2020. S. 14.

<sup>6</sup> 3:1 1a AML.

<sup>7</sup> Bo Ericson; *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. 15e. Uppl. Lund, Studentlitteratur AB. 2019. S.171.

<sup>8</sup> 6:2 1st AML.

<sup>9</sup> 6:4 1st AML.



Det ska ske en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå en god arbetsmiljö<sup>10</sup>. Skyddsombudens rättsliga verkan finns främst reglerad i AML. Nyss nämnda lag innehåller ett helt kapitel om just skyddsombud, vilket är 6 kap AML. Skyddsombud har även stöd i sitt uppdrag från Lag om förtroendemans ställning på arbetsplatsen 1974:358 (FML), förutsatt att de blivit tillsatta av den fackliga organisationen, som har kollektivavtal med arbetsgivaren<sup>11</sup>. Trots stöden i AML och FML, förekommer hinder i skyddsombudsverksamheten. I Arbetsdomstolens (AD) rättspraxis finns flertalet domar där skyddsombud upplevt sig hindrade i sitt uppdrag, av arbetsgivaren eller arbetsledande personal. Detta framkommer bland annat i AD 2007 nr 70 och AD 2012 nr 90. Dock hävdar AD i vissa domar att hinder inte ägt rum. Frågan blir då vad som utgör ett hinder i skyddsombudens verksamhet utifrån lagens mening.

Skyddsombudsverksamheten är komplex och för att skapa en förståelse för det, behövs en överblick över skyddsombudens rättsliga utveckling<sup>12</sup>. Skyddsombud ges många tillfällen att påverka arbetsmiljön och fyller viktiga funktioner på arbetsstället. Deras främsta uppgift är medverka till en tillfredsställande arbetsmiljö, för att på så sätt minska arbetsskador och ohälsa. En dålig arbetsmiljö ger negativa effekter för både arbetstagare och arbetsgivare. Till exempel kan en drabbad arbetstagare få en sämre ekonomi och sämre social kontakt med sina kollegor i samband med arbetsskada. Det kan även bli tal om uppsägning. För arbetsgivaren kan arbetsskador leda till bland annat kostnader för sjuklön, rehabilitering och uppsägning, samt ett produktionsbortfall. En god arbetsmiljö är därmed viktig att uppnå och i arbetsmiljöarbetet har skyddsombuden en viktig roll<sup>13</sup>. För att underlätta samverkansarbetet utses därför skyddsombud på arbetsplatser som verkar för en god arbetsmiljö samt är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Varje skyddsombud har ett skyddsområde att verka för. Det innebär att ombuden ska hålla uppsikt över att ohälsa och olycksfall inte förekommer<sup>14</sup>. Trots en samverkan mellan arbetstagare, arbetsgivare och skyddsombud om arbetsmiljön uppstår ändå olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. Dödsfall är också förekommande. Arbetsmiljöverkets statistik om rapporterade dödsfall på arbetsplatser mellan åren 1955–2021, visar att det förekommit flera hundra dödsfall på svenska arbetsplatser mellan åren 1955–1984. Därefter har

---

<sup>10</sup> 3:1a AML.

<sup>11</sup> 1 § FML.

<sup>12</sup> A.a s.31.

<sup>13</sup> Maria Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. 5e Uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik AB. 2018. S.23 – 24.

<sup>14</sup> 6:4 AML.



antalet dödsfall minskat successivt fram till år 2021. Majoriteten av dödsfall under varje år enligt statistiken, var män<sup>15</sup>.

Skyddsombud, liksom arbetsgivare, har vissa skyldigheter och rättigheter vad gäller arbetsmiljöarbetet. Trots detta kan ändå hinder, kränkning och trakassering uppstå mot skyddsombud. Vissa händelser kan ses som missuppfattning mellan parterna. Kraven som skyddsombuden ställer kan arbetsgivaren tolka som att det strider mot till exempel lönsamheten i företaget, medan skyddsombudet i stället tolkar det som att arbetsgivaren åsidosätter AML och andra föreskrifter angående arbetsmiljöarbetet. Detta kan leda till att skyddsombuden känner sig hindrade i deras uppdrag, eller kränkta av arbetsgivaren<sup>16</sup>.

## 1.2 Syfte, frågeställningar & avgränsningar

### 1.2.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka och utöka kunskaperna i arbetsuppgifterna som skyddsombudet har, samt hur skyddsombudets historia och förändring genom tiden har sett ut, för att skapa en förståelse för dess utveckling och växande roll. Vidare kommer rättsfall från AD att studeras, där skyddsombud har blivit hindrade i sitt arbete för att undersöka hur domstolen har tillämpat lagen. Målsättningen med detta rättsvetenskapliga arbete är att få en bredare kunskap och förståelse för den utökande roll som skyddsombuden har fått genom tiden och den viktiga nyckelrollen som skyddsombudet har i dagsläget.

### 1.2.2 Frågeställningar

För att uppnå syftet och målsättningen med uppsatsen kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Hur har skyddsombudets rättsliga utveckling sett ut?
- Vilka rättsliga uppgifter har skyddsombuden idag?
- Hur har AD dömt när skyddsombud blivit hindrade i arbetet?

### 1.2.3 Avgränsningar

Uppsatsen kommer, i sin helhet, beröra lokala skyddsombud. Huvudskyddsombud, elev- och studerandeskyddsombud, regionalskyddsombud samt skyddskommitté förklaras i egna avsnitt.

---

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket. *Antal dödsfall i arbetsolyckor efter kön 1955–2021*. 2022. Hämtad: 2022-10-06.

<sup>16</sup> Steinberg: *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S.80.



Uppsatsen kommer inte beröra kollektivavtal, eftersom det finns flera olika kollektivavtal, som i sin tur tillämpas på olika arbetsplatser och inom olika branscher<sup>17</sup>. Arbetsmiljö- eller samverkansavtal kommer inte heller att behandlas i uppsatsen. Dessa typer av avtal tillämpas vid vissa tillfällen då den fackliga organisationen utsett skyddsombud på en arbetsplats. Det finns olika avtal för olika områden, såsom inom kommun, landsting, privat och offentlig sektor. Avtalen är dock viktiga för skyddsombuden i deras uppdrag och ska ta del av det som regleras i dem<sup>18</sup>.

AML reglerar även arbete och skyddsombud på fartyg<sup>19</sup>, vilket inte kommer att beröras i denna uppsats.

## 1.3 Metod och material

För att besvara de forskningsfrågor som ställs samt uppfylla syftet med uppsatsen, så kommer flera metoder att användas, men det är den rättdogmatiska metoden som kommer ligga till grund, vilket alltid är en förutsättning vid rättsvetenskapliga arbeten. Denna metod används för att bekräfta den gällande rätten, som heter ”de lex lata” på latin. Vidare används metoden även till att skapa resonemang om hur rätten bör vara, vilket kallas ”de lege ferenda” på latin. ”Akribi” är ett krav i den rättdogmatiska metoden, vilket innebär att det görs en riktig användning av begreppen samt att källhänvisningen är komplett<sup>20</sup>. En svaghet som finns i den rättdogmatiska metoden är att den intresserar sig enbart för normerna och inte hur dessa tillämpas<sup>21</sup>. Därför kommer nedanstående metoder att användas för att få en övergripande bild av denna arbetsuppgift.

Främsta rättskällorna som används i svensk rätt, är svensk lagstiftning, lagförarbeten och rättspraxis<sup>22</sup>. För att besvara forskningsfrågor utifrån svensk rätt, kommer främst Arbetsmiljölagen (1977:1160) att användas, samt Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Vid användning av AML kommer språklig tolkning att användas, som innebär att tolkningen görs utifrån lagens ordalydelse. Det är det allmänna språket som ligger till grund för denna tolkning. En nackdel med den språkliga tolkningen kan förekomma när lagtexten inte är uppenbar<sup>23</sup>. Övriga relevanta svenska rättskällor är Lag (1976:580) om

---

<sup>17</sup> Kent Källström, Jonas Malmberg, Sören Öman; *Den kollektiva arbetsrätten*. 2. Uppl. Uppsala; Iustus. 2019. S.81.

<sup>18</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S.105.

<sup>19</sup> 1:2 AML.

<sup>20</sup> Frantzeska Papadopoulou & Björn Skarp; *Juridikens nycklar*, 2 uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik 2021. S.159.

<sup>21</sup> Maria Nääv & Mauro Zamboni; *Juridisk metodlära*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2019. S.24.

<sup>22</sup> Ulf Bernitz, m.fl.; *Finna rätt*. 15e uppl. Stockholm; Nordstedts Juridik. 2020. S.30.

<sup>23</sup> a.a. S.113.



medbestämmande i arbetslivet, AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, samt Direktiv 89/391/EEG om arbetsmiljö. Dessa är relevanta för att alla berör arbetsmiljöarbetet på arbetsstället och blir därmed av betydelse. Rättspraxis kommer att användas för att skapa en förståelse för hur domstolen dömer i ärenden där skyddsombud ingår och för att jämföra olika domstolsavgöranden.

För att få en djupare förståelse för skyddsombudets roll och dess tillämpning på arbetsmarknaden kommer litteratur att användas. Främsta litteraturen som kommer användas i uppsatsen och som är relevant för att besvara forskningsfrågorna är ”*Skyddsombud i allas intresse*” (2004), ”*Skyddsombuds rätt: skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*” (2018) båda av Maria Steinberg, samt ”*Arbetsmiljölagen – med kommentar*” (2019) av Bo Ericson.

Det finns lagar som är semidispositiva, vilket innebär att lagen kan avtalas bort. Lagar som är relevanta för uppsatsens syfte och som är semidispositiva är bl.a. FML<sup>24</sup>, Lag (1982:80) om anställningsskydd<sup>25</sup> och Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)<sup>26</sup>. Den mest relevanta lagen för uppsatsen, är AML, som är tvingande<sup>27</sup>.

Det är den nationella lagstiftningen som kommer vara i fokus i arbetet, men EU-rätten krävs för att få en övergripande kunskap om skyddsombudet och dess roll och därmed blir den EU-rättsliga metoden användbar<sup>28</sup>. År 1995 gick Sverige med i EU<sup>29</sup>, vilket gjorde att EU-rätten har fått en stor roll i Sverige. EU-medlemskapet påverkar användningen av rättsreglerna, men även myndighets- och domstolssystemet samt den svenska processen för lagstiftning<sup>30</sup>. EU-rätten blir en del av det svenska rättssystemet eftersom EU-rätten har en indirekt eller direkt påverkan på EU:s medlemsstaters lagstiftning<sup>31</sup>. Vid en konflikt mellan EU-rätt och nationell rätt, har EU-domstolen fastslagit att EU-rätten har företräde, vilket gör EU-rätten till en viktig komponent i uppsatsen<sup>32</sup>. Inom EU-rätten finns EU-lagar som är bindande och icke bindande. Bindande EU-lagar är förordningar, direktiv och beslut. Förordningar gäller direkt när den trätt i kraft och på samma sätt för alla medlemsstater. Direktiv sätter upp mål för medlemsstaterna

---

<sup>24</sup> 2 § 2st FML.

<sup>25</sup> 2 § LAS.

<sup>26</sup> 3-4 §§ MBL.

<sup>27</sup> 1:2 1st AML.

<sup>28</sup> Papadopoulou & Skarp; *Juridikens nycklar*. S.163.

<sup>29</sup> Bernitz, m.fl.; *Finna rätt*. S.57.

<sup>30</sup> Papadopoulou & Skarp; *Juridikens nycklar*. S.53.

<sup>31</sup> *EU-rättens källor och räckvidd*. Europaparlamentet. Hämtad: 2022-05-16.

<sup>32</sup> Ulf Bernitz & Anders Kjellgren; *Introduktion till EU*. 7e. uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik. 2021. S.53.



och det är de själva som bestämmer hur målet ska uppnås<sup>33</sup>. Direktiven från EU ses som minimikrav, som betyder att varje medlemsstat måste uppfylla minimikravet. Det är inte tillåtet för medlemsstaterna att införa regler som skulle vara sämre för arbetstagaren än dessa minimikrav<sup>34</sup>. Direktiv ska genomföras på 2 år och för Sveriges del är det riksdagen som stiftar lagar för att uppnå direktiven. Beslut är däremot riktade till exempel företag eller personer. Icke bindande EU-lagar behöver inte medlemsstaterna följa och är rekommendationer och yttranden<sup>35</sup>. För att kunna besvara forskningsfrågorna utifrån ett EU-rättsligt perspektiv kommer främst "Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet" att användas. Detta nämnda direktiv behandlar det som svensk rätt kallar "skyddsombud". Medlemsstaterna ska involvera arbetstagarnas representanter i arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen<sup>36</sup>.

För att undersöka hur skyddsombudets roll har uppstått och förändrats genom tiden kommer det rättshistoriska perspektivet att användas. Grunden i detta perspektiv är just att beskriva rättens utveckling. Det är tiden mellan slutet av 1800-talet till 2000-talet som berörs i uppsatsen. Det rättshistoriska perspektivet hjälper till att klargöra utvecklingen för rättssystemet, genom att uppmärksamma likheter, skillnader och samband – från då till nu. Vidare kan detta perspektiv hjälpa till att skapa en förståelse för vissa begrepp och vad som gör att rättsregler är som dem är<sup>37</sup>. Användandet av den rättshistoriska metoden kan tillföra viktig kunskap inom olika ämnen från dåtiden, bland annat inom arbetsrätt<sup>38</sup>.

## 1.4 Disposition

Uppsatsen består av 5 kapitel. Det första kapitlet innehåller en bakgrund till ämnet, syfte, frågeställningar, avgränsningar samt metod och material. Det är detta kapitel som ger en grund och introduktion till uppsatsen. I det andra kapitlet framförs rättsutredningen. Rättsutredningen redogör för skyddsombudets historiska utveckling, rättsliga verkan och olika former av skyddsombud. I sista delen av kapitlet presenteras rättspraxis, där några rättsfall från AD valts ut, som handlar om att skyddsombud har blivit hindrade i sitt arbete. Kapitel 3 och 4 presenterar analysen för rättsutredningen och därefter slutsatsen för uppsatsen. Avslutningsvis finns källförteckningen i kapitel 5.

---

<sup>33</sup> EU:s lagar och regler. Riksdagen. Hämtad: 2022-05-17.

<sup>34</sup> Frick; *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud (specialutgåva med anledning av corona)*. S.21.

<sup>35</sup> EU:s lagar och regler. Riksdagen. Hämtad: 2022-05-17.

<sup>36</sup> Art 11; (89/391/EEG) Rådets direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

<sup>37</sup> Papadopoulou & Skarp; *Juridikens nycklar*. S.167.

<sup>38</sup> Claes Peterson, m.fl. *Rättshistoria*. Stockholms universitet. Hämtad:2022-09-08.



## 2. Rättsutredning

### 2.1 Skyddsombudets historia

Lag (1889:19) angående skydd mot yrkesfara (yrkesfarelagen, YFL) stiftades år 1889, eftersom skyddsfrågor kom att vara en viktig aspekt. YFL omfattade inte alla arbetstagare på arbetsmarknaden, utan enbart arbetstagare inom industriella yrken. Det var i samband med YFL som yrkesinspektionen etablerades<sup>39</sup> och det var de anställda inom inspektionen som skulle ha uppsikt över att lagen följdes, stötta arbetsplatserna med råd och information för en säkrare arbetsmiljö. Yrkesinspektionen hade rättigheter till att förbjuda arbete som dem ansåg vara farligt. Skyddet på arbetsplatsen ansvarades av näringsidkaren. YFL reglerade en skyldighet för arbetstagaren, som innebar att de var skyldiga att vara delaktiga i skyddsarbetet. Det var denna skyldighet som la grunden för bildandet av skyddsombudsinstitutionen<sup>40</sup>.

YFL ersattes år 1912 av lag (1912:206) om arbetarskydd. Det var i denna lag som utgjorde starten för skyddsombud. "Arbetarnas ombud" kallades uppdraget enligt arbetarskyddslagen<sup>41</sup>. I lagen reglerades att det skulle utses ett ombud på arbetsplatsen, av arbetstagarna. När yrkesinspektionen gjorde tillsyn på arbetsplatsen, så hade ombudet rätt att lägga fram arbetstagarnas önskemål. Detta bidrog till att arbetstagarna kunde yttra sig om brister som fanns i arbetsmiljön. Detta gjorde det möjligt för skyddsombud att upptäcka brister i arbetsmiljön i ett tidigt skede, som kunde minska risken för olycksfall eller dödsolyckor<sup>42</sup>.

I USA utvecklades en folkrörelse i under 1800-talet, som innebar att samverkanstanken på arbetsplatser var en grundsten för skyddsombudsverksamheten. En av anledningarna till denna rörelse, var att USA kände ett behov av att öka medvetenheten om hur viktigt skyddsarbetet är för att undvika olyckor i arbetet. Utifrån detta ville USA involvera arbetstagarna i skyddsarbetet, eftersom det ansågs vara arbetstagarna som agerade vårdslöst i arbetet och därmed orsakade olycksfallen. Rörelsen bidrog även till att större företag i USA utsåg ombud som kallades "safety leader", som kan jämföras med skyddsombud. Detta skulle då leda till att arbetsolyckor förhindrades genom att ombuden och arbetsgivaren samarbetade<sup>43</sup>. Detta kom att påverka Sverige under slutet av 1920-talet. Idéerna om ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare av säkerhetsfrågor utvecklades sedan av Internationella arbetsorganisationen (ILO). Rekommendation nr 31 antogs av ILO, som handlade om att kunna hindra olyckor som

---

<sup>39</sup> SOU (2017:24). *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* S. 50

<sup>40</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S. 65–66

<sup>41</sup> SOU 2017:24. S.63

<sup>42</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S.69

<sup>43</sup> A.a. S.71-72



sker i arbetet. Dessa regler om samverkan på arbetsplatsen, ville ILO inför i nationell lagstiftning, vilket dem föreslog i rekommendationen. Resultatet av detta blev att den så kallade hänvändelseordningen infördes år 1932 i svensk lag. Hänvändelseordningen innebar att skyddsombud erhöll rätten att framföra klagomål till tillsynsmyndigheten. Denna rätt kunde nyttjas av ombuden oavsett om tillsynsmyndigheten genomförde någon inspektion eller inte<sup>44</sup>. År 1937 uppstod ett problem gällande arbetet om skyddet i arbetsmiljön. Problemet var att personen som genomförde tillsyn på arbetsplatserna, inte tog kontakt med skyddsombudet alla gånger. Detta kunde i sin tur leda till att arbetstagarna på arbetsplatsen tappade intresset av att välja skyddsombud. En lösning av problemet blev att inspektionsförrättaren var skyldig att ha kontakt med skyddsombudet vid tillsyn, samt att inspektionsförrättaren skulle lämna rapporter till skyddsombudet efter tillsynen<sup>45</sup>. Titeln ”skyddsombud” infördes år 1938, på grund av en lagändring. Denna lagändring medförde även nya regler om ”säkerhetskommitté”, som i dagligt tal kallas ”skyddskommitté”<sup>46</sup>.

År 1949 infördes en ny arbetarskyddslag, som skulle ersätta lagen från år 1912. Kommunala och statliga näringsidkare inkluderas i denna nya arbetarskyddslag, men främst av allt privata näringsidkare. Lagen reglerar även att arbetsplatser med minst 5 anställda, ska utse skyddsombud. Om arbetsplatsen har fler än 50 anställda, så måste det finnas en skyddskommitté<sup>47</sup>. Lagregler om att utse *regionala skyddsombud* infördes i 1949 års arbetarskyddslag<sup>48</sup>. På små arbetsplatser inom byggindustrin och liknande arbetsplatser uppstod en svårighet att utse skyddsombud. Detta hade sin grund i att anställda kände rädsla för att bli trakasserade. Det förelåg korta anställningar och de anställda ville öka chanserna att bli återanställd, men ansåg att den chansen minskades om anställda satte krav på arbetsgivaren<sup>49</sup>.

Den främsta arbetsgivarorganisationen på arbetsgivarsidan var Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF), som bildades år 1902. På arbetstagarsidan finns huvudorganisationen Landsorganisationen (LO), som då företräder arbetstagarna<sup>50</sup>. Dessa organisationer ville öka säkerheten på arbetsplatsen, genom ett förbättrat säkerhetsarbete och ingick därmed ett avtal, år 1942. Avtalet reglerade en vägledning för skyddsombuden på

---

<sup>44</sup> SOU 2017:24. S.63.

<sup>45</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S. 76.

<sup>46</sup> SOU 2017:24. S.63.

<sup>47</sup> *Historia – arbetsmiljö då och nu*. Arbetsmiljöverket. 2021. Hämtad: 2022-09-08.

<sup>48</sup> SOU 2017:24. S.63.

<sup>49</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S.88.

<sup>50</sup> Källström, m.fl. *Den kollektiva arbetsrätten*. S. 25–26.



arbetsplatsen, vilket kom att bli ett komplement till lagstiftningen som omfattar arbetsmiljön. Nya avtal slöts år 1967, mellan organisationerna för att skapa ett bättre arbetsskydd<sup>51</sup>.

År 1974 förstärktes skyddsombudets roll på arbetsplatserna. Dels genom att *huvudskyddsombud* infördes i lagen, dels att om skyddsombudet ansåg att arbetet var farligt, så hade han/hon rätt att stoppa arbetet för att inte riskera olycksfall. Detta skulle ske i väntan på att yrkesinspektionen skulle agera. En rättighet som tillkommer yrkesinspektionen var att de kunde förskriva vite<sup>52</sup>. På en arbetsplats kan inspektionen besluta om att arbetsmiljöåtgärder ska genomföras. Detta beslut kallas *föreläggande* och kan i sin tur kopplas samman med vite, som är en ekonomisk summa som arbetsgivaren tvingas betala om arbetsmiljöåtgärden inte upprättas<sup>53</sup>.

År 1977 ersattes 1949 års lag om arbetsmiljö, till AML. Ytterligare regler som tillkom i nya arbetsmiljölagen var bland annat att tillämpningsområdet blir större. AML omfattar även skolelever, ensamföretagare, vårdare och personer inom försvaret. Risker i psykisk bemärkelse framhävs mer i AML, än vad som gjorts i tidigare lagar om arbetsmiljö<sup>54</sup>. En av de viktigaste grunderna från 1949 års arbetarskyddslag, om samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare, överförs till nya AML<sup>55</sup>. I början av 1990-talet införs *elevskyddsombud* i lagen, detta gäller elever från årskurs 7 och uppåt. Anledningen var att det fanns ett behov av att nya grupper engagerar sig i arbetsmiljöarbetet. Denna grupp av elever ville Barnombudsmannen förstärka, och föreslog i sin rapport år 1998 att elever i förskoleklass och upp till årskurs 6 också skulle omfattas av lagen, vilket det därmed gjorde<sup>56</sup>. En utveckling skedde år 2010 då skyddsombud fick agera för utomstående arbetskraft, men även inhyrd personal<sup>57</sup>.

I dag har skyddsombudet ett brett arbetsområde på arbetsplatsen, vars främsta arbetsuppgift är bidra till en tillfredsställande arbetsmiljö. Detta genom att bland annat företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, verka för att minska risker för olycksfall och ohälsa, samt att sin arbetsgivare följer kraven som ställs på arbetsmiljön<sup>58</sup>.

---

<sup>51</sup> SOU 2017:24. S.63.

<sup>52</sup> *Historia – arbetsmiljö då och nu*. Arbetsmiljöverket. 2021. Hämtad: 2022-09-09.

<sup>53</sup> Frick. *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud (specialutgåva med anledning av corona)*. S. 116–117.

<sup>54</sup> *Historia – arbetsmiljö då och nu*. Arbetsmiljöverket. 2021. Hämtad: 2022-09-13.

<sup>55</sup> SOU 2017:24 S.64–65.

<sup>56</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S.102.

<sup>57</sup> SOU 2017:24. S.64–65.

<sup>58</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S. 27.



## 2.2 Skyddsombud

### 2.2.1 Skyddsombudets rättsliga verkan

För att kunna skapa goda arbetsförhållanden på arbetsplatsen, regleras en grundsyn i arbetsmiljölagen. Den innebär att arbetsgivare och arbetstagare ska arbeta tillsammans för att uppnå en god arbetsmiljö<sup>59</sup>. För att skapa en organiserad skyddsverksamhet, är samverkan en viktig utgångspunkt för arbetstagare och arbetsgivare<sup>60</sup>. En central del i systematiska arbetsmiljöarbetet är att skyddsombud, arbetsgivare och arbetstagare samverkar. Eftersom arbetstagare och skyddsombud erhåller erfarenheter och kunskaper om arbetet på arbetsplatsen och därmed har insyn i vilka risker som finns, därför bör arbetsgivaren ta vara på dessa för att skapa ett mer effektivt arbetsmiljöarbete. Det är förekommande att arbetet ger olika förutsättningar för olika arbetstagare på samma arbetsplats. Detta sker på grund av att män och kvinnor ibland arbetar under olika villkor<sup>61</sup>.

För att det ska ske en god samverkan på arbetsplatsen, så har skyddsombuden rätt till ett inflytande i arbetsmiljöarbetet, trots att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön<sup>62</sup>. Arbetstagarens hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska vara trygga, och det är arbetsgivaren som ansvarar för detta<sup>63</sup>.

För att samverkan ska fungera på arbetsplatsen krävs att arbetstagarna är involverade i arbetsmiljöfrågor, vilket lämpligast görs via ett skyddsombud. Skyddsombudet ska företräda övriga anställda på arbetsplatsen i frågor och synpunkter som rör arbetsmiljön. Eftersom skyddsombudet ska verka för en god arbetsmiljö, så har han/hon olika befogenheter och rättigheter<sup>64</sup>. En viktig förutsättning för samverkan i arbetsmiljöarbetet är att det ska finnas tid till de uppgifter som krävs<sup>65</sup>, samt att det finns tillgång till relevant information som krävs för skyddsverksamheten<sup>66</sup>.

På arbetsplatser ska det tillsättas minst ett skyddsombud, om det finns minst 5 arbetstagare som arbetar regelbundet. Skyddsombud tillsätts på arbetsplatsen av arbetstagarna, men i första hand av lokal arbetstagarorganisation. Ett krav för att arbetstagarorganisationen ska utse skyddsombud är att organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med

---

<sup>59</sup> 3:1 a AML.

<sup>60</sup> 6:1 AML.

<sup>61</sup> 4 § AFS (2001:1) *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.

<sup>62</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 171.

<sup>63</sup> Art 5.1. Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbete.

<sup>64</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S.173–174.

<sup>65</sup> 6:4 4st AML.

<sup>66</sup> 6:6 AML.



arbetsgivaren<sup>67</sup>. Att lagen kräver ett regelbundet arbete av minst 5 arbetstagare beror på att en lokal skyddsverksamhet är svårt att utveckla vid tillfälliga arbeten. Detta beror främst på att skyddsombuden har ett brett arbetsområde och det ställs därmed stora krav på dem. Om arbetet på arbetsplatsen i sådana fall inte är regelbundet, blir arbetet för skyddsombud svårt att åstadkomma<sup>68</sup>. ”Brukar vara bunden” menas att organisationen enbart tillfälligt inte har kollektivavtal, men har ändå rätt att utse skyddsombud. När kollektivavtalsbunden lokal facklig organisation inte finns, tillsätts skyddsombudet av arbetstagarna, vilket då sker i demokratisk ordning. När skyddsombudet utses av arbetstagarna, får alla arbetstagare på arbetsplatsen delta, eller de arbetstagare som kommer att ingå i skyddsområdet<sup>69</sup>. Mandattiden för ett skyddsombud är 3år, om inget annat är överenskommet. Mandattiden kan komma att påverkas om anställningsförhållanden eller andra faktorer kräver det. Trots att skyddsombud har en mandattid, så kan uppdraget bli fråntaget innan denna tid är slut. Vid sådana tillfällen fråntas skyddsombudet sitt uppdrag på samma sätt som ombudet blivit vald på, alltså antingen via facklig organisation eller arbetstagare<sup>70</sup>. En vanligt förekommande anledning till att skyddsombud blir fråntagen sitt uppdrag är på grund av missbruk av uppdraget. Rollen som skyddsombud innebär ett förtroendeuppdrag och om skyddsombudet inte utför sina skyldigheter kan förtroendet förloras<sup>71</sup>.

När valet av skyddsombud ägt rum, ska arbetsgivaren underrättas om beslutet<sup>72</sup> och det är först när arbetsgivaren blivit informerad, som skyddsombudet omfattas av lagen<sup>73</sup>. Underrättelsen ska innehålla uppgifter om skyddsombudet och dess område som han/hon ska vara verksam för. För att anställda på arbetsplatsen ska få kännedom om valet av skyddsombud, ska anslag sättas upp, eller på annat sätt göra det lätt för arbetstagare att få kännedom om det<sup>74</sup>.

Skyddsombud har flertalet rättigheter och skyldigheter för att bidra till goda arbetsmiljöförhållanden. Det utsedda skyddsombudet ska hålla uppsikt över sitt skyddsområde för att olycksfall och ohälsa inte uppstår<sup>75</sup>. Den psykiska och sociala arbetsmiljön ingår i skyddsombudets arbetsområde. Det kan till exempel handla om att beakta stress, kränkande

---

<sup>67</sup> 6:2 1-2 st AML.

<sup>68</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S.54.

<sup>69</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 174–175.

<sup>70</sup> 6 § Arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

<sup>71</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S.70.

<sup>72</sup> 6:14 AML.

<sup>73</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 175.

<sup>74</sup> 10 § AMF.

<sup>75</sup> 6:4 AML.



särbehandling, jämställdhetsfrågor och arbetsbelastning<sup>76</sup>. Kränkande särbehandling innebär att ageranden sker på ett kränkande sätt, och riktas mot minst en arbetstagare. Dessa ageranden kan i sin tur orsaka ohälsa. Kränkande särbehandling kan även innebära att den/de utsatta arbetstagaren/arbetstagarna sätts utanför gemenskapen på arbetsplatsen<sup>77</sup>. Gällande kränkande särbehandling, har arbetsgivaren en skyldighet att upprätta tydliga rutiner för hur kränkande särbehandling ska behandlas. Dessa rutiner ska innehålla information om att kränkande särbehandling har skett, hur informationen hanteras samt på vilket sätt den utsatta kan få hjälp. Dessa rutiner ska finnas tillgängliga för alla arbetstagare. Eftersom skyddsombudet företräder arbetstagarna på arbetsplatsen, så kan den utsatta arbetstagaren vända sig till skyddsombudet för att få hjälp<sup>78</sup>. Arbetsgivaren ska säkerställa sig om att skyddsombudet har de kunskaper som krävs för att undvika och förebygga kränkande särbehandling. Det kan till exempel ske genom utbildning av företagshälsovården eller andra medel som har kunskaper om kränkande särbehandling<sup>79</sup>. Därmed blir skyddsombudens roll att vara uppmärksam på de tecken som kan tyda på kränkande särbehandling. Situationer på arbetsplatsen som rör arbetsfördelning, samarbete och konflikter, är förhållanden som bör uppmärksammas, eftersom det kan finnas risk för att kränkande särbehandling uppkommer<sup>80</sup>. Ett annat sätt att utbilda arbetstagare, samt att uppmärksamma kränkande särbehandling, kan dels vara via personalmöten där företagshälsovården deltar för att delge kunskaper om ämnet, dels att skyddsombud och arbetsgivare närvarar vid till exempel gemensamma kafferaster<sup>81</sup>.

En grundläggande regel för att en arbetstagare ska bli utsedd till skyddsombud är att han/hon intresserar sig i frågor som rör arbetsmiljön, samt har en förståelse för den<sup>82</sup>. Vid planering av bland annat lokaler, arbetsmetoder och anordningar ska skyddsombudet delta. Skyddsombuden ska se till att arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet om arbetsmiljön, som regleras i 3:2a AML<sup>83</sup>. Nyss nämnda paragraf i AML reglerar att arbetsgivaren ska uppfylla kraven för en god arbetsmiljö. Detta görs genom planering, ledning och kontroll av verksamheten. Arbetsgivaren ska följa upp skador som sker i arbetsmiljön, samt att genomföra ingripanden för att risker inte sker i arbetsmiljön<sup>84</sup>.

---

<sup>76</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 183.

<sup>77</sup> 4 § AFS (2015:4) *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.

<sup>78</sup> 14 § AFS 2015:4.

<sup>79</sup> Allmänna råd: 6 § AFS 2015:4.

<sup>80</sup> Allmänna råd: 13 § AFS 2015:4.

<sup>81</sup> Steinberg: *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S.129.

<sup>82</sup> 6 § AMF.

<sup>83</sup> 6:4 AML.

<sup>84</sup> 3:2a AML.



För att lokala skyddsombud ska kunna utföra sitt uppdrag, så har han/hon rätt till betald ledighet<sup>85</sup>. Ett missgynnande får inte ske mot skyddsombudet, på grund av hans/hennes uppdrag<sup>86</sup>. Om skyddsombudet avsätts från sitt uppdrag, har arbetstagaren rätt till de arbetsvillkor som förelåg innan uppdraget trädde i kraft<sup>87</sup>. För att skapa en tillfredställande arbetsmiljö krävs ibland vissa åtgärder. När synpunkter om brister i arbetsmiljön ska framföras, så ska det göras i en specifik ordning, den så kallade hänvändelseordningen. Ett skyddsombud vänder sig i första hand till arbetsgivaren för att begära åtgärder. När skyddsombudet gör en framställning om brister i arbetsmiljön, ska arbetsgivaren genast lämna en skriftlig bekräftelse på att åtgärder bör vidtas. Arbetsgivaren ska lämna besked i skyddsombudets synpunkter utan dröjsmål. Arbetsmiljöverket kopplas in efter en framställning av skyddsombudet, om arbetsgivaren inte utför sina nyssnämnda skyldigheter inom ramen för vad som anses vara en skälig tid. Arbetsmiljöverket ska då pröva om föreläggande eller förbud ska underrättas<sup>88</sup>.

Skyddsombudet har stoppningsrätt av arbetet om ombudet anser att det finns en direkt och akut risk för liv och hälsa. Om skyddsombudet inte direkt kan vända sig till arbetsgivaren, så har ombudet då rätt att stoppa arbetet, fram tills Arbetsmiljöverket tagit ställning i det stoppade arbetet. Skyddsombudet kan aldrig bli skyldig till kostnader som uppstår i samband med ett stoppat arbete<sup>89</sup>. Stoppningsrätten tillfaller inte skyddsombudet om det inte finns en omedelbar och allvarlig risk för liv och hälsa<sup>90</sup>. Vid de tillfällen där det sker ett överträdande av tillsynsmyndighetens förbud för ett visst arbete, så har skyddsombudet stoppningsrätt. Om det finns inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet, har skyddsombudet även stoppningsrätt gentemot dem<sup>91</sup>.

En arbetstagare som är utsedd till skyddsombud, måste kunna utföra sina arbetsuppgifter utan att bli hindrad i sitt arbete<sup>92</sup>. Det är en viktig princip för att skydda ombudet, eftersom uppdraget som skyddsombud måste kunna utföras på ett effektivt sätt och att skydda skyddsombudet. Ombudet har rätt att delta i olika former av planering och får därmed inte hindras att närvara. Inte heller är det tillåtet att trakassera ombudet, vilket inkluderar både arbetsgivare och arbetstagare. Skyddsombudet har rätt att röra sig inom det område som han/hon är verksam för,

---

<sup>85</sup> 6:5 AML.

<sup>86</sup> Art 7.2 89/391/EEG.

<sup>87</sup> 6:10 3st AML.

<sup>88</sup> 6:6 a AML.

<sup>89</sup> 6:7 AML.

<sup>90</sup> Frick. *Arbetsmiljö - Handbok för chefer och skyddsombud (specialutgåva med anledning av corona)*. S.63.

<sup>91</sup> 6:7 AML.

<sup>92</sup> 6:10 1st AML.



vilket betyder att arbetsgivaren inte får hindra ombudet tillgång till bland annat olika avdelningar eller lokaler, så länge området ingår i ombudet skyddsområde. Skyddsombud kan företräda arbetstagare i personliga ärenden. Det kan det bland annat handla om rehabilitering, kränkande särbehandling eller att en anpassning i arbetet är nödvändigt för arbetstagaren i fråga. Om arbetsgivaren utesluter skyddsombudet från sådana typer av planeringar, anses detta vara ett hinder i skyddsombudets verksamhet<sup>93</sup>.

Tystnadsplikten tillfaller skyddsombud, studerandeskyddsombud och ledamöterna som ingår i skyddskommittén. Tystnadsplikten gäller även andra personer som tar del av uppgifter från rehabilitering- och anpassningsverksamheten. Detta innebär att information som ombudet/ledamöterna tagit del av under sitt uppdrag gällande bland annat personliga förhållanden såsom rehabilitering- och anpassningsverksamhet, men även yrkeshemligheter och affärsförhållanden, inte får spridas<sup>94</sup>. Sådana uppgifter som omfattas av tystnadsplikten i 7:13 1st AML, har inte elevskyddsombud rätt att ta del av<sup>95</sup>.

Alla arbetstagare på arbetsplatsen är skyldiga att använda de skyddsanordningar som finns för arbetet, samt att ta hänsyn till försiktighet för att undvika olycksfall och ohälsa. Alla åtgärder som tas för att förbättra arbetsmiljön, ska arbetstagarna medverka i<sup>96</sup>. Det är arbetsgivaren som ska vidta alla åtgärder i arbetsmiljön för att undvika olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. Detta innebär att det är arbetsgivaren som bär ansvaret om en arbetstagare vägrar följa skyddsanordningar. Arbetsgivaren ska därmed vidta åtgärder för att skyddsanordningen följs<sup>97</sup>. Om det finns skyddsordningar som arbetstagare vägrar följa och om arbetsgivaren inte kan ändra vägran, så finns därmed saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl<sup>98</sup>.

Beslut som tas av en myndighet, inom ramen för AML, kan överklagas. En överklagan sker till allmän förvaltningsdomstol och det är i första hand huvudskyddsombud som kan överklaga sådana beslut, annars har lokalt eller regionalt skyddsombud rätt att överklaga. Om det inte finns något skyddsombud, har arbetstagarorganisationen rätt att överklaga beslutet<sup>99</sup>. Överklagan gäller bara skriftliga, slutgiltiga beslut av myndigheten. Det går därmed inte att överklaga sådant som är en del av processen till ett slutgiltigt beslut, vilket kan till exempel handla om att erhålla yttranden från någon. Det går heller inte att överklaga upplysningar eller

---

<sup>93</sup> Ericson; *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 226.

<sup>94</sup> 7:13 AML.

<sup>95</sup> 6:18 3st AML.

<sup>96</sup> 3:4 1st AML.

<sup>97</sup> 3:2 1st AML.

<sup>98</sup> Tommy Iseskog; *Uppsägning av personliga skäl*. 8e uppl. Stockholm. Nordstedts Juridik AB. 2011. S.65.

<sup>99</sup> 9:2–3 AML.



anvisningar<sup>100</sup>, eftersom det inte finns några rättsliga verkningar för upplysningar och anvisningar<sup>101</sup>.

**2.2.2 Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen**  
Skyddsombud som har blivit utsedda av den fackliga arbetstagarorganisationen, omfattas också av FML och kan därmed benämnas som facklig förtroendeman<sup>102</sup>. Skyddsombud som däremot blivit utsedda av arbetstagarerna, omfattas inte av FML<sup>103</sup>. Fackliga förtroendemen har rätt att utföra sitt uppdrag utan att bli hindrad av arbetsgivaren<sup>104</sup>. Uppdraget får heller inte innebära en försämring av arbetsförhållanden eller arbetsvillkor<sup>105</sup>. Skyddsombud som omfattas av FML, har en betydande fördel gällande uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering, i jämförelse med skyddsombud som inte omfattas av FML. Fackliga förtroendemen har företräde till fortsatt arbete när det råder arbetsbrist eller permittering, som tvingar arbetsgivare att säga upp arbetstagare. För att ha rätt till detta företräde, krävs att det ska finnas en betydelse för den fackliga organisationen på företaget, att förtroendemannen behåller sin anställning. Om arbetsgivaren säger upp den fackliga förtroendemannen, trots det som nyss sagts, är uppsägning ogiltig<sup>106</sup>.

### 2.2.3 Skyddsombud vid distansarbete

Sveriges möjligheter till distansarbete är stora, vilket främst beror på den omfattande teknikanvändning som Sverige har. Tillgången till datorer blir allt större. Det finns både för- och nackdelar med distansarbete för arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarens främsta fördel är känslan av frihet, vilket å andra sidan kan bidra till att gränsen mellan arbete och privatliv blir mindre tydligt. Den huvudsakliga fördelen för arbetsgivare är produktivitet. För arbetsgivaren uppstår en nackdel när kontrollen över arbetet och arbetstagen minskas, på grund av distansarbetet<sup>107</sup>.

År 2020 fick viruset Covid-19 ett genombrott, som kom att påverka individer och samhället stort. Trots detta tvingas verksamheter bedrivas vidare. Med tanke på de rådande

---

<sup>100</sup> Ericson; *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 289.

<sup>101</sup> A.a. s.291.

<sup>102</sup> 1 § FML.

<sup>103</sup> 6:16 AML.

<sup>104</sup> 3 § 1st FML.

<sup>105</sup> 4 § FML.

<sup>106</sup> 8 § FML.

<sup>107</sup> SOU (1998:115) *Distansarbete*. S.61.



omständigheter samhället stod inför, uppstod svårigheter för arbetsgivare att verka för en god och tillfredsställande arbetsmiljö<sup>108</sup>.

Arbetsgivare har huvudansvaret för arbetsmiljön, oavsett om arbetet sker på arbetsstället eller på distans<sup>109</sup>. Skyddsombud har fortfarande skyldighet att medverka för att bidra till en tillfredsställande arbetsmiljö, även när det gäller distansarbete<sup>110</sup>. Oavsett om arbetet utförs på arbetsstället eller på distans, har arbetstagaren ett arbetsmiljöansvar<sup>111</sup>. Arbetsmiljöansvaret för arbetstagare som arbetar på distans kan till exempel vara genom att föreslå åtgärder, lämna synpunkter och rapportera risker. Arbetstagarna kan vända sig till både arbetsgivaren och skyddsombud angående arbetsmiljön<sup>112</sup>. Det krävs en kontinuerlig kommunikation och ett gott samarbete mellan arbetstagare och arbetsgivare eller skyddsombud, vid distansarbete för att upprätthålla en hälsosam arbetssituation. Samarbetet är av yttersta vikt, främst för att arbetsgivarens och skyddsombudens tillsyn blir begränsat. Arbetsgivaren och skyddsombud måste vara väl medvetna om verksamhetens rutiner för arbetsmiljön, men allra främst om det systematiska arbetsmiljöarbetet. De viktigaste begreppen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är riskbedömningar, åtgärder, undersökningar och handlingsplaner. Arbetsgivare och skyddsombud har inga rättigheter till tillsyn på arbetstagarens hemmakontor. Det krävs ett samtycke från arbetstagaren för att tillsyn ska äga rum, eftersom hemmet är ett privat område<sup>113</sup>. För att skapa ett så bra arbetsmiljöarbete som möjligt vid distansarbete, anser Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) att skyddsombudsrollen behöver bli mer anpassad. Arbetsuppgifter som skyddsombuden har, bör anpassas, för att på bästa sätt kunna företräda arbetstagarna på avstånd. Det är viktigt att skyddsombuden är lyhörda och vidtar de åtgärder som krävs när arbetstagaren upplever arbetsmiljöproblem. En viktig komponent i detta arbete är företagshälsovården, som kan bidra med sin kunskap. TCO anser även att genomförandet av skyddsronder bestäms enskilt, för varje företag. Skyddsronder kan ske genom videomöten, regelbundna samtal, enkäter eller checklistor<sup>114</sup>.

---

<sup>108</sup> Frick; *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud (specialutgåva med anledning av corona)*. S.145–146.

<sup>109</sup> 3:2 AML.

<sup>110</sup> 6:4 AML.

<sup>111</sup> 3:4 1st AML.

<sup>112</sup> *Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*. Arbetsmiljöverket. 2022. Hämtad: 2022-09-22.

<sup>113</sup> *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*. Arbetsmiljöverket. 2021. Hämtad: 2022-09-22.

<sup>114</sup> *Olika aktörers ansvar vid distansarbete*. TCO. Hämtad: 2022-09-23.



## 2.3 Olika former av skyddsombud

### 2.3.1 Huvudskyddsombud

På arbetsplatsen kan det finnas fler än ett skyddsombud, i sådana fall ska ett av dem vara huvudskyddsombud<sup>115</sup>. Tillsättandet av ett huvudskyddsombud genomförs på samma sätt som för skyddsombud. Huvudskyddsombudet arbetar på samma sätt som skyddsombud, men har ett större huvudansvar för skyddsombudens verksamhet<sup>116</sup>. Beslut från Arbetsmiljöverket kan överklagas av skyddsombud, och när det finns ett huvudskyddsombud så är det i första hand han/hon som tar beslutet om att överklaga<sup>117</sup>. Det förekommer ofta att huvudskyddsombud har ett tillämpningsområde som omfattar hela verksamheten. Den ideella organisationen *Prevent*, som arbetar med att hjälpa företag med arbetsmiljöarbetet, menar att svårigheten i detta är att huvudskyddsombudet sällan kan ha noggrann vetskap om alla skyddsområden på arbetsplatsen. Men tanke på att huvudskyddsombudet ibland är ett så pass brett förtroendeuppdrag så kan uppdraget vara en heltidssysselsättning. Skyldigheterna och rättigheterna är densamma för alla skyddsombud<sup>118</sup>. Vissa organisationer har fler än ett huvudskyddsombud. Då kan deras skyddsområden delas upp i psykosocial arbetsmiljö och fysisk arbetsmiljö. Ett krav för denna arbetsuppdelning är att det måste ske en överenskommelse mellan de fackliga organisationerna och att det i sin tur är rapporterat till arbetsgivaren. Om det skulle uppstå tvister i arbetsmiljöfrågor mellan skyddsombud och huvudskyddsombud, så är det huvudskyddsombudet som bestämmer. Detta förutsätter att det inte finns något annat bestämmande av saken i fråga från den fackliga organisationen. Eftersom alla skyddsombud har samma rättigheter och skyldigheter, så tillfaller även stoppningsrätten huvudskyddsombudet, trots att det finns ett lokalt skyddsombud inom området i fråga. En viktig aspekt i detta är att involvera det lokala skyddsombudet i största möjliga mån, annars finns risken för ett minskat förtroende för huvudskyddsombudet<sup>119</sup>.

### 2.3.2 Regionalskyddsombud

Regionala skyddsombud arbetar med arbetsmiljöfrågor liksom lokalt skyddsombud, vanligt förekommande på flera arbetsplatser och är inte arbetstagare på någon av sina skyddsområden. Det grundläggande syftet med de regionala skyddsombuden är främst att stötta mindre företag

---

<sup>115</sup> 6:3 AML.

<sup>116</sup> Ericson. *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S.182.

<sup>117</sup> 9:3 AML.

<sup>118</sup> Prevent; *Bättre arbetsmiljö – Chefens och skyddsombudets roll*. 12e uppl. Stockholm, Prevent. 2021. S.26.

<sup>119</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud - samverkan, ansvar och tillsyn*. S. 38.



i arbetsmiljöarbetet, men även att uppmuntra arbetsgivare och arbetstagare till arbetsmiljöarbetet<sup>120</sup>.

Rätten att tillsätta ett regionalt skyddsombud tillfaller en lokal avdelning inom ett fackförbund. Även annan avdelning inom fackförbundet, som har en jämförlig sammanslutning av arbetstagare, har rätt att tillsätta ett regionalt skyddsombud. Två rekvisit som behöver vara uppfyllda för att kunna tillsätta ett regionalt skyddsombud är dels att det ska finnas en arbetstagare på arbetsstället som är medlem i den fackliga organisationen i fråga, dels att det inte finns en skyddskommitté<sup>121</sup>. Ansvar för att dessa rekvisit är uppfyllda, ligger hos den fackliga organisationen. Det är inte ett krav från AML att den fackliga organisationen har kollektivavtal med arbetsgivaren, för att kunna utse ett regionalt skyddsombud på arbetsstället<sup>122</sup>. Det är bestämda skyddsområden som de regionala skyddsombuden verkar för, samt att det finns en branschtillhörighet. De områden som ombudet verkar för, ska alltså ingå i samma avtalsområde eller bransch<sup>123</sup>. På arbetsställen där det finns både huvudskyddsombud och regionalskyddsombud, så är det huvudskyddsombudet som har företrädet gällande överklagan från Arbetsmiljöverket<sup>124</sup>. Med tanke på att regionala skyddsombud inte är anställda på arbetsstället, så blir inte konsekvenserna av en arbetsgivares trakassering lika omfattande<sup>125</sup>.

Som ovan nämnts finns ett rekvisit som ska vara uppfyllt för att utse regionalt skyddsombud, vilket är arbetsplatsen ska ha en medlem från den fackliga organisationen. Detta rekvisit har ifrågasatts<sup>126</sup>. Därför har det lagts förslag om att ändra detta rekvisit, till att den fackliga organisationen endast behöver ha kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsplatsen. Arbetsplatsen behöver därmed inte ha en medlem från den fackliga organisationen, för att kunna tillsätta ett regionalt skyddsombud<sup>127</sup>. Anledning till förslaget är för att arbetsmarknaden numera ser annorlunda ut än hur den såg ut när regionala skyddsombud infördes i lagen år 1949. Vanligt förekommande numera är rörligheten på arbetsmarknaden, att människor byter anställning allt oftare och enklare. Rörligheten kan även innebära nyanställning till en ny bransch. Detta omfattar också bland annat byggarbetsplatser som är tillfälliga eller rörliga arbetsplatser. Problematiken i detta är att veta om det finns eller kommer att finnas en medlem

---

<sup>120</sup> Prevent; *Bättre arbetsmiljö – Chefers och skyddsombudets roll*. S. 27.

<sup>121</sup> 6:2 3st AML.

<sup>122</sup> Ericson; *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. S. 179–180.

<sup>123</sup> Proposition 1989/90:19 med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen. S.6.

<sup>124</sup> 9:3 1st AML.

<sup>125</sup> Steinberg; *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. S. 41.

<sup>126</sup> SOU 2007:43 *Bättre arbetsmiljöregler*. S.53.

<sup>127</sup> A.a. S.43.



framöver på arbetsplatsen. Därför bör regionala skyddsombud kunna utses på arbetsplatser som endast har kollektivavtal med den fackliga organisationen. De regionala skyddsombuden skulle därmed fortfarande kunna utföra sina uppgifter och verka för en god och tillfredsställande arbetsmiljö, trots att det inte finns en medlem på arbetsplatsen<sup>128</sup>.

### 2.3.3 Elev- och studerandeskyddsombud

Elever som går årskurs 1–9 har rätt att delta i arbetsmiljöarbetet på den skola de går på. Mellan årskurs 1–6 finns krav på hur stor utformning eleverna ska kunna delta i arbetsmiljöarbetet. Utformningen baseras på elevens förutsättningar, ålder och mognad. Elever som går årskurs 7–9, som vill engagera sig i arbetsmiljöarbetet, utses till elevskyddsombud. För de personer som genomgår eftergymnasial utbildning blir företrädare av ett studerandeskyddsombud, som måste vara minst 18 år<sup>129</sup>. Ett elevskyddsombud anses inte vara rimligt att tillsätta, för utbildningar som är ca. fyra månader, alltså ungefär en termin. Det finns ingen gräns för hur många elever som minst måste sysselsättas på skolan, för att ett elevskyddsombud ska tillsättas. Elevskyddsombud ska utses om det krävs i beaktning av mängden elever<sup>130</sup>.

Det är elever som utser elevskyddsombud och studerande utser studerandeskyddsombud. Lagen nämner inget tillvägagångssätt för hur dessa ombud väljs. Utbildningens huvudmän ska upplysa ombuden på vilket sätt de ska arbeta med arbetsmiljön. Informationen om att studerande- respektive elevskyddsombud har utsetts, tillfaller huvudmannen. För att studerande- och elevskyddsombud ska ha kompetens i arbetsmiljöfrågor och kunna utföra sitt uppdrag på bäst möjliga sätt, så äger ombuden rättigheter till att genomgå utbildningar om arbetsmiljön. Kräver uppdraget ledighet, har de rätt till ledighet. Elevskyddsombud har inte rätt att ta del av information som innehåller tystnadsplikt, trots att informationen kan är relevant för uppdraget. Däremot har studerandeskyddsombud rätt till information, men måste iaktta tystnadsplikt som regleras i 7:13 AML<sup>131</sup>. Elevskyddsombud som utnyttjar sin ledighet på grund av uppdraget, ska kompenseras för missad undervisning<sup>132</sup>.

Skyddsronder bör kontinuerligt genomföras på arbetsställen. Studerande- och elevskyddsombud har rätt att närvara vid dessa skyddsronder<sup>133</sup>. Vid skyddskommitténs möten,

---

<sup>128</sup> A.a. S.53.

<sup>129</sup> 6:17 AML.

<sup>130</sup> Proposition 1989/90:61 om elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet. S.13.

<sup>131</sup> 6:18 AML.

<sup>132</sup> 4:11 2st Skollag (2010:800).

<sup>133</sup> 7 § AMF.



har två elevskyddsombud rätt att delta<sup>134</sup>, vilket även gäller för studerandeskyddsombud<sup>135</sup>. Stoppningsrätten är en aspekt som skiljer elevskyddsombudet från övriga skyddsombud. Stoppningsrätten innebär att arbetet stoppas på grund av direkt och allvarlig fara för hälsa och liv. Stoppningsrätten tillfaller inte elevskyddsombudet, som heller inte har rätt kräva föreläggande eller förbud<sup>136</sup>. I övrigt har elev- och studerandeskyddsombud i huvudsak att företräda elever respektive studerande och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö<sup>137</sup>.

### 2.3.4 Skyddskommitté

På större företag, där det krävs ett större arbetsmiljöarbete, ska det tillsättas en skyddskommitté. Skyddskommittén är ett krav när det sysselsätts mer än 50 arbetstagare på arbetsplatsen. Kommittén ska bestå av arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare<sup>138</sup>. Varken AMF eller AML reglerar exakt vilka och hur många som ska ingå i skyddskommittén. Däremot regleras vilka som minst bör ingå. Det är bland annat en företagsledare (eller liknande ställning), någon från styrelsen från det lokala facket samt skyddsombud. Företagshälsovården bör delta på möten som skyddskommittén har<sup>139</sup>. Eftersom nämnda lag eller förordning inte bestämmer vilka som ska ingå i skyddskommittén, finns det möjlighet för övriga arbetstagare att ingå. Det kan till exempel vara HR-personer eller om det finns arbetstagare med expertkunskaper som är till fördel vid arbetsmiljöfrågor<sup>140</sup>.

Det är även möjligt för företag med färre anställda än 50, att tillsätta en skyddskommitté, vilket dock förutsätter att det finns ett sådant krav från arbetstagarna. De som ska företräda de anställda i skyddskommittén, ska utses på samma sätt som för lokala skyddsombud – alltså genom den fackliga organisationen eller i andrahand av arbetstagarna på arbetsplatsen. I skyddskommittén ska även studerandeskyddsombud ingå, om sådant finns på arbetsplatsen. Två studerandeskyddsombud ska ingå i skyddskommittén och vilka som ska ingå, är upp till dem själva att avgöra<sup>141</sup>. Det är arbetets omfattning och förhållande, samt antal arbetstagare som avgör hur många ledamöter som ska tillsättas i skyddskommittén<sup>142</sup>. Skyddskommitténs arbetsuppgifter är brett, men liknar övriga skyddsombuds arbetsuppgifter. De ska verka för en

---

<sup>134</sup> 8a § 3st AMF.

<sup>135</sup> 6:8 3st AML.

<sup>136</sup> Steinberg; *Skyddsombud i allas intresse*. S.302.

<sup>137</sup> *Elevskyddsombud*. Arbetsmiljöverket. 2022. Hämtad: 2022-09-21.

<sup>138</sup> 6:8 AML.

<sup>139</sup> 8 – 8a §§ AMF.

<sup>140</sup> Prevent: *Skyddskommittén – så funkar den*. Stockholm. 2019. Hämtad: 2022-10-11.

<sup>141</sup> 6:8 AML.

<sup>142</sup> 8 § AMF.



tillfredsställande arbetsmiljö och följa upp förändringar som sker i arbetsmiljön. I övrigt ska de bland annat behandla frågor som rör rehabilitering- och arbetsanpassning, planering av arbetsplatsen och arbetsmetoder, företagshälsovård och även handlingsplaner utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter<sup>143</sup>. Minst ett skyddsombud ska ingå i skyddskommittén. Eftersom arbetsgivaren alltid har det största ansvaret för arbetsmiljön, så kan inte skyddskommittén ta över detta ansvar. Likväl som för övriga former av skyddsombud, ska det finnas lättillgänglig information om vilka som ingår i skyddskommittén<sup>144</sup>.

## 2.4 Rättspraxis

I detta avsnitt redovisas fem domar från AD om skyddsombud. Anledningen till att presentera rättsfall i detta arbete är för att bringa någorlunda klarhet i hur domstolen dömer i ärenden där skyddsombud är inblandade. Ärenden där skyddsombudet har agerat utifrån sin ställning som skyddsombud, för att skapa förståelse för huruvida domstolen dömer att skyddsombudet i fråga har agerat på ett korrekt eller felaktigt sätt. Anledningen till att just dessa domar har valts är främst för att varje dom behandlar ett område, men har gemensamt att alla skyddsombud i fråga har blivit hindrade i att fullgöra sitt uppdrag, samt att det inte endast handlar om lokala skyddsombud utan även handlar om huvudskyddsombud och regionalskyddsombud. En annan anledning till just valet av dessa domar är för att de omfattas av nuvarande arbetsmiljölagstiftning, AML, och ligger nära i tid.

### 2.4.1 AD 2007 nr 70 – Planering omlokalisering

I AD 2007 nr 70 gällde tvisten om ett huvudskyddsombud hade hindrats från sina arbetsuppgifter som skyddsombud, genom att inte låta huvudskyddsombudet delta i planeringsarbetet om ändrade lokaler. Frågan blev då om bolaget brutit mot AML och FML. Svenska elektrikerförbundet företräder huvudskyddsombudet i tvisten, mot bolaget Bravida. Anledningen till tvisten var att bolagets mat- och pausrum skulle förflyttas, på grund av att ytan behövdes till fler arbetsplatser. Tanken var att pausrummet skulle flyttas till en del av lokalen, som av förbundet inte ansågs vara en god arbetsmiljö enligt lagar och föreskrifter. Den nytänkta lokalen skulle vara beläget i anslutning till en lastkaj. Med tanke på att denna lokal tidigare använts som omlastning av gods, så förekom avgaser, smuts och vindar. Dagsljuset var även begränsat eftersom lokalen saknade fönster. Under det första mötet var huvudskyddsombudet

---

<sup>143</sup> 6:9 AML.

<sup>144</sup> Prevent; *Bättre arbetsmiljö – Chefens och skyddsombudets roll*. S.27–28.



frånvarande, på grund av att han inte blivit kallad. Fackklubbarna som deltog i mötet kritiserade förslaget. Ett andra möte ägde rum ca. två veckor senare, där huvudskyddsombudet var närvarande. Mötet avslutades i oenighet. Ett tredje möte ägde rum fyra dagar senare, där huvudskyddsombudet närvarade. Förslag lades fram om att det nya pausrummet skulle flyttas till en annan lokal på samma våningsplan. Huvudskyddsombudet ansåg att denna lokal var bättre i arbetsmiljösynpunkt, än den lokalen som var tänkt från början. Förbundet menade i tvisten att bolaget åsidosatt sina skyldigheter enligt 6:4, 6:6 och 6:10 AML. Dessa paragrafer reglerar att skyddsombud ska delta i planering av lokaler, att skyddsombud har rätt att ta del av handlingar, samt att skyddsombud inte får hindras till att fullgöra sina arbetsuppgifter. Bolaget menar, å andra sidan, att de inte har hindrat huvudskyddsombudet i hans uppdrag och har därmed inte gjort sig skyldig till lagbrott. Domslutet i tvisten blev att bolaget hindrat huvudskyddsombudet till att fullgöra sina arbetsuppgifter som skyddsombud. AD dömde därmed att bolaget gjort sig skyldig till brott mot 6:4, 6:6 och 6:10 AML, men även 3 § FML.

## 2.4.2 AD 2012 nr 90 – Arbetsställe

I AD 2012 nr 90 uppstår tvisten mellan Svenska Byggnadsarbetarförbundet och bolaget Värmdö Byggentreprenader AB. Tvisten handlar om att bolaget har hindrat skyddsombudet från att fullgöra sitt uppdrag och kränkt skyddsombudets föreningsrätt. Frågan är även om bolaget gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Lustgården och Sällheten är två arbetsplatser som tillhör bolaget. Bolaget har som rutin att utrusta sina skyddsombud med en grön skyddshjälm. Övriga arbetstagare bär blå hjälm.

Förbundet hävdar dels att skyddsombudet blev flyttad från Lustgården till ett förråd som finns i anslutning till huvudkontoret och därmed hindrat honom i sitt uppdrag, dels att skyddsombudet blev beordrad att ta av sin gröna hjälm när han utförde arbete på Sällheten. Därefter blev skyddsombudet avstängd från arbete på Sällheten. Skyddsombudet menar att han blivit beordrad att städa på en ombyggnation, vilket skulle ses som ett hinder från uppdraget som skyddsombud. Förbundet anser att bolaget brutit mot MBL för föreningsrättskränkning, AML, FML samt kollektivavtalet.

Bolaget förnekar förbundets talan. Bolaget hävdar att det inte funnits något hinder för skyddsombudet att fullgöra sina uppgifter, samt att Lustgården och Sällheten inte ingick i skyddsombudets skyddsområde. Bolaget förnekar brott mot AML, MBL, FML samt kollektivavtalet – eftersom de anser att skyddsombudet inte blivit hindrad, att bolaget inte agerat på ett sådant sätt som anses som föreningsrättskränkande, samt att skyddsombudet inte var part i den mening som kollektivavtalet reglerar.



AD bedömer enligt följande:

Enligt 6:2 AML är skyddsombudet kopplat till ett arbetsställe. Bolagets verksamhet är uppbyggt på ett sådant sätt att varje byggarbetsplats klassas som ett enskilt arbetsställe. Enligt överenskommelsen, där skyddsombudet utsetts, framgår inte något specifikt skyddsområde. Därmed menar AD att skyddsombudets skyddsområde är begränsat, för att skapa en väl fungerande lokal skyddsverksamhet. Eftersom byggarbetsplatserna Sällheten och Lustgården var enskilda arbetsställen, så konstaterade AD att dessa arbetsplatser inte ingick i skyddsombudets skyddsområde.

Angående händelsen att städningen skulle vara ett hinder för skyddsombudet, förnekar AD. AD gör denna bedömning på grund av att skyddsombudets egna uppgifter och beskrivning om denna händelse, inte innebär att ett beordrande förelegat. AD menar därmed att förbundet inte har underlag för att skyddsombudet tvingats att städa.

Utifrån händelsen när skyddsombudet beordrades att ta av sin gröna hjälm, konstaterade AD att händelsen inte hade ett föreningsrättskränkande syfte. Med tanke på att skyddsombudet heller inte hade Sällheten som skyddsområde, så förnekar AD förbundets talan. Detta beror även på att det lätt kan uppstå missförstånd på arbetsplatsen, eftersom det redan fanns en organiserad skyddsombudsverksamhet inom bolaget, som skyddsombudet i fråga stred emot.

I domslutet avslår AD förbundets talan.

### 2.4.3 AD 2014 nr 48 – Utesluten från planeringsmöten

Tvisten i AD 2014 nr 48 handlar om att Svenska Elektrikerförbundet fört talan om att en anställd har hindrats i sitt uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendeman av bolaget Midroc Electro Aktiebolag. Förbundet yrkar därmed att bolaget gjort sig skyldig till AML och FML, vilket bolaget bestrider.

Förbundet hävdar att bolaget inte har följt arbetsmiljöregler och åsidosatt att vidta åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö. Detta gäller bland annat att handlingsplaner och policys inte har respekterats och följts av bolaget. Förbundet menar på att skyddsombudet inte har fått delta på avdelningsmöten, samt att skyddsronder inte har genomförts. Bolaget har även tagit beslut om inköp av servicebilar till verksamheten, utan att skyddsombudet fått närvara. Förbundet anser att skyddsombudet även i denna fråga, har hindrats i sitt uppdrag genom att inte fått delta när beslutet togs.

AD gör följande bedömning:



Gällande att skyddsombudet inte har fått närvara vid avdelningsmöten, så hävdar bolaget att de bjudit in skyddsombudet. Från ett protokoll under ett avdelningsmöte framgår att ett beslut har tagits om att skyddsombudet har rätt att delta i framtida avdelningsmöten. Av ordalydelsen framgår dock inte att skyddsombudet ska delta i alla framtida möten. Därmed anser AD att bolaget inte har brutit mot något beslut eller någon överenskommelse. Skyddsombudet har därför inte hindrats i sitt uppdrag.

Av tidigare förhandlingar framkommer att parterna är enade i frågan om att inte tillsätta en skyddskommitté. Detta på grund av att avdelningen i fråga hade 17st anställda och uppfyller därför inte kraven för att tillsätta en skyddskommitté.

Gällande inköp av servicebilar, ingick inte detta i skyddsombudets uppgifter. Bolagets verksamhet finns runt om i Sverige. AD menar att varje skyddsombud är kopplat till ett visst arbetsställe. Planering som skyddsombud har rätt att delta i, ska gälla arbetsstället. I detta fall hade inköpsbeslutet skett centralt i verksamheten och inte på arbetsstället som skyddsombudet verkar för. Därför har skyddsombudet inte blivit hindrad i sitt uppdrag angående detta yrkande.

Vad gäller det övriga arbetsmiljöarbetet på arbetsstället, pekar utredning på att bolaget har vidtagit arbetsmiljöåtgärder för en uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det framkommer även av utredningen att skyddsronder har uteblivet, men att parterna har enats i frågan om framtida skyddsronder. AD menar att uteblivna skyddsronder inte är ett hinder för skyddsombudet.

I domslutet avslås förbundets talan av AD.

#### 2.4.4 AD 2008 nr 77 - Skyddsombudsstopp

I AD 2008 nr 77 yrkar Svenska Elektrikerförbundet att det regionala skyddsombudet blivit hindrad i att fullgöra sina uppgifter, genom att inte respektera att skyddsombudet stoppat arbetet. Midroc Electro Aktiebolag bestrider förbundets yrkande.

Som en bakgrund i denna dom, framgår att det finns speciella förordningar och lagar som har elsäkerhet som utgångspunkt. Detta eftersom arbetet med elektricitet kräver stor kompetens, med tanke på att elektriciteten kan riskera allvarliga skador eller dödsfall. Arbetsgivaren utser en elarbetsansvarig, utifrån Elsäkerhetsverkets föreskrifter.

Förbundet menar att händelseförloppet hade sin början när det regionala skyddsombudet fick i uppdrag att genomföra kontrollbesök på arbetsplatser inom bolaget. Huvuduppgiften för besöken var att kontrollera att det fanns elarbetsansvariga för arbeten som skulle utföras på



dessa arbetsplatser. Om ingen elarbetsansvarig fanns utsedd på vartdera arbetet, hade det regionala skyddsombudet rätt att, enligt 6:7 AML, stoppa arbeten som ansågs vara en omedelbar och allvarlig fara för hälsa och liv. I samband med dessa kontrollbesök träffade det regionala skyddsombudet på en montör som skulle åka vidare till en annan arbetsplats för att förflytta en lysrörsarmatur. Montören visste inte vem som var elarbetsansvarig för detta arbete, vilket skulle krävas för uppdraget. Det regionala skyddsombudet bedömde att detta arbete kunde innebära en omedelbar och allvarlig fara för hälsa och liv och beslutade att arbetet med att flytta lysrörsarmaturen inte skulle genomföras. Det regionala skyddsombudet satte ett skyddsombudsstopp för arbetet. Arbetsledare kontaktades. Bolaget fick ett skriftligt beslut, men trots detta beordrades montören att genomföra arbetet. Förbundet yrkar därmed att bolaget har hindrat det regionala skyddsombudet att fullgöra sitt uppdrag och inte respekterat skyddsombudsstoppet.

Bolaget bestrider förbundets yrkande. Parterna är överens gällande det regionala skyddsombudets uppdrag, om kontrollbesök på bolagets arbetsplatser. Bolaget hävdar därefter att det inte skett ett korrekt skyddsombudsstopp. Regionala skyddsombud har rätt till att stoppa ett riskfyllt arbete enligt 6:7 AML, om han/hon inte kan få rättelse genast av arbetsgivaren. I detta fall hade det regionala skyddsombudet beslutat om skyddsombudsstopp, innan bolaget kontaktades. Dessutom hävdar bolaget att montören hade rätt kompetens för att utföra arbetet, på grund av många års yrkeserfarenhet samt att montören vid tidigare tillfällen varit elarbetsansvarig och ledande montör på andra arbetsuppgifter inom bolaget. Bolaget menar att montören själv var den elarbetsansvarige, eftersom arbeten som utförs ensamma endast görs av elarbetsansvariga. Utifrån detta ansåg bolaget att montören var kompetent nog att genomföra arbetsuppgiften på egen hand, trots skyddsombudsstoppet.

AD gör följande bedömning:

AD anser att det inte funnits en ”omedelbar” risk för liv och hälsa, när beslutet togs, vilket heller inte framgår av förbundet. Detta eftersom det regionala skyddsombudet stoppade arbetet när montören ännu inte hade tagit sig till arbetsplatsen för att utföra arbetet. Det regionala skyddsombudet kontaktade bolagets arbetsledare direkt för att informera om sitt skyddsombudsstopp. Domstolen menar på att samtalet med arbetsledaren i stället kunde ha sin grund i att utreda frågan om vem som var elarbetsansvarig på arbetsplatsen. AD dömer därmed att det regionala skyddsombudet inte blivit hindrad att fullgöra sina uppgifter, eftersom det inte förelåg en omedelbar risk för arbetstagarens liv eller hälsa.



## 2.4.5 AD 2015 nr 29 – Uppsägning

Utgångspunkten i AD 2015 nr 29 var att ett bolag som driver bussverksamhet, hade samarbetsproblem med deras huvudskyddsombud. Svenska Kommunalarbetareförbundet har väckt talan mot bolaget Arriva och hävdade att bolaget hade kränkt skyddsombudets föreningsrätt samt hindrat skyddsombudet att fullgöra sina uppgifter och därmed gjort sig skyldig till brott mot AML, MBL och FML.

Mellan skyddsombudet och trafikledningen förekom samarbetsproblem. Skyddsombudet påtalade brister i arbetsmiljön och i arbetsmiljöarbetet. Trafikledningen ansåg att det inte förelåg en god samverkan från skyddsombudets sida. Trafikledningen tolkade skyddsombudet som aggressiv, men även hotfull mot andra arbetstagare. Bolaget kallade till förhandling med förbundet, med anledning av att framföra kritik och viljan att frånta skyddsombudet sitt uppdrag för att sedan återgå till sina ursprungliga arbetsuppgifter som bussförare. Skyddsombudet utsågs av den fackliga organisationen och det är därför förbundet som tar beslut om att avsätta skyddsombudet. Förbundet avvisade bolagets yrkande i förhandlingen. Bolaget spred information internt till övriga anställda, om konflikten med skyddsombudet. Bolagets agerande tolkade förbundet som föreningsrättskränkning enligt 8 § MBL samt hinder mot skyddsombudet enligt 6:10 AML och 3 § FML.

AD gör följande bedömning:

Huvudskyddsombudet, som även definieras som facklig förtroendemann, skyddas mot trakasserier och liknande åtgärder genom föreningsrätten i MBL samt FML och AML. Dock skyddas inte föreningsrätten förtroendemannens agerande, om det ligger utanför gränserna för vad som sägs i lag och avtal, oavsett om syftet med agerandet var för att tillvarata medlemmars intresse. Föreningsrättskränkningen enligt 8 § MBL, innebär att arbetstagare eller arbetsgivare vidtar en skadande åtgärd mot motparten, på grund av att han/hon har utnyttjat sin föreningsrätt. I detta fall dömde AD att föreningsrättskränkning inte ägt rum, för att bolaget inte hade vidtagit någon åtgärd i lagens mening. Enligt AD:s rättspraxis anses det inte vara en föreningsrättskränkande åtgärd om arbetsgivaren kritiserar förtroendemannen eller facket. Det är irrelevant om kritiken framförs i enrum eller offentligt och om den är befogad. För att en arbetsgivares uttalande ska anses vara föreningsrättskränkande krävs ett uttalat hot om att vidta någon åtgärd, mot någon på arbetstagsidan.

Vid tolkning av bestämmelsen i 3 § FML om hinder, har AD dömt utifrån samma principiella utgångspunkt som av 8 § MBL om föreningsrättskränkning. Uttalanden som inte anses vara



åtgärder enligt 8 § MBL, anses inte heller utgöra ett hinder enligt 3 § FML. Eftersom 6:10 AML har samma innebörd som 3 § FML, så ansåg AD att det inte förelegat brott mot AML heller.

Sammanfattningsvis avslog domstolen förbundets talan. Det förelåg inte någon föreningsrättskränkning enligt 8 § MBL, inte heller något hinder i skyddsombudets verksamhet enligt 3 § FML och 6:10 AML. AD ansåg också att bolaget hade rätt till att göra en förhandlingsframställan samt rätt till förhandling enligt 10 & 16 §§ MBL.

## 3. Analys

Arbetsmiljöarbetet tog sin fart under senare delen av 1800-talet och i samband med att arbetsmiljöarbetet ständigt blev bättre och bidrog till en säkrare arbetsmiljö för arbetstagare, så infördes rollen som i dagligt tal benämns som skyddsombud in i 1912 års arbetsmiljölag. Behovet av skyddsombud ökade alltmer eftersom det blev svårare för arbetsgivaren att ha fullständig koll på den fysiska, samt psykosociala arbetsmiljön. Detta gjorde att skyddsombudet fick en mer betydande roll och utvecklades ännu mer i svensk lagstiftning. Bland annat infördes olika former av skyddsombud. Såsom huvud-, elev-, studerande- och regionalskyddsombud, samt skyddskommitté. Ombudets rättigheter blev mer omfattande.

Numera har skyddsombudet en stor och betydande roll inom arbetslivet, vilket även påverkar arbetsgivarens skyldigheter. I 6 kap AML regleras det som angår samverkan och skyddsombud. En av arbetsgivarens främsta skyldighet, sett till arbetsmiljöverksamheten, är att involvera arbetstagare, elever och studerande i arbetsmiljöfrågor. Det är en viktig aspekt att låta övriga arbetstagare yttra sig om arbetsmiljön, för att på så sätt främja en god och tillfredsställande arbetsmiljö. Vikten av att låta arbetstagare påverka arbetsmiljöarbetet är för att de ständigt befinner sig på arbetsstället (bortsett från distansarbete) och kan lättare upptäcka brister eller faror i arbetsmiljön, samt ohälsa i den psykosociala arbetsmiljön. Det enskilda arbetsmiljöansvaret för varje arbetstagare blir allt omfattande vid distansarbete. Det beror på att arbetsgivaren och skyddsombud inte har rätt att utöva tillsyn i arbetstagarens hem, eftersom det är ett privat område. Nackdelen blir att brister den psykosociala arbetsmiljön blir svårare att upptäcka när varken skyddsombud eller arbetsledande personal kan ha en kontinuerlig översyn. Därmed blir behovet av kommunikation allt större mellan arbetstagare och arbetsgivare eller skyddsombud vid distansarbete. Det är även viktigt att till exempel låta företagshälsovård och skyddsombud att få möjlighet att kunna dela med sig av ergonomiska kunskaper till anställda, som kan behövas vid distansarbetet.



De fackliga organisationerna som är eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivare på arbetsplatser, har en viktig och betydande roll i förhållande till skyddsombud. Skyddsombud utses på olika sätt beroende på vilken typ av skyddsombud det gäller. Vad gäller arbetstagare på arbetsplatser, så är den gemensamma nämnaren att den fackliga organisationen som är eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren, är inblandad i tillsättandet av skyddsombud. Vid de tillfällen där den fackliga organisationen tillsätter ett skyddsombud, är det även de som avsätter skyddsombudet. Genom att utses till lokalt skyddsombud av den fackliga organisationen innebär ett starkare skydd för sitt uppdrag, eftersom de också omfattas av FML. En fördel för de fackliga förtroendemännen vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering, är att de har företräde till fortsatt anställning. Enda förutsättningen är att den fortsatta anställningen är av betydelse för den fackliga organisationen.

Både AML och FML reglerar att skyddsombud inte får hindras i att fullgöra sitt uppdrag. Detta är en viktig aspekt, eftersom frågan om hinder är bred. Ett hinder i skyddsombudens uppdrag kan vara allt från att inte låta ombudet få den utbildning som krävs för uppdraget, till att inte respektera ett skyddsombudsstopp. Med tanke på att det kan anses vara lätt att hindra skyddsombud, har rättsfall från AD undersökts. Anledningen till att dessa fall valts ut är för att skapa en större förståelse för när det uppstår ett hinder utifrån lagens mening.

Med tanke på domstolens slutsatser i de utvalda rättsfallen i denna uppsats, kan vi se att ett hinder i lagens mening inte alltid tolkas på samma sätt som för skyddsombuden själva eller för fackförbunden. I AD 2012 nr 90 gällde tvisten att bolaget vid flera tillfällen hindrat och kränkt skyddsombudet. Slutsatsen i domen är att skyddsombudet verkat utanför sitt skyddsområde, och är därför inte hindrad i sitt uppdrag. Detta hänger samman med AD 2014 nr 48, där grunden i tvisten gällde att skyddsombudet inte fått närvara vid ett centralt beslut för verksamheten om inköp av servicebilar. Även här menade AD att inköpsbeslutet togs utanför skyddsombudets skyddsområde. Här framförs vikten av att tydliggöra skyddsombudets områdesgräns. Skyddsombud har inte rätt att utföra sitt uppdrag utanför det område som han/hon ska verka för och därför blir inte bolaget skyldiga till hinder mot ombudet. Med anledning till detta är det av stor vikt att tydliggöra skyddsområdet för ombudet, inför övriga arbetstagare som också blir medvetna om vart skyddsombudet har rätt att verka.

I AD 2008 nr 77 gäller tvisten ett skyddsombudsstopp som inte respekterats från bolagets sida. Det regionala skyddsombudet i detta rättsfall utövade sin rättighet enligt 6:7 AML som innebär att ombudet har rätt att avbryta arbete om det föreligger allvarlig och omedelbar fara för liv och hälsa. Med tanke på ordalydelsen i lagens mening, drog AD slutsatsen i denna dom att det inte



förelåg en omedelbar risk för arbetstagarens hälsa och liv. Det framgår att skyddsombudet i fråga hade haft tid att ta reda på vem som var elarbetsansvarig, men valde i stället att stoppa arbetet för arbetstagaren. Utifrån denna dom framgår vikten av att skyddsombudet måste ha de kunskaper som krävs för att kunna fullgöra sitt uppdrag på ett korrekt sätt. Alltså i detta fall vara förstående om lagens ordalydelse. När ett skyddsombud stoppar arbetet enligt tidigare nämnda paragraf, blir ombudet inte ersättningsskyldig vid eventuell skada som kan uppstå. Trots denna rättighet är det inte tillåtet för skyddsombud att missbruka den, eller någon annan rättighet som skyddsombud har, eftersom det då föreligger grund till att frånta skyddsombudet sitt uppdrag. Detta får dock i sin tur inte leda till att skyddsombudet får sämre anställningsförhållanden på grund av uppdraget, vilket stöds av både 6:10 3st AML och 4 § FML.

I AD 2007 nr 70 hade AD dömt att huvudskyddsombudet blivit hindrad i sitt uppdrag genom att inte låtas delta på planering av omlokalisering. I detta fall hade bolaget redan haft ett första möte utan skyddsombudets närvaro, samt påbörjat ombyggnationen av mat- och pausrummet. Skyddsombudet hade i detta fall, blivit hindrad enligt lagens mening, eftersom ombudet inte fick delta i planeringen av ombyggnationen. En viktig aspekt i detta är arbetsgivarens skyldighet att låta skyddsombudet delta på planeringsmöten, som är inom ramen för skyddsombudets skyddsområde. Skyddsombuden erhåller stora kunskaper om vad som krävs för en god arbetsmiljö, vilket innebär att ombuden kan bidra på ett bra sätt för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. En bristande arbetsmiljö kan komma att bli kostsamt för företaget, eftersom det i sin tur kan påverka produktionen och effektiviteten i arbetet.

I AD 2015 nr 29 gällde tvisten om bolaget hade kränkt huvudskyddsombudets föreningsrätt samt hindrat ombudet i sitt uppdrag. Domstolen avslog förbundets talan. Av utredningen framgick att det funnits samarbetssvårigheter mellan ledningen och skyddsombudet och utifrån detta hade bolaget framfört kritik, samt gjort en förhandlingsframställan. Den viktiga aspekten i denna dom, är gränsdragningen mellan att framföra kritik och vidta en skadande åtgärd. Förhandlingsframställan skulle kunna beaktas som en åtgärd enligt 8 § MBL. Dock menar AD att rätten till förhandling enligt 10 § MBL, är det primära sättet att lösa konflikter på. Därav anses inte en förhandlingsframställan enligt 16 § MBL att ses som en föreningsrättskränkning. Det innebär att arbetsgivare har rätt att kritisera både facket och den fackliga förtroendemannen utan att det utgör ett brott i lagens mening. Det är först när arbetsgivare eller arbetstagare vidtar en åtgärd som det kan bli fråga om föreningsrättskränkning. Det innebär att informationen som ledningen publicerade på företagets hemsida, är en tillåten uttalad kritik om skyddsombudet,



eftersom det inte ansågs vara en vidtagen åtgärd i lagens mening. Med tanke på att domstolen gjorde nämnda bedömning av föreningsrättskränkning, så togs samma utgångspunkt i bedömning gällande hinder i skyddsombudets verksamhet. Därmed utgjorde inte bolagets agerande ett hinder för huvudskyddsombudet enligt lagens mening.

## 4. Slutsats

För att sammanfattningsvis besvara uppsatsens frågeställningar om skyddsombudens rättsliga verkan och utveckling, kan kort sägas att skyddsombuden har haft en snabbväxande framväxt där deras rättigheter blivit alltmer betydande. Detta innebär i sin tur att arbetsgivarens skyldigheter blivit mer omfattade. Olika former av skyddsombud har förts in i lagen, dels för att täcka av både skola och arbete, dels för att större verksamheter kräver mer stöd i arbetsmiljöarbetet. Ett problem som kan uppstå gällande elevskyddsombud på skola, kan vara att det krävs ännu mer tid till utbildning av uppdraget och att det kanske inte tas på sådant stort allvar som det faktiskt borde. Det bör krävas ett stort engagemang av eleven för att kunna bedriva skyddsverksamheten samtidigt som studier, för att det inte ska bli en belastning för eleven och därmed utsättas för stress.

Gällande hinder i skyddsombudsverksamheten kan den sammanfattande slutsatsen dras att skyddsombuden ska vara involverade i alla delar av arbetsmiljöverksamheten, men dock bara inom det skyddsområde som ombudet verkar för. Det gäller för arbetsgivaren att veta när skyddsombud ska vara involverade. Problemet här kan vara att det saknas kunskaper från båda parternas sida, gällande rättigheter och skyldigheter sett till skyddsombudsverksamheten. Av de domar som tagits upp i denna uppsats är det endast en dom där bolaget gjort sig skyldig till brott gentemot skyddsombudet. Detta tyder på att trots skyddsombudets skydd i MBL angående föreningsrättskränkning, FML och AML uppstår ändå konflikter och motsättningar som AD i många fall dömer till arbetsgivarens fördel. Lagen definierar inte ordagrant vad som utgör ett hinder i skyddsombudens verksamhet. För att kunna klargöra vad som är ett hinder blir därmed att avgöra från fall till fall. Dock kan AD:s rättspraxis vara till god hjälp för att bringa klarhet i vad som utgör ett hinder i lagens mening. Kort sagt, utifrån uppsatsens domar, gäller det för parterna att tydliggöra skyddsombudets skyddsområde så att alla på arbetsplatsen vet vart ombudets skyddsgräns går.

Ett antagande är att det förekommer brist på kommunikation i uppsatsens valda rättsfall. Förmodligen hade inte alla dessa fall gått till AD, om det hade funnits en tydlig kommunikation mellan ledning och skyddsombud eller fackförbundet. Om det hade funnits en klar och tydlig



dialog mellan skyddsombud och arbetsledande personal, angående skyddsombudets skyddsområde, i både AD 2012 nr 90 "arbetsställe" och AD 2014 nr 48 "utesluten från planeringsmöten", hade chansen att hamna i AD säkerligen blivit mindre. Likaså i AD 2008 nr 77 "skyddsombudsstopp", när skyddsombudet tillämpade ett skyddsombudsstopp hade arbetsledaren kunnat informera skyddsombudet om vem som var elarbetsansvarig eller kollat upp det på annat sätt, innan arbetet förbjöds. Där åligger även skyddsombudet att veta vad lagen säger i det fallet. Enligt 6:7 AML följer ordalydelsen att det ska finnas en omedelbar och allvarlig risk för liv och hälsa, för att skyddsombud ska ha rätt att stoppa ett arbete. Om ombudet varit fullt medveten om ordalydelsen i paragrafen, hade denna dom antagligen inte gått till AD.

Sammanfattningsvis krävs en klar och tydlig kommunikation för att samverkan ska fungera mellan arbetsgivare och skyddsombud. Det krävs även en medvetenhet från båda parter om vad skyddsombudsverksamheten faktiskt innebär och därmed vad lagen säger, för att undvika hinder för skyddsombuden.

## 5. Källförteckning

### 5.1 Rättskällor

#### 5.1.1 SOU

SOU (1998:115) *Distansarbete*



SOU (2007:43) *Bättre arbetsmiljöregler*

SOU (2017:24) *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

## 5.1.2 Lagar

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Skollagen (2010:800)

## 5.1.3 Förordningar

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

## 5.1.4 AFS

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

## 5.1.5 Proposition

Proposition (1989/90:19) med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen

Proposition (1989/90:61) om elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet

## 5.1.6 Direktiv

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

## 5.1.7 Rättspraxis

AD 2007 nr 70

AD 2008 nr 77

AD 2012 nr 90

AD 2014 nr 48

AD 2015 nr 29

## 5.2 Litteratur

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders; *Introduktion till EU*. 7e. Uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik. 2021.

Bernitz, Ulf m.fl.; *Finna rätt – Juristens källmaterial och arbetsmetoder*. 15e Uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik. 2020.



Ericson, Bo; *Arbetsmiljölagen – med kommentar*. 15e. uppl. Lund, Studentlitteratur AB. 2019.

Frick, George; *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud (specialutgåva med anledning av corona)*. Lidingö, Frick Publishing. 2020.

Ieskog, Tommy; *Uppsägning av personliga skäl*. 8e uppl. Stockholm. Nordstedts Juridik AB. 2011

Källström, Kent. Malmberg, Jonas. Öman, Sören; *Den kollektiva arbetsrätten*. 2a. Uppl. Uppsala, Iustus. 2019.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro; *Juridisk metodlära*. 2a. Uppl. Lund, Studentlitteratur AB. 2019.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn; *Juridikens nycklar – Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. 2a. Uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik AB, 2021.

Prevent; *Bättre arbetsmiljö – Chefens och skyddsombudets roll*. 12e uppl. Stockholm, Prevent. 2021.

Steinberg, Maria. *Skyddsombud i allas intresse*. Diss., Stockholms universitet. 2004.

Steinberg, Maria. *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. 5e uppl. Stockholm, Nordstedts Juridik AB. 2018.

## 5.3 Digitala källor

*Antal dödsfall i arbetsolyckor efter kön 1955–2021*. Arbetsmiljöverket. 2022 ([Antal dödsolyckor efter kön 1955–2021 \(av.se\)](#))

*Arbeta med arbetsmiljön*. Arbetsmiljöverket. 2022 ([Arbeta med arbetsmiljön - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#))

*Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*. Arbetsmiljöverket. 2021. ([Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#))

*Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*. 2022. ([Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#))

Bux, Udo & Mariusz Maciejewski; *EU-rättens källor och räckvidd*. Europaparlamentet. 2022 ([EU-rättens källor och räckvidd | Faktablad om Europeiska unionen | Europaparlamentet](#))

*Elevskyddsombud*. Arbetsmiljöverket. 2022. ([Elevskyddsombud - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#))

*EU:s lagar och regler*. Riksdagen. 2021-07-26. ([EU:s lagar och regler - Sveriges riksdags EU-information \(riksdagen.se\)](#))

*Historik – Arbetsmiljö då och nu*. Arbetsmiljöverket. 2021 ([Historik - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#))

*Olika aktörers ansvar vid distansarbete*. TCO. ([Olika aktörers ansvar vid distansarbete \(tco.se\)](#))



Peterson, Claes. Sandström, Marie Elisabet. Valguarnera, Filippo. Gunnerstad, Annelie. Knutsson, Andreas. *Rättshistoria*. Stockholms universitet. ([Rättshistoria - Stockholms universitet](#))

Prevent. *Skyddskommittén – så funkar den*. Stockholm. 2019 ([skyddskomite.pdf](#) ([prevent.se](#)))