

Arbets- och vilotid

Arbets- och vilotid

Generella författningar

Arbetslagslag (1982:673) 97

Arbetslagsförordning (1982:901) 103

Arbetslag m.m. i husligt arbete, lag (1970:943) 104

För transportbranschen

Kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, lag (2008:475) 108

Tillsynsmyndighet för kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, förordning (2008:770) 111

Arbetslag vid visst vägtransportarbete, lag (2005:395) 112

Arbetslag vid visst vägtransportarbete, förordning (2005:399) 117

Vilotider vid vissa vägtransporter inom landet, förordning (1994:1297) 118

Arbetslag m.m. för flygpersonal inom civilflyget, lag (2005:426) 120

Vilotid för sjömän, lag (1998:958) 122

Vilotid för sjömän, förordning (1998:962) 125

Ledighet från anställning

Semester

Semesterlag (1977:480) – gällande per den 1 januari 2010 126

Semesterlag (1977:480) – gällande per den 1 april 2010 133

Förlängd semester för arbetstagare med radiologiskt arbete, lag (1963:115) 142

På grund av annat arbete

Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lag (1997:1293) 144

Rätt till ledighet för att pga. sjukdom prova annat arbete, lag (2008:565) 146

På grund av utbildning m.m.

Arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lag (1974:981) 148

Skollag (1985:1100) – utdrag 151

Rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lag (1986:163) 153

Rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, lag (1979:1184) 154

På grund av föräldraledighet

Föräldraledighetslag (1995:584) 156

Jämställdhetsbonus, lag (2008:313) 162

Allmän försäkring, lag (1962:381) – utdrag 166

På grund av familjeskäl

Ersättning och ledighet för närståendevård, lag (1988:1465) 175

Rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lag (1998:209) 179

Arbets-
ledighet &
arbetsmiljö

Forts. nästa sida

Arbetsmiljö

Generella författningar

Arbetsmiljölagen (1977:1160)	180
Arbetsmiljöförordning (1977:1166)	196
Tobakslagen (1993:581) – utdrag	201
Fartygssäkerhetslagen (2003:364) – utdrag	204
Fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) – utdrag	207
Arbetsskada	
Arbetsskadeförsäkring , lag (1976:380)	209
Arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd , förordning (1977:284)	219
Arbetsmiljöverket	
Instruktion för Arbetsmiljöverket , förordning (2007:913)	224
Behandling av personuppgifter i Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador , förordning (2001:706)	226
AFS 1982:3 Ensamarbete	227
AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	231
AFS 1996:1 Minderåriga	233
AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm	245
AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd	247
AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	259
AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning	269
Arbetsmiljöbrott m.m.	
Brottsbalk (1962:700) – utdrag	316

Arbetstidslag (1982:673)

(senast ändrad genom SFS 2008:476)

Tillämpningsområde	97
Ordinarie arbetstid och jourtid	98
Övertid	98
Mertid vid deltidsanställning	99
Den sammanlagda arbetstiden	99
Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	99
Arbetstidens förläggning m.m.	99
Dispens av Arbetsmiljöverket	100
Tillsyn	100
Straffbestämmelser m.m.	101
Övertidsavgifter	101
Överklagande	101
Propositioner	102

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen. *Lag (1996:360)*

2 § Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,
3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,
4. fartygsarbete,
5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen ska tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig eller inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal.

Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik är tillämplig.

Lag (2008:476)

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 a §§, 12–14 §§ samt 15 §

andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelse från 10 a § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § andra stycket får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. *Lag (2005:165)*

4 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag.

Ordinarie arbetstid och jourtid

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

6 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

7 § Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 19 § 1, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. *Lag (2000:766)*

8 § När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket. *Lag (2000:766)*

Mertid vid deltidsanställning

10 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i 7 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

Den sammanlagda arbetstiden

10 a § Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Lag (2005:165)

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagar-
na har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras. *Lag (2000:766)*

Arbetstidens förläggning m. m.

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagar-
na besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5. *Lag (2005:165)*

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsbereäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. *Lag (2005:165)*

14 § Arbetstagar-
na skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. *Lag (2005:165)*

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

18 § Utan hinder av 13–17 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

Dispens av Arbetsmiljöverket

19 § Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl,

1. medge avvikelse från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,
2. medge avvikelse från 8 § vad avser begränsningen av overtidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,
3. medge ytterligare overtid utöver allmän overtid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
5. medge avvikelse från 10 a §, 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

Lag (2005:165)

Tillsyn

20 § Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs. *Lag (2000:766)*

21 § Arbetsmiljöverket har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställena. Polisen skall därvid lämna den handräckning som behövs. *Lag (2000:766)*

22 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen skall följas.

I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

Lag (2000:766)

Straffbestämmelser m.m.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaksamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

24 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaksamhet har

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstare i strid mot 5–10 a §§, 12 §, 13 § eller 14–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,
2. lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket. *Lag (2005:165)*

24 a § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § fjärde stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1996:360)*

25 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

26 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 8 eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller ha fått dispens enligt 19 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstare som har anlitats i strid mot 8 eller 9 §, en procent av det prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

27 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får föreskriva att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft. *Lag (1997:527)*

Överklagande

28 § har upphävts genom lag (2000:766).

29 § Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2008:298)*

30 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 28 eller 29 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetsta-

garorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Om skyddsombud finns bestämmelser i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

31 § I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse innan verket meddelar beslut i ärendet. *Lag (2000:766)*

32 § Arbetsmiljöverket kan förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Lag (2000:766)

Propositioner

SFS 1982:673

Prop. 1981/82:154

SFS 1986:56

Prop. 1985/86:40

SFS 1992:637

Prop. 1991/92:93

SFS 1993:905

Prop. 1992/93:198

SFS 1996:360

Prop. 1995/96:162

SFS 1997:527

Prop. 1996/97:100

SFS 1998:971

Prop. 1997/98:128

SFS 2000:766

Prop. 1999/2000:141

SFS 2005:165

Prop. 2003/04:180

SFS 2005:397

Prop. 2004/05:132

SFS 2005:428

Prop. 2004/05:134

SFS 2008:298

Prop. 2007/08:62

SFS 2008:476

Prop. 2007/08:76

Arbetstidsförordning (1982:901)

(senast ändrad genom SFS 2000:1080)

1 § Arbetsmiljöverket får meddela

1. föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt 11 § andra stycket arbetstidslagen (1982:673), samt
2. de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställighet av arbetstidslagen.

I 24 § arbetstidslagen finns bestämmelser om straff för den som överträder föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 § andra stycket arbetstidslagen.

Förordning (2000:1080)

2 § När arbete utförs i någons hem, skall tillsyn i form av inspektionsbesök göras endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs eller om det finns särskilda skäl för sådan tillsyn. Detsamma gäller arbete som utförs av den som driver verksamhet utan andra arbetstagare än familjemedlemmar.

3 § Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt 23 och 24 §§ arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall sändas till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift enligt arbetstidslagen. *Förordning (2000:1080)*

4 § Kommer riket i krig skall, när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov

1. den ordinarie arbetstiden enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) vara högst 60 timmar i veckan,
2. bestämmelserna om mertid i 10 § arbetstidslagen inte tillämpas, och
3. veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen vara minst 24 timmar under varje period om sju dagar.

Om riket kommer i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i får, efter regeringens förordnande, bestämmelserna i första stycket helt eller delvis tillämpas från den tidpunkt som regeringen bestämmer. *Förordning (1989:795)*

5 § Bestämmelser om begäran om indrivning m.m. finns i 4–9 §§ indrivningsförordningen (1993:1229). Att den betalningsskyldige skall uppmanas att betala fordringen innan ansökan om indrivning görs framgår av 3 § nämnda förordning.

Indrivning behöver inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om indrivning inte krävs från allmän synpunkt. *Förordning (1993:1245)*

6 § Arbetsmiljöverket får meddela förordnande enligt 2 § andra stycket arbetstidslagen (1982:673) att lagen skall tillämpas när det gäller fartygsarbete på fartyg som inte tillhör staten. *Förordning (2000:1080)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

(senast ändrad genom SFS 2008:296)

Inledande bestämmelser	104
Ordinarie arbetstid	104
Övertid	104
Skydd mot ohälsa m.m.	105
Anställningsavtalets ingående och upphörande m.m.	105
Tillsyn	106
Ansvar och skadestånd	106
Propositioner	107

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

För arbetstagare som inte har fyllt 18 år gäller endast 11–14, 20 och 21 §§.

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren. *Lag (2008:296)*

Ordinarie arbetstid

2 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Innefattar arbetet tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, får den ordinarie arbetstiden förlängas i den mån de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett, är ur stånd att utöva tillsynen till följd av förvärsarbete utanför hemmet eller till följd av nedsatt arbetsförmåga. Sådan förlängning får ske med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

I arbetstiden inräknas ej uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

Övertid

3 § När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggas till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid. *Lag (1982:675)*

4 § Om det oundgängligen behövs på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

5 § I fråga om skyldighet för arbetstagare att utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock skyldig att utföra övertidsarbete i fall som avses i 4 §, om han ej har giltigt hinder.

6 § Arbetsgivare skall föra behövliga anteckningar om övertid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagaren.

7 § Arbetstagare har rätt till särskild ersättning för övertid. Ersättningen skall utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, som ledighet under ordinarie arbetstid.

Ledigheten skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till övertidsarbets-
tets art. Om arbetstagaren icke tagit ut ledigheten när anställningen upphör, skall er-
sättning i stället utgå i pengar.

Skydd mot ohälsa m. m.

8 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller för arbete i arbetsgivarens hushåll.

Lag (2008:296)

9 § Arbetstagare skall åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I denna skall såvitt möjligt ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Arbetstagare skall beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet varje vecka. Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse får göras från första och andra styckena i fall som avses i 4 §. *Lag (1978:340)*

10 § har upphävts genom lag (1995:1240).

Anställningsavtalets ingående och upphörande m. m.

11 § Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om arbetsgivaren eller arbetstagaren begär det. *Lag (1982:85)*

12 § Anställningsavtalet gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren minst fem år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av två månader. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.

En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll. Om det sker flera sådana byten av anställning, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Lag (1982:85)

12 a § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid oppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Aktivitetsstöd som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. *Lag (2000:1361)*

12 b § En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes hushåll i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

En arbetsgivare får genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för en anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får inte åberopas enbart omständigheter som har varit kända mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

Avskedande skall vara skriftligt. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det. *Lag (1982:85)*

13 § Arbetstagare, som på grund av sjukdom eller olycksfall blir ur stånd att utföra sina sysslor, får utan hinder därav nyttja bostad, som ingår i arbetstagarens löneförmåner, så länge anställningen består.

14 § När anställningsavtal uppsagts eller upphört utan uppsägning skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstagaren intyg angående anställningen.

Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstagaren begär det, dessutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, ifall uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

Tillsyn

15 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 2–4, 6 och 9 §§ följs. Då gäller i tillämpliga delar bestämmelserna om tillsyn över att arbetstidslagen (1982:673) följs. Undersökningar på arbetsställen får dock göras endast på begäran av en part eller om det annars finns särskild anledning. *Lag (2008:296)*

16 § har upphävts genom lag (1980:209).

17 § Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn, kan Arbetsmiljöverket skriftligen förelägga arbetsgivaren att vidtaga rättelse. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig. *Lag (2000:765)*

18 § Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Lag (2000:765)

Ansvar och skadestånd

19 § Arbetsgivare som underlåter att rätta sig efter föreläggande enligt 17 § eller som uppsåtligt lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckning som avses i 6 § dömes till böter.

20 § En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

En arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag skall betala ersättning för skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadestandsregler.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1982:85)*

21 § Den som vill kräva skadestånd enligt 20 § skall väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan. *Lag (1982:85)*

Propositioner

SFS 1970:943
Prop. 1970:150

SFS 1978:340
Prop. 1977/78:121

SFS 1994:1988
Prop. 1994/95:77

SFS 2008:296
Prop. 2007/08:65

SFS 1973:838
Prop. 1973:130

SFS 1980:209
Prop. 1979/80:80

SFS 1995:1240
Prop. 1995/96:79

SFS 1974:361
Prop. 1974:88

SFS 1982:85
Prop. 1981/82:71

SFS 2000:765
Prop. 1999/2000:141

SFS 1975:732
Prop. 1975:78

SFS 1982:675
Prop. 1981/82:154

SFS 2000:1361
Prop. 2000/01:1

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

Lagens innehåll och tillämpningsområde	108
Definitioner	108
Undantag för viss gränstrafik	108
Avvikelser genom kollektivavtal	108
Dygnsvila	109
Veckovila	109
Raster	109
Körtid	110
Tjänstgöringslista	110
Tillsyn	110
Straffbestämmelser m.m.	110
Överklagande m.m.	111
Propositioner	111

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om dygnsvila, veckovila, rast, körtid och tjänstgöringslista för arbetstagare som ingår i tågpersonalen i gränsöverskridande driftskompatibel trafik.

Lagen tillämpas endast om arbetstiden är förlagd så att arbetstagaren ska tjänstgöra i sådan trafik som avses i första stycket under mer än en timme av arbetsdagen.

Utöver vad som följer av bestämmelserna i denna lag gäller arbetstidslagen (1982:673).

Definitioner

2 § I denna lag avses med

- *gränsöverskridande driftskompatibel trafik*: gränsöverskridande trafik för vilken ett järnvägsföretag måste ha dels ett säkerhetsintyg eller ett särskilt tillstånd enligt 3 kap. järnvägslagen (2004:519), dels ett säkerhetsintyg enligt lagstiftningen i ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), dock inte trafik i samband med underhåll av järnvägsinfrastruktur,
- *tågpersonal*: varje arbetstagare ombord med arbetsuppgifter av betydelse för säkerheten,
- *förare*: varje arbetstagare som har till uppgift att framföra ett järnvägsfordon,
- *järnvägsfordon*: lok och annan rullande materiel som kan framföras på järnvägsspår.

Undantag för viss gränstrafik

3 § Lagen gäller inte lokal och regional passagerartrafik över gränsen mellan Sverige och ett annat land. Lagen gäller inte heller godstransporter som inte överskrider gränsen mellan Sverige och ett annat land med mer än 15 kilometer.

Avvikelser genom kollektivavtal

4 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det bestämmas

1. en kortare dygnsvila i de fall som avses i 8 § andra stycket,
2. att en större andel av arbetsdagarna ska krävas för att 12 och 13 §§ ska tillämpas än vad som anges i de bestämmelserna, samt
3. en annan period än som avses i 19 § andra stycket.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central eller lokal arbetstagarorganisation får, trots det som sägs i 9 § första stycket, bestämmas att två dygnsviloperioder utanför bostaden ska följas av en dygnsvila i bostaden.

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som avses i första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

5 § Avvikelser enligt 4 § får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre fördelaktiga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 2005/47/EG av den 18 juli 2005 om avtalet mellan Europeiska järnvägsgemenskapen (CER) och Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) om vissa aspekter på villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Dygnsvila

6 § Om inte annat följer av 7–9 §§, ska varje arbetstagare ha rätt till minst tolv timmars sammanhängande ledighet i bostaden under varje period om 24 timmar (dygnsvila i bostaden).

7 § Om dygnsvilan inte kan tas i bostaden ska varje arbetstagare ha rätt till minst åtta timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila utanför bostaden).

8 § Dygnsvilan i bostaden får minskas till minst nio timmar i följd en gång under varje period om sju dagar under förutsättning att den tid som motsvarar skillnaden mellan den minskade dygnsvilan och tolv timmar läggs till nästa dygnsvila i bostaden.

En dygnsvila i bostaden mellan två dygnsviloperioder utanför bostaden får dock inte understiga tio timmar i följd.

9 § En dygnsvila utanför bostaden ska följas av en dygnsvila i bostaden.

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om dygnsvila utanför bostaden.

10 § Vid dygnsvila utanför bostaden bör en bekväm inkvartering eftersträvas.

Veckovila

11 § Varje arbetstagare ska ha minst 24 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila) utöver den dygnsvila som arbetstagaren ska ha enligt 6 §.

12 § Varje arbetstagare, som under en beräkningsperiod om ett år uppfyller kraven i 1 § andra stycket en övervägande andel av arbetsdagarna, ska ha minst 104 perioder med veckovila varje år. I dessa ska det ingå 24 dubbla perioder med veckovila varav minst tolv ska omfatta lördag och söndag.

13 § En arbetstagare, vars anställning varar kortare tid än ett år och som en övervägande del av arbetsdagarna uppfyller kraven i 1 § andra stycket, ska ha rätt till det antal perioder med veckovila enligt 12 § som svarar mot den del av ett år som anställningstiden utgör.

Raster

14 § En förare ska ha rast om minst 30 minuter om arbetstiden är mellan sex och åtta timmar. Om förarens arbetstid överstiger åtta timmar, ska rasten uppgå till minst 45 minuter. Någon del av rasten ska så långt som omständigheterna medger läggas ut mellan den tredje och sjätte arbetstimmen.

15 § Övriga arbetstagare ska ha rast om minst 30 minuter om arbetstiden överstiger sex timmar.

16 § Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena för att arbetstagaren ska kunna återhämta sig.

17 § Om tågförsening uppstår får rasterna anpassas under arbetsdagen.

Körtid

18 § Körtiden för en förare mellan två perioder av dygnsvila får uppgå till högst nio timmar eller åtta timmar vid nattarbete. Körtiden under en tvåveckorsperiod får uppgå till högst 80 timmar.

19 § Med körtid i 18 § avses den schemalagda tid under vilken föraren ansvarar för framförandet av ett järnvägsfordon. I körtiden inräknas inte den tid som går åt för tillsyn av järnvägsfordonet före och efter körning. I körtiden ingår schemalagda avbrott då föraren fortfarande har ansvar för järnvägsfordonet.

Med nattarbete avses varje arbetspass om minst tre timmar under den period som börjar kl. 23.00 och slutar kl. 06.00.

Tjänstgöringslista

20 § En arbetsgivare ska föra en tjänstgöringslista som visar arbetstagarnas faktiska arbetstid, dygnsvila, veckovila och raster samt schemalagda körtid enligt definitionen i 19 §. Tjänstgöringslistan ska bevaras hos arbetsgivaren i minst ett år efter den tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna denne en kopia av den del av tjänstgöringslistan som avser den arbetstagaren. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Tillsyn

21 § Regeringen bestämmer vilken myndighet som utövar tillsyn enligt denna lag.

22 § Den myndighet som utövar tillsyn har rätt att av en arbetsgivare på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

23 § Den myndighet som utövar tillsyn har rätt att få tillträde till arbetsställen för att kunna utöva tillsynen.

24 § Polismyndigheten ska lämna den hjälp som behövs för att tillsynsmyndigheten ska kunna få dels upplysningar och handlingar enligt 22 §, dels tillträde till arbetsställen enligt 23 §. Begäran om sådan hjälp får dock göras endast om

1. det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behövs tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl.

25 § Den myndighet som utövar tillsyn får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag eller föreskrifter meddelade med stöd av lagen ska följas. Beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite.

Straffbestämmelser m.m.

26 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 25 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

27 § Till böter döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. förlägger arbetet så att
 - a) en arbetstagare inte fått dygnsvila enligt vad som föreskrivs i 6–9 §§ eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av 9 § andra stycket, eller veckovila enligt vad som föreskrivs i 11–13 §§, utan att avvikelse har gjorts enligt 4 §,
 - b) arbetstagarens körtid överstigit vad som är tillåtet enligt 18 §,
 - c) raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs i 14 och 15 §§, såvida inte 17 § varit tillämplig,

2. inte uppfyller sina skyldigheter enligt 20 §, eller
3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när den myndighet som utövar tillsyn har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 §.

28 § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 5 § ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, får skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

29 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 4 §, gäller det som anges om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Överklagande m.m.

30 § Tillsynsmyndighetens beslut om förelägganden och förbud enligt 25 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

31 § Tillsynsmyndigheten får förordna att dess beslut ska gälla omedelbart.

Propositioner

SFS 2008:475

Prop. 2007/08:76

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förordning (2008:770) om tillsynsmyndighet för kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

1 § Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet enligt lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik.

2 § Arbetsmiljöverket får meddela de föreskrifter som behövs för verkställighet av lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik.

Lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

(senast ändrad genom SFS 2008:299)

Tillämpningsområde	112
Avvikelser genom kollektivavtal	112
Ordinarie arbetstid, övertid och mertid	113
Ordinarie arbetstid	113
Övertid	113
Mertid	113
Begränsning av den sammanlagda arbetstiden	113
Nattarbete	114
Information om arbetstidens förläggning	114
Viloperioder för lärlingar och praktikanter	114
Raster och pauser	114
Registrering av arbetstid	115
Dispens	115
Tillsyn	115
Straffbestämmelser m.m.	115
Övertidsavgifter	116
Överklagande m.m.	116
Propositioner	116

Tillämpningsområde

1 § Denna lag skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter, vid vilka följande skall tillämpas:

- Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85, eller
- Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR).

Med mobil arbetstagare avses i denna lag varje arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning.

I fråga om förare finns bestämmelser om körtider samt om raster och viloperioder i Europaparlamentets och rådets förordning (EEG) nr 561/2006 och AETR.

I arbetstidslagen (1982:673) finns bestämmelser om arbetstid vid arbete som inte omfattas av denna lag. Om arbetstagaren för samma arbetsgivare både utför arbete som omfattas av denna lag och arbete som omfattas av arbetstidslagen, skall arbetstiden läggas samman vid tillämpning av denna lag. *Lag (2007:92)*

Avvikelser genom kollektivavtal

2 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från bestämmelserna i 5–9 §§, 12 § andra stycket samt 15 och 16 §§.

Genom ett sådant kollektivavtal får också

1. tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 12 § första stycket utsträcks till högst sex månader,
2. en annan period av natten än som anges i 14 § bestämmas, dock inte före kl. 00.00 eller efter kl. 07.00.

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får det också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan skall räknas som arbetstid. Perioder av väntan innebär att arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 12 § tredje stycket, 15 § andra stycket och 18 § tredje stycket.

Undantag från 8 § andra och tredje styckena får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

3 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som avses i 2 § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

4 § Ett kollektivavtal är ogiltigt i den mån det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av denna lag.

Ordinarie arbetstid, övertid och mertid

Ordinarie arbetstid

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt under högst fyra veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

Övertid

6 § Med övertid avses arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 §. Om annan ordinarie arbetstid gäller på grund av kollektivavtal som avses i 2 § första stycket, eller på grund av medgivande om undantag av Arbetsmiljöverket enligt 21 §, skall med övertid i stället avses arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

7 § När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

Mertid

9 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Bestämmelsen om beräkning av övertid i 6 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 8 §.

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 § Med sammanlagd arbetstid avses summan av de timmar under vilka en arbetstagare har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare.

11 § Arbetsgivaren skall av arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om arbete som denne har utfört för en annan arbetsgivares räkning. Arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren dessa uppgifter skriftligen.

12 § En arbetstagares sammanlagda arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar, med undantag för de fall som avses i artikel 6.1 fjärde stycket i AETR.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom skall likställas med fullgjord arbetstid. *Lag (2007:92)*

13 § Med vecka avses vid tillämpningen av 12 § den period som börjar måndag kl. 00.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Nattarbete

14 § Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden som börjar kl. 01.00 och slutar kl. 05.00.

15 § Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket skall i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren. *Lag (2007:92)*

Information om arbetstidens förläggning

16 § En arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligtvis skall informera arbetstagarna om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådan information får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte hade kunnat förutses ger anledning till det.

Viloperioder för lärlingar och praktikanter

17 § För de lärlingar och praktikanter som är mobila arbetstagare enligt 1 § andra stycket gäller de viloperioder som anges i artikel 8 och 9 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006. Om bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) eller arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter meddelade med stöd av någon av dessa lagar ger ett för den enskilde förmånligare skydd skall dock dessa bestämmelser tillämpas. *Lag (2007:92)*

Raster och pauser

18 § Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 och AETR skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid. *Lag (2007:92)*

19 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Registrering av arbetstid

20 § Arbetsgivaren skall registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Dispens

21 § Om kollektivavtal som avses i 2 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket medge sådana undantag (dispens) som avses i den bestämmelsen, förutsatt att det finns särskilda skäl.

Ytterligare övertid eller mertid, utöver allmän övertid respektive allmän mertid, får medges med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Tillsyn

22 § Arbetsmiljöverket skall se till att lagen följs och har rätt att av arbetsgivaren på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att kunna utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att få tillträde till arbetsställen.

23 § Polismyndigheten skall lämna den hjälp som behövs för att Arbetsmiljöverket skall kunna utöva sin tillsyn. Begäran om sådan hjälp får dock göras endast om

1. det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behövs tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl.

24 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag skall kunna följas. I beslut om föreläggande eller förbud får Arbetsmiljöverket sätta ut vite.

Straffbestämmelser m.m.

25 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 24 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

26 § Till böter döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. förlägger arbetet så att
 - a) arbetstagarens arbetstid överstigit vad som är tillåtet enligt bestämmelserna i denna lag,
 - b) raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs i 18 § första stycket,
2. inte uppfyller sina skyldigheter enligt 16 §, utan att undantag har gjorts enligt 2 eller 21 §, eller sina skyldigheter enligt 20 §, eller
3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 § första stycket.

27 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 2 §, gäller vad som anges om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

28 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 7 eller 8 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 2 § eller ha fått dispens enligt 21 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 7 eller 8 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

29 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får föreskriva att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande m.m.

30 § Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna lag får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2008:299)*

31 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt denna lag, får beslut som avses i 30 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

32 § Arbetsmiljöverket får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Propositioner

SFS 2005:395

Prop. 2004/05:132

SFS 2007:92

Prop. 2006/07:42

SFS 2008:299

Prop. 2007/08:62

Förordning (2005:399) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

1 § Arbetsmiljöverket får meddela de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställighet av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

2 § Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt 25 och 26 §§ lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete skall sändas till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift enligt samma lag.

3 § Bestämmelser om begäran om indrivning m.m. finns i 4–9 §§ indrivningsförordningen (1993:1229). Att den betalningsskyldige skall uppmanas att betala fordringen innan ansökan om indrivning görs framgår av 3 § samma förordning.

Indrivning behöver inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om det inte krävs från allmän synpunkt.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förordning (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet

(senast ändrad genom SFS 2009:1364)

Tillämpningsområde

1 § Denna förordning gäller sådana vägtransporter av personer eller gods som utförs i förvärvsverksamhet inom landet med sådana i Sverige registrerade fordon som anges i 2 §.

2 § Förordningen gäller för transporter med bil som

1. används för godstransporter, dock inte posttransporter, om bilens högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, inte överstiger 3,5 ton,
2. används i taxitrafik enligt yrkestrafiklagen (1998:490),
3. används för skolskjutsning enligt förordningen (1970:340) om skolskjutsning om bilen på grund av sin konstruktion och utrustning är lämplig för transport av högst nio personer, inklusive föraren, och är avsedd för detta ändamål, eller
4. används för transport av mjölk från lantgårdar och för återtransport av mjölkkärl eller mjölkprodukter eller för utfodring av djur. *Förordning (1998:791)*

Dygnsvila

3 § Föraren skall ha haft en dygnsvila på minst elva timmar under den tjugofyrtimmarsperiod som föregår varje tidpunkt då föraren utför transporter. Dygnsvilan får delas upp i två perioder varav den ena skall vara minst åtta timmar.

Som dygnsvila räknas annan tid än den tid under vilken föraren

- a) utför eller är tillgänglig för transporter eller annat förvärvsarbete,
- b) medföljer i bilen under färd, eller
- c) är tillgänglig på arbetsplatsen eller i fordonet på grund av jourtjänst eller liknande.

Förordning (1995:524)

4 § Tillfälliga avvikelser från bestämmelserna i 3 § får göras när detta är påkallat av olyckshändelse eller annan särskild omständighet som inte har kunnat förutses.

Anteckningar om dygnsvila, m.m.

5 § Förare av bilar som används för transporter som avses i 2 § ska fortlöpande göra anteckningar i en tidbok om tiden för dygnsvilan. Sådana anteckningar skall göras innan körningen påbörjas och skall ange den närmaste föregående dygnsvilan. Är föraren anställd skall motsvarande anteckningar även upprättas hos arbetsgivaren.

Förordning (1995:524)

6 § Tidboken ska vara personlig och ska innehålla anteckningar för de sju senaste dygnen under vilka föraren varit skyldig att göra anteckningar.

Formulär till tidboken fastställs av Transportstyrelsen. *Förordning (2008:1182)*

7 § Tidboken skall medföras under färden. Föraren skall på begäran av polisman eller bilinspektör tillhandahålla boken för kontroll. *Förordning (1995:1102)*

8 § Arbetsgivaren skall bevara sina anteckningar avseende varje anställd förare under minst tolv månader från den dag som anteckningarna gäller. Detsamma gäller förare som är egen företagare.

9 § Arbetsgivaren skall utan kostnad tillhandahålla varje förare en tidbok samt se till att de föreskrivna anteckningarna görs.

10 § Arbetsgivaren skall på begäran av polisman eller bilinspektör tillhandahålla gjorda anteckningar och de övriga handlingar som kan ha betydelse för kontroll av dygnsvilan. Kontrollen kan antingen företas i företagets lokaler eller hos polismyndigheten genom granskning av de dokument som begärts från företaget.

Förordning (1995:1102)

Undantag

11 § Transportstyrelsen får meddela föreskrifter om undantag från denna förordning samt medge undantag i enskilda fall från denna. Undantag får förenas med särskilda villkor. *Förordning (2008:1182)*

Straffbestämmelser

12 § Förare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3, 5, 6 eller 7 § eller mot föreskrift som har meddelats av Transportstyrelsen med stöd av bemyndigande i denna förordning, döms till penningböter.

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 5, 8, 9 eller 10 § eller mot föreskrift som har meddelats av Transportstyrelsen med stöd av bemyndigande i denna förordning, döms till penningböter.

Kopia av domar eller slutliga beslut i mål om ansvar enligt denna förordning ska sändas till Transportstyrelsen. *Förordning (2009:1364)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Överklagande m.m.

13 § Transportstyrelsens beslut enligt denna förordning får överklagas hos regeringen. *Förordning (2008:1182)*

14 § Transportstyrelsen får meddela de ytterligare föreskrifter som behövs för verkställigheten av denna förordning. *Förordning (2008:1182)*

15 § Om ett fordon framförs i strid mot denna förordning eller mot en föreskrift som meddelats med stöd av den, skall polisen hindra varje fortsatt färd som inte kan ske utan påtaglig fara för trafiksäkerheten eller annan väsentlig olägenhet.

Förordning (1995:1102)

I kraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1364

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2010.

Lag (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget

(senast ändrad genom SFS 2008:300)

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om årsarbetstiden och om lediga dagar på stationeringsorten för flygpersonal inom civilflyget.

I övrigt gäller bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) för sådan personal.

Definitioner

2 § I denna lag avses med

- *flygpersonal inom civilflyget*: besättningsmedlemmar som på grund av anställning tjänstgör ombord på ett civilt luftfartyg,
- *blocktid*: tiden från det att ett luftfartyg lämnar sin parkeringsplats för att lyfta till dess att det står still på anvisad parkeringsplats och alla motorer står stilla,
- *beredskapstjänst*: tid under vilken besättningsmedlemmen är skyldig att hålla sig beredd att med kort varsel infinna sig på plats för flygtjänstgöring,
- *stationeringsort*: den ort där besättningsmedlemmen vanligtvis börjar och avslutar en tjänstgöringsperiod eller serie av tjänstgöringsperioder och där arbetsgivaren under normala förhållanden inte ansvarar för inkvartering av besättningsmedlemmen,
- *ledig dag*: en period om tjugofyra timmar från klockan 00.00 till 24.00 på stationeringsorten utan tjänstgöring eller beredskapstjänst,
- *flygarbetsdagsdirektivet*: rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA).

Avvikelser genom avtal

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 4 och 5 §§. En arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Avvikelser enligt första stycket får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre fördelaktiga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av flygarbetsdagsdirektivet. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre fördelaktiga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Begränsning av årsarbetstiden

4 § Den sammanlagda arbetstiden inklusive viss beredskapstjänst får uppgå till högst 2.000 timmar under ett år. Av denna tid får högst 900 timmar utgöras av blocktid. Årsarbetstiden inklusive beredskapstjänst skall så långt det är möjligt spridas jämnt över det år under vilket årsarbetstiden beräknas.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om hur beredskapstjänst skall beaktas vid beräkningen av årsarbetstiden.

Ledighet på stationeringsorten

5 § En besättningsmedlem har på stationeringsorten rätt till minst sju lediga dagar per kalendermånad och minst 96 lediga dagar per kalenderår. Dessa lediga dagar skall av arbetsgivaren meddelas i förväg och kan innefatta de viloperioder som följer av lag eller avtal.

Första stycket skall inte påverka rätten till årlig betald semester enligt semesterlagen (1977:480) eller avtal.

Tillsyn

6 § Arbetsmiljöverket skall se till att denna lag följs och har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställena. Polisen skall därvid lämna den handräckning som behövs.

7 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag skall följas. I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

Överklagande

8 § Arbetsmiljöverkets beslut enligt 7 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Arbetsmiljöverket kan förordna att dess beslut ska gälla omedelbart. *Lag (2008:300)*

Påföljder m.m.

9 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 7 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

10 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktamhet har, utan att avvikelser har gjorts enligt 3 §, anlitat en arbetstagare i strid mot 4 §.

11 § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § andra stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

12 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Propositioner

SFS 2005:426

SFS 2008:300

Prop. 2004/05:134

Prop. 2007/08:62

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (1998:958) om vilotid för sjömän

(senast ändrad genom SFS 2003:368)

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de undantag som anges i 2 §, sjömän som är anställda för fartygsarbete på svenskt fartyg.

I 7 a § finns bestämmelser som gäller sjömän som är anställda på utländska fartyg.

Bestämmelserna gäller även

1. andra anställda än sjömän som utför fartygsarbete som beräknas pågå under längre tid än en vecka,
2. de personer som utan att vara anställda tjänstgör i någon funktion på ett fartyg och är vaktindelade.

Med fartygsarbete avses i denna lag arbete för fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget. *Lag (2002:453)*

Undantag

2 § Lagen gäller inte när fråga är om

1. fiskefartyg, när de används som sådana, och fartyg som används i verksamhet som har direkt anknytning till fiske, i annat fall än som sägs i 15 och 16 §§,
2. räddningsfartyg när de används som sådana, eller
3. fritidsfartyg. *Lag (2003:368)*

3 § Undantag från bestämmelserna om vilotid i 4 § och om arbetstid i 7 b § får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Undantagen skall så långt det är möjligt följa de föreskrivna arbets- och vilotidsmåten. Hänsyn får dock tas till oftare förekommande eller längre ledigheter eller beviljande av kompensationsledighet.

Undantag som avses i första stycket gäller dock inte om det strider mot ett beslut om fartygets säkerhetsbesättning enligt 3 kap. 10 § fartygssäkerhetslagen (2003:364). Undantag från 4 § gäller inte heller vaktgående sjömän, i annat fall än som anges i 3 a §. *Lag (2003:368)*

3 a § För vaktgående sjömän får undantag göras, på det sätt som är föreskrivet i 3 §, från bestämmelserna om vilotid i 4 § ombord på sådana passagerarfartyg som avses i fartygssäkerhetslagen (2003:364) och som enbart anlöper svenska hamnar, dock inte på sådana passagerarfartyg i trafik mellan hamn på Gotland och annan svensk hamn. Sådana undantag får inte stå i strid med vad som sägs i andra och tredje styckena.

Vilotiden får inte understiga

1. 10 timmar under varje tjugofyrtimmarsperiod och
2. 70 timmar under varje sjudagarsperiod.

Vilotiden enligt andra stycket 1 får delas upp i högst två perioder varav en period om minst 6 timmar.

Perioden på tio vilotimmar enligt andra stycket 1 får minskas till sex timmar i sträck, förutsatt att en sådan minskning inte sträcker sig över mer än en sammanhängande fyrtioåttatimmarsperiod och att minst 70 timmars vila ges under varje sjudagarsperiod.

Undantag enligt första stycket får även, utan att det förfarande som anges i 3 § behövs iaktas, göras för sådana personer som avses i 1 § tredje stycket 2. *Lag (2003:368)*

Vilotid och ersättning

4 § Sjömän har rätt till vilotid. Vilotiden bör förläggas så att de får vila en dag i veckan och på allmän helgdag.

Vilotiden får inte understiga

1. 10 timmar under varje tjugofyrtimmarsperiod och
2. 77 timmar under varje sjudagarsperiod.

Vilotiden enligt andra stycket 1 får delas upp i högst två perioder varav en period om minst 6 timmar. Tiden mellan två viloperioder får inte överstiga 14 timmar.

Vilotiden omfattar inte kortare raster.

5 § Sjömän under 18 år har rätt till minst nio timmars sammanhängande nattvila. I vilotiden skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Undantag från första stycket får göras om den sammanhängande nattvilan skulle förhindra ett effektivt genomförande av ett utbildningsprogram för sådana sjömän.

6 § Tillfälliga avvikelser från bestämmelserna i 4 och 5 §§ får göras om det är nödvändigt för

1. att avvärja hotande fara för liv, fartyg eller last,
2. att lämna hjälp enligt 6 kap. 6 § andra stycket och 8 kap. 3 eller 4 § sjölagen (1994:1009),
3. att delta i en författningsenlig övning med säkerhetsanordningar,
4. att genomföra en åtgärd som påkallas av en myndighet i hamn,
5. att genomföra en åtgärd som föranleds av att besättningen har minskat under resan,
6. att genomföra en annan åtgärd som inte tål uppskov och som inte kunnat planeras att utföras på annan tid.

Sjömän som deltagit i arbete enligt första stycket skall så snart det är möjligt kompenseras med vila av tillräcklig längd.

7 § Överstiger den ordinarie arbetstiden 40 timmar i veckan skall ersättning för överskjutande tid lämnas i form av fritid i hamn eller på annat sätt enligt vad som fastställts i kollektivavtal vilket tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket.

7 a § För sjömän ombord på utländska fartyg som används i affärsdrift och som anlöper en svensk hamn skall klausulerna 1–12 i det avtal som återges i bilagan till rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FTS) iakttas.

Lag (2003:368)

7 b § Arbetstiden för sjömän får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod på tolv månader. *Lag (2003:368)*

Tillsyn

8 § Bestämmelser om tillsyn över fartyg och om inskränkningar i rätten att använda fartyg med anledning av denna lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2003:368)*

Arbetsordning m.m.

9 § Befälhavaren skall tillse att det på fartyget finns en arbetsordning.

Arbetsordningen skall innehålla uppgifter om sjömannens tjänsteschema till sjöss och i hamn samt om den minsta vilotid som föreskrivs enligt gällande bestämmelser eller kollektivavtal.

Arbetsordningen skall anslås på en väl synlig och lättillgänglig plats ombord.

10 § Befälhavaren eller den han utser skall se till att det på fartyget förs anteckningar om arbetstid. Anteckningarna skall hållas tillgängliga vid tillsynsförrättning.

Sjömän har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna och få en kopia av dessa. Samma rätt har fackliga organisationer som företräder de anställda. *Lag (2003:368)*

Bemyndigande

11 § Regeringen får föreskriva att bestämmelserna i denna lag inte skall gälla när fråga är om ett fartyg som tillhör staten.

12 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret även om de avviker från denna lag.

Föreskrifter som avser förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag får dock inte meddelas med stöd av denna paragraf.

13 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om arbetsordning och anteckningar om arbetstid. *Lag (2003:368)*

Ansvarsbestämmelser

14 § Till penningböter döms

1. den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 9 eller 10 § eller föreskrifter som meddelats med stöd av 13 §,
2. den som uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om vilotid, om gärningen inte är belagd med straff i brottsbalken,
3. befälhavaren eller den som trätt i befälhavarens ställe om denne uppsåtligen eller av oaktsamhet använder en sjöman till fartygsarbete i strid mot denna lag eller föreskrifter som meddelats med stöd av lagen,
4. redaren eller den som i redarens ställe har haft befattning med fartyget, om han känt till eller borde ha känt till sådan förseelse som avses i 3.

Särskilda bestämmelser för fiskefartyg

15 § Bestämmelserna i 3, 4, 6, 7 b, 8, 10 och 13 §§ gäller för anställda ombord på sådana fartyg som avses i 2 § 1. Vad som sägs i 10 § om befälhavare gäller i motsvarande mån arbetsgivare för anställda ombord på ett sådant fartyg som avses i 2 § 1.

Bestämmelserna i 14 § 3 gäller för befälhavare ombord på ett sådant fartyg som avses i 2 § 1. Vad som sägs i 14 § 4 om redare gäller i motsvarande mån arbetsgivare för anställda ombord på ett sådant fiskefartyg som avses i 2 § 1. *Lag (2003:368)*

16 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva om läkarundersökning av en anställd ombord på ett sådant fartyg som avses i 2 § 1 om han eller hon normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natten eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natten. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får även föreskriva om skyldighet för arbetsgivaren att bekosta läkarundersökningen.

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. *Lag (2003:368)*

Propositioner

SFS 1998:958

Prop. 1997/98:128

SFS 2002:453

Prop. 2001/02:108

SFS 2003:368

Prop. 2002/03:109

Förordning (1998:962) om vilotid för sjömän

(senast ändrad genom SFS 2008:1131)

1 § Lagen (1998:958) om vilotid för sjömän gäller inte för fartygsarbete på fartyg som hör till polisväsendet, Försvarsmakten, Kustbevakningen, Statens järnvägar, Vägverket, Sjöfartsverket eller Tullverket.

I fråga om fartygsarbete som enligt första stycket har undantagits från lagen om vilotid för sjömän gäller i stället arbetstidslagen (1982:673).

2 § Tillsyn över efterlevnaden av lagen (1998:958) om vilotid för sjömän och av föreskrifter för tillämpningen av lagen utövas av Transportstyrelsen och, utom riket, även av svensk konsul som Regeringskansliet förordnat att utöva sådan tillsyn. Tillsyn utövas också av Kustbevakningen i den utsträckning som Transportstyrelsen beslutar i samråd med Kustbevakningen. *Förordning (2008:1131)*

3 § Föreskrifter om verkställighet av lagen (1998:958) om vilotid för sjömän samt ytterligare föreskrifter om arbetsordning på fartygen och om anteckningar om vilotid får meddelas av Transportstyrelsen. Föreskrifter om tillsynsförrättningar utom riket, som Transportstyrelsen får meddela med stöd av 6 kap. 4 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438), ska meddelas i samråd med Utrikesdepartementet. *Förordning (2008:1131)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Semesterlag (1977:480)¹

(senast ändrad genom SFS 2009:1052)

Inledande bestämmelser	126
Rätt till semesterledighet och semesterlön	126
Beräkning av semesterledighet	127
Förläggning av semesterledighet	127
Beräkning av semesterlön	128
Sparande av semesterledighet och semesterlön	129
Särskilda bestämmelser om semesterlön	130
Semesterersättning	130
Övergång av företag	131
Skadestånd	131
Preskription	131
Rättegång	132
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	132
Propositioner	132

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, av kollektivavtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön. *Lag (1992:1329)*

5 § Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställes arbetstagare för arbete, som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till se-

¹ Denna lag genomgår omfattande förändringar genom SFS 2009:1439. För lagens lydelse den 1 april 2010, se s. 133 [red.anm.].

mesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för begränsad tid får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. *Lag (2007:392)*

6 § Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

7 § Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlönegrundande.

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

8 § Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Beräkning av semesterledighet

9 § Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

10 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskrives i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni – augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

13 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

14 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 § Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2–7 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat. *Lag (1994:2079)*

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 17 §. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft nå-

gon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning. *Lag (1992:1329)*

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,
2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 10 c § i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,
3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,
4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,
6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller
7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete. *Lag (2009:1052)*

Sparande av semesterledighet och semesterlön

18 § Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

19 § Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i avslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagare, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

20 § Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

21 § Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

22 § Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock frånsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt
2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 16 § andra stycket tredje och fjärde meningarna.

23 § Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

24 § Vid beräkning av semesterlön skall hänsyn icke tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

25 § Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kostsättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

26 § Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semestertiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

27 § Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång. *Lag (1992:1329)*

Semesterersättning

28 § Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

29 § Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. *Lag (1994:637)*

30 § Semesterersättning skall betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Övergång av företag

31 § Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Här förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbar semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren. *Lag (1994:1688)*

Skadestånd

32 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription

33 § Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

34 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1052

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Propositioner

<i>SFS 1977:480</i> Prop. 1976/77:90	<i>SFS 1978:411</i> Prop. saknas	<i>SFS 1982:90</i> Prop. 1981/82:71	<i>SFS 1985:86</i> Prop. 1984/85:78
<i>SFS 1985:91</i> Prop. 1984/85:78	<i>SFS 1986:164</i> Prop. 1985/86:67	<i>SFS 1987:293</i> Prop. 1986/87:100	<i>SFS 1988:1468</i> Prop. 1987/88:176
<i>SFS 1989:339</i> Prop. 1988/89:112	<i>SFS 1990:102</i> Prop. 1989/90:59	<i>SFS 1990:638</i> Prop. 1989/90:133	<i>SFS 1991:1114</i> Prop. 1990/91:115
<i>SFS 1992:1329</i> Prop. 1992/93:50	<i>SFS 1993:334</i> Prop. 1992/93:178	<i>SFS 1994:606</i> Prop. 1993/94:220	<i>SFS 1994:637</i> Prop. 1993/94:208
<i>SFS 1994:1688</i> Prop. 1994/95:102	<i>SFS 1994:2079</i> Prop. 1994/95:6	<i>SFS 1995:585</i> Prop. 1994/95:207	<i>SFS 1996:1396</i> Prop. 1996/97:1
<i>SFS 1998:565</i> Prop. 1997/98:150	<i>SFS 1999:1399</i> Prop. 1999/2000:10	<i>SFS 2002:625</i> Prop. 2001/02:161	<i>SFS 2006:1529</i> Prop. 2006/07:17
<i>SFS 2007:392</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2009:1052</i> Prop. 2008/09:194		

Semesterlag (1977:480)¹

(senast ändrad genom SFS 2009:1439)

Semesterförmåner	133
Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare	133
Semesterår och intjänandeår	134
Semesterledighet och semesterdagar	134
Semesterdagar med semesterlön	134
Semesterdagar utan semesterlön	134
Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag	135
Semesterledighetens förläggning	135
Semesterledighet vid permittering	136
Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.	136
Beräkning av semesterlön	136
Semesterlön enligt sammanlöneregeln	136
Semesterlön enligt procentregeln	137
Semesterlönegrundande frånvaro	137
Rätt att spara semesterledighet	138
Förläggning av sparade semesterdagar	138
Semesterlön för sparade semesterdagar	138
Särskilda bestämmelser om semesterlön	138
Utbetalning av semesterlön	139
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	139
Semesterersättning	139
Utbetalning av semesterersättning	139
Okontrollerade arbetstagare	139
Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning	140
Övergång till ny arbetsgivare	140
Skadestånd	140
Preskription	140
Rättegång	140
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	140
Propositioner	141

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Semesterförmåner

1 § Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. *Lag (2009:1439)*

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal, som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks, är ogiltigt i den delen. Detta gäller dock inte, om något annat framgår av lagen.

Lag (2009:1439)

2 a § Genom avtal får avvikelser göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

¹ Denna lag har genomgått omfattande förändringar genom SFS 2009:1439. Lagen återges därför i sin helhet per den 1 april 2010. För lagens tidigare lydelse se föregående sidor [red.anm].

Genom kollektivavtal, som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får avvikelse göras från 3, 3 a, 9, 11 § andra stycket, 16–16 b, 22, 26, 26 a, 29, 29 a och 30 §§.

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frågor tillämpa avtalet även på en arbetstagarare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. *Lag (2009:1439)*

Semesterår och intjänandeår

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet och semesterdagar

3 a § Semesterledighet avser hela dagar. I ledigheten ingår enstaka semesterdagar eller en period av semesterdagar, inklusive arbetsfria dagar. Ledigheten börjar och slutar med en semesterdag.

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton. *Lag (2009:1439)*

4 § En arbetstagarare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagararen rätt till endast fem semesterdagar.

Under semesterledighet ska arbetstagararen ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §. *Lag (2009:1439)*

5 § När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagararen rätt till semesterersättning. *Lag (2009:1439)*

6 § En arbetstagarare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den utsträckning arbetstagararen inte redan har haft sådan ledighet i den tidigare anställningen.

Om överföring av semesterförmåner till ny anställning hos samma arbetsgivare finns bestämmelser i 30 b §. *Lag (2009:1439)*

Semesterdagar med semesterlön

7 § Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagararen har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagararen varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Lag (2009:1439)

Semesterdagar utan semesterlön

8 § En arbetstagarare får avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön.

En arbetstagarare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagararen önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagararen har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren inte senare avstå från ledigheten utom i fall som anges i 13 §. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag

9 § En arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, har vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Har i fall som avses i första stycket arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning en veckodag, som inte är lördag eller söndag, och som infaller under semesterledigheten, räknas den veckodagen som semesterdag.

Om semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, räknas sådan dag som semesterdag. *Arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag. Lag (2009:1439)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Semesterledighetens förläggning

10 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör det, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som rör förläggningen av semesterledighet. I fråga om en arbetstagare för vilken ett sådant avtal inte har träffats gäller bestämmelserna i andra och tredje styckena.

Det som föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i 11 och 13 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas på motsvarande sätt när det gäller förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 §. Om arbetstagaren inte företräds av en förhandlingsberättigad organisation eller om en sådan organisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

När det gäller förläggningen av annan semesterledighet än sådan som avses i 12 §, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med arbetstagarorganisation inte har ägt rum. *Lag (2009:1439)*

11 § Om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte något annat har avtalats.

Har beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. *Lag (2009:1439)*

12 § Om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Även utan stöd av avtal får en sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det. *Lag (2009:1439)*

12 a § Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid. *Lag (2009:1439)*

12 b § Av semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska dagar med semesterlön läggas ut först, om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet vid permittering

13 § Beslutar en arbetsgivare om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när besked lämnades enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, får arbetstagaren avstå från ledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Lag (2009:1439)

Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.

14 § Semesterledighet får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, ska semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om uppsägningstiden överstiger sex månader. *Lag (2009:1439)*

15 § Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som i övrigt är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådana dagar inte räknas som semesterdagar. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. *Lag (2009:1439)*

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlön för en arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt 16 b §.

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,
2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, eller
3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret, eller som har
4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller
5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, dock inte om frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i den omfattningen vid semestertillfället.

Särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön finns i 24 och 25 §§. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön enligt sammalöneregeln

16 a § Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är för veckoavlönade arbetstagare 1,82 procent av veckolönen och för månadsavlönade arbetstagare 0,43 procent av månadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semestertillägget.

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön enligt procentregeln

16 b § Semesterlön enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret.

I lönesumman ska inte följande inräknas:

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller
3. permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

För varje sådan frånvarodag som anges i andra stycket 2 ökas i stället lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete i stället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning. *Lag (2009:1439)*

Semesterlönegrundande frånvaro

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. *Lag (2009:1439)*

17 a § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket nämnda lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
2. tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, eller
3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ lagen om allmän försäkring, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2009:1439)*

17 b § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

1. ledighet med anledning av risk för överförande av smitta,
 - a) om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, och
 - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående-vård, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar,
3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande tecken-språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,

4. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar, eller
5. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2009:1439)*

Rätt att spara semesterledighet

18 § En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får spara en eller flera sådana överskjutande dagar till ett senare semesterår.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte annat följer av 20 § andra stycket.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som har sparats från tidigare år. *Lag (2009:1439)*

19 § Vill en arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetsgivaren underrättas i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. En arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

Förläggning av sparade semesterdagar

20 § Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock inte om något annat har avtalats eller om det finns särskilda skäl mot att semesterdagarna förläggs till det året.

Om arbetstagaren har avsett att sparade semesterdagar ska förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och om sådan förläggning skulle medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas om att semesterdagarna ska läggas ut under det sjätte året. *Lag (2009:1439)*

21 § Önskar en arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, ska dessa och hela semesterledigheten för semesteråret läggas ut i en följd, om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön för sparade semesterdagar

22 § Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16–16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. *Lag (2009:1439)*

23 § har upphävts genom lag (2009:1439).

Särskilda bestämmelser om semesterlön

24 § Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Lag (2009:1439)

25 § En arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kostersättning för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del.

Lag (2009:1439)

Utbetalning av semesterlön

26 § Arbetsgivaren ska betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten.

Semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

26 a § Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16–16 b §§, och ska betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön betalas dock ut endast för det antal dagar som tillsammans med det antal dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem. *Lag (2009:1439)*

27 § har upphävts genom lag (2009:1439).

Semesterersättning

28 § Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §. *Lag (2009:1439)*

29 § Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde. *Lag (2009:1439)*

29 a § Har en arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänförs till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. *Lag (2009:1439)*

Utbetalning av semesterersättning

30 § Semesterersättning ska betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Om det inte går att beräkna semesterersättning inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde. *Lag (2009:1439)*

Okontrollerade arbetstagare

30 a § Om en arbetstagare utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, får avtal träffas om avvikelse från bestämmelserna om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får inte innebära en inskränkning i arbetstagarens rätt att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår. *Lag (2009:1439)*

Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

30 b § Om det innan en anställning har upphört står klart att en ny anställning mellan parterna kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en enda anställning.

Första stycket tillämpas endast om

1. den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,
2. semesterersättning inte redan har betalats ut, och
3. arbetstagaren har förklarat att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen. *Lag (2009:1439)*

Övergång till ny arbetsgivare

31 § En arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till en ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår en arbetstagare till en ny arbetsgivare inom samma koncern, ska arbetstagaren i semesterhänseende ha samma rätt i den nya anställningen som i den tidigare. Detta förutsätter dock, att arbetstagaren inte får semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att arbetstagaren senast en månad efter anställningens upphörande förklarar för både den tidigare och den nye arbetsgivaren, att han eller hon vill överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ett belopp motsvarande den semesterersättning som den tidigare arbetsgivaren annars skulle ha betalat till arbetstagaren. *Lag (2009:1439)*

Skadestånd

32 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription

33 § En arbetstagare som vill begära semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag ska väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad. *Lag (2009:1439)*

Rättegång

34 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1439

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.
2. De nya bestämmelserna i 17 § tillämpas första gången på frånvaroperioder som påbörjas efter ikraftträdandet. När det gäller den som vid lagens ikraftträdande på deltid är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetsskada, tillämpas dock de nya bestämmelserna redan från ikraftträdandet.

Propositioner

SFS 1977:480
Prop. 1976/77:90

SFS 1985:91
Prop. 1984/85:78

SFS 1989:339
Prop. 1988/89:112

SFS 1992:1329
Prop. 1992/93:50

SFS 1994:1688
Prop. 1994/95:102

SFS 1998:565
Prop. 1997/98:150

SFS 2007:392
Prop. 2006/07:111

SFS 1978:411
Prop. saknas

SFS 1986:164
Prop. 1985/86:67

SFS 1990:102
Prop. 1989/90:59

SFS 1993:334
Prop. 1992/93:178

SFS 1994:2079
Prop. 1994/95:6

SFS 1999:1399
Prop. 1999/2000:10

SFS 2009:1052
Prop. 2008/09:194

SFS 1982:90
Prop. 1981/82:71

SFS 1987:293
Prop. 1986/87:100

SFS 1990:638
Prop. 1989/90:133

SFS 1994:606
Prop. 1993/94:220

SFS 1995:585
Prop. 1994/95:207

SFS 2002:625
Prop. 2001/02:161

SFS 2009:1439
Prop. 2009/10:4

SFS 1985:86
Prop. 1984/85:78

SFS 1988:1468
Prop. 1987/88:176

SFS 1991:1114
Prop. 1990/91:115

SFS 1994:637
Prop. 1993/94:208

SFS 1996:1396
Prop. 1996/97:1

SFS 2006:1529
Prop. 2006/07:17

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete

(senast ändrad genom SFS 2009:1441)

1 § Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, vari arbetstagaren utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, har under villkor som föreskrives i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977:480) i dess lydelse före den 1 april 1990. För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen brutet dagantal, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

Med dag, under vilken utförts arbete, som avses i första stycket, jämställs

1. dag, under vilken arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om hans arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt
2. dag, under vilken arbetstagaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen, dock ej om arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen icke kunnat beredas honom sådan dag och anledningen härtill varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje semesterdag som tillkommer enligt första stycket utgår semesterlön med 0,48 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, beräknad enligt 16 § semesterlagen. *Lag (1990:103)*

1 §¹ En arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, där arbetstagaren utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att skadlig inverkan kan befaras, har under villkor som föreskrivs i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977:480). För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, ska semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med fem tolfedels semesterdag. Uppstår vid beräkningen ett brutet dagantal, ska det avrundas till närmast högre hela tal.

Dag, när sådant arbete som avses i första stycket har utförts, ska jämföras med

1. dag, då arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om hans eller hennes arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt
2. dag, då arbetstagaren har haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ semesterlagen, dock inte om sådant arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen inte kunnat beredas honom eller henne sådan dag och anledningen till detta varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

Semesterlön för de semesterdagar som tillkommer enligt första stycket beräknas enligt 16–16 b §§ semesterlagen. *Lag (2009:1441)*

2 § På begäran av domstol eller den, vars rätt beröres, åligger det Arbetsmiljöverket att avgöra, huruvida visst arbete är sådant, som avses i denna lag.

Är mål, som handlägges vid domstol, beroende av fråga, som i första stycket sägs, skall domstolen hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket, när part sådant yrkar eller domstolen finner det nödigt; och må dom ej meddelas, förrän Arbetsmiljöverkets beslut kommit domstolen tillhanda. *Lag (2000:769)*

¹ Denna lydelse träder i kraft den 1 april 2010 enligt lag (2009:1441) [red.anm.].

2 §² På begäran av domstol eller den som saken rör, ska Arbetsmiljöverket avgöra om ett visst arbete är sådant som avses i denna lag.

Om ett mål som handläggs vid domstol, är beroende av en fråga som avses i första stycket, ska domstolen hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket, när en part yrkar det eller domstolen finner att det är nödvändigt. Dom får inte meddelas förrän Arbetsmiljöverkets beslut kommit domstolen till handa. *Lag (2009:1441)*

3 § Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt vad i semesterlagen (1977:480) är stadgat. *Lag (1977:481)*

3 §² Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt semesterlagen (1977:480). *Lag (2009:1441)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1441

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

Propositioner

SFS 1963:115

Prop. 1963:68

SFS 2000:769

Prop. 1999/2000:141

SFS 1964:101

Prop. saknas

SFS 2009:1441

Prop. 2009/10:4

SFS 1977:481

Prop. 1976/77:90

SFS 1990:103

Prop. 1989/90:59

² Denna lydelse träder i kraft den 1 april 2010 enligt lag (2009:1441) [red.anm.].

Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Allmänna bestämmelser

1 § En arbetstagare har enligt denna lag rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. anmälan om ledighet (5 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 9 § om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

3 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

Kvalifikationstid

4 § Som villkor för en arbetstagares rätt till ledighet enligt 3 § gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anmälan och beslut om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

6 § Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Återgång i arbete

7 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

8 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om en arbetstagare ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

9 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Skadestånd

10 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligen, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

11 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Propositioner

SFS 1997:1293

Prop. 1997/98:27

Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete enligt de villkor som anges i denna lag.

2 § Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom

1. har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, och
2. har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

När det beräknas hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga enligt första stycket ska dagar i sjukperioder läggas samman, om arbetstagaren

1. har förvärsarbetat under en period om mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna, eller
2. inte har förvärsarbetat alls mellan sjukperioderna.

3 § Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

4 § Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

5 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. anmälan om ledighet (7 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt
4. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

6 § Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § andra och tredje styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Anmälan och beslut om ledighet

7 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

8 § Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Återgång i arbete

9 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt enligt första stycket, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

10 § En arbetstagare som avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut, ska underrätta arbetsgivaren om det senast en månad före återgången i arbete.

Anställningsskydd

11 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

12 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att endast av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

13 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

14 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Propositioner

SFS 2008:565

Prop. 2007/08:151

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

(senast ändrad genom SFS 1994:1687)

1 § Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utän hinder av första stycket får avvikelse från 3 §, 4 § tredje stycket, 5 och 7 §§ samt 10 § andra och tredje styckena göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagar sidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. *Lag (1976:595)*

2 a § Med övergång av företag eller del av företag enligt denna lag avses sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Vad som i denna lag sägs om sådan övergång skall gälla även i det fallet att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Lag (1994:1687)

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill deltaga i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om han ej har uppnått den anställningstid som har föreskrivits i första stycket.

Vid bestämmande av anställningstid enligt första stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

4 § Arbetsgivare har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt enligt vad som sägs i 5–7 §§.

Vill arbetsgivaren uppskjuta ledigheten, skall han genast underrätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, skall underrättelse om uppskovet genast lämnas förutom till arbetstagaren också till berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarorganisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

5 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och vill han att ledigheten skall taga sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras samtycke till uppskovet

av den berörda lokala arbetstagarorganisationen eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagersidan.

I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fordras samtycke som avses i första stycket så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet som avses i 3 § andra stycket.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

6 § Har arbetstagarare ej fått påbörja sin ledighet inom två år efter det att framställning gjordes, har han rätt att påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning.

Prövning som avses i första stycket får påkallas sedan ett år har förflutit efter arbetstagararens framställning, om ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

7 § Vid prövning enligt 6 § skall skälig hänsyn tagas såväl till arbetstagararens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

Kan flera arbetstagarare ej samtidigt beredas ledighet, har den företrädare som vill delta i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företrädare lämnas arbetstagarare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid.

Prövning enligt andra stycket sker inom varje kollektivavtalsområde för sig.

8 § Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagarare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagararen förklaras ogiltig. Därvid skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla. *Lag (1982:89)*

9 § Arbetstagarare som har åtnjutit ledighet skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet.

Den närmare innebörden av första stycket får regleras genom kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket. Därvid äger 2 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

10 § Arbetstagarare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete.

Vill arbetstagararen utnyttja den rätt som tillkommer honom enligt första stycket, skall han underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå. Arbetsgivaren är dock ej skyldig att låta arbetstagararen återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det att han mottog underrättelsen. Vill arbetsgivaren utnyttja sin rätt att uppskjuta återgången, skall han genast underrätta arbetstagararen om detta och samtidigt ange när återgången kan ske.

Andra stycket gäller ej i fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

11 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagararen tillhör och uppkommer tvist om tillämpning av denna lag eller av kollektivavtalsbestämmelse med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats.

Genom kollektivavtal som nu avses kan föreskrivas att den lokala arbetstagarorganisationens rätt enligt första stycket i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

12 § Är eller brukar flera arbetstagarorganisationer vara bundna av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagararen tillhör och kan organisationerna ej enas om beslut enligt 5 eller 11 §, gäller den mening som företrädes av organisation eller organisationer med sammanlagt mer än fyra femtedelar av antalet kollektivavtalsbundna

arbetstagare på arbetsplatsen inom den berörda kategorin. Uppnås ej sådan majoritet, förfaller den rätt som tillkommer organisation enligt angivna lagrum.

Första stycket gäller ej, om arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal med arbetsgivaren har träffat annan överenskommelse.

13 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetstagarorganisationen, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som avses i första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas. *Lag (1982:89)*

14 § Den som vill fordra skadestånd enligt 13 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader efter det att skadan inträffade.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner som avses i 13 § första stycket.

lakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Lag (1976:595)

15 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Detsamma gäller författning som avses i 1 § andra stycket, såvida författningen ej innehåller regler om besvärsrätt.

Utän hinder av 11 § kan domstol meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Propositioner

SFS 1974:981

Prop. 1974:148

SFS 1976:595

Prop. 1975/76:105

SFS 1982:89

Prop. 1981/82:71

SFS 1994:1687

Prop. 1994/95:102

UTDRAG

Skollag (1985:1100)**13 kap. Svenskundervisning för invandrare (sfi)***Allmänna bestämmelser*

1 § Sfi syftar till att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket. Sfi syftar också till att ge vuxna som saknar grundläggande läs- och skrivfärdigheter möjlighet att förvärva sådana färdigheter. Läs- och skrivinläringen får ske på elevens modersmål eller annat språk.

Utbildningen anordnas som kurser. *Lag (2006:528)*

2 § Eleverna skall ha inflytande över hur deras utbildning utformas. *Lag (1991:1107)*

Huvudmannens ansvar

3 § Varje kommun är skyldig att se till att sfi erbjuds de personer som anges i 6 §. Undervisningen skall finnas att tillgå så snart som möjligt efter det att rätt till sfi inträtt. Om inte särskilda skäl finns, skall undervisningen kunna påbörjas inom tre månader. *Lag (1994:517)*

4 § Varje kommun skall aktivt verka för att nå dem i kommunen som har rätt till sfi och för att motivera dem att delta i utbildningen. *Lag (1991:1107)*

4 a § Sfi skall i genomsnitt under en fyraveckorsperiod omfatta minst 15 timmar undervisningstid i veckan. Undervisningstiden får dock minskas om eleven begär det och kommunen finner att det är förenligt med utbildningens syfte. *Lag (2006:528)*

4 b § Kommunen skall i samarbete med Arbetsförmedlingen verka för att eleven ges möjligheter att öva det svenska språket i arbetslivet och att sfi kan kombineras med andra aktiviteter såsom

- arbetslivsorientering,
- validering,
- praktik, eller
- annan utbildning.

Kommunen skall också verka för att sfi kan bedrivas samtidigt som eleven uppstår ersättning från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring och för att sfi kan kombineras med aktiviteter som erbjuds inom hälso- och sjukvården.

Lag (2007:404)

4 c § Sfi skall kunna kombineras med förvärvsarbete. *Lag (2006:528)*

5 § Kommunen skall samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om en arbetstagares deltagande i undervisningen och undervisningens förläggning.

Lag (1991:1107)

Rätt att delta

6 § Rätt att delta i en kommuns sfi har, med det undantag som följer av 7 §, följande personer från och med det andra kalenderhalvåret det år de fyller 16 år:

1. Den som är bosatt i kommunen och som saknar sådana grundläggande kunskaper i svenska språket som utbildningen syftar till att ge. Regeringen får föreskriva att också den som inte är bosatt i landet skall ha rätt att delta i sfi.
2. Finländska medborgare som stadigvarande arbetar i kommunen, men som är bosatta i Finland nära gränsen till Sverige och som saknar sådana grundläggande kunskaper i svenska språket som utbildningen syftar till att ge. *Lag (1994:517)*

7 § Den som har sådana kunskaper i det danska eller norska språket att grundläggande svenskundervisning inte kan anses nödvändig, har inte rätt att delta i sfi.

Lag (1994:517)

Kostnader

8 § Utbildningen i sfi skall vara avgiftsfri för eleverna. De skall utan kostnad ha tillgång till böcker och andra hjälpmedel som behövs för en tidsenlig utbildning. Huvudmannen får dock besluta att eleverna skall hålla sig med enstaka egna hjälpmedel. I verksamheten får också förekomma enstaka inslag som kan medföra en obetydlig kostnad för eleverna. *Lag (1991:1107)*

Uppdrag att anordna utbildning

9 § En kommun får uppdra åt andra att anordna sfi. Regeringen får meddela föreskrifter om vem som får ges ett sådant uppdrag och om villkor för det.

Om en kommun uppdrar åt någon annan att anordna sfi, får kommunen till denna överlämna endast den myndighetsutövning som hör till lärares uppgifter. *Lag (2006:528)*

10 § För sådan sfi som anordnas av någon annan än en kommun gäller inte bestämmelserna i 2 kap. 4–7 §§. *Lag (1991:1107)*

Undervisningens upphörande

11 § Den som har påbörjat en kurs i sfi har rätt att fullfölja kursen.

Undervisningen för en elev skall dock upphöra, om eleven saknar förutsättningar att tillgodogöra sig undervisningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.

Den för vilken sfi har upphört enligt andra stycket eller som frivilligt avbrutit utbildningen skall på nytt beredas sådan utbildning, om särskilda skäl talar för detta.

Lag (1994:517)

Styrelsens uppgifter

12 § Frågor om mottagande av en elev till sfi avgörs av styrelsen för utbildningen. Styrelsen beslutar även om utbildningen för en elev skall upphöra och om att på nytt bereda en elev utbildning. *Lag (1991:1107)*

Överklagande

13 § Styrelsens beslut enligt 12 § får överklagas hos Skolväsendets överklagandenämnd av eleven. *Lag (1991:1111)*

Lag (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare

(senast ändrad genom SFS 1991:1112)

1 § En arbetstagare, som har antagits till svenskundervisning för invandrare (sfi) enligt 13 kap. skollagen (1985:1100), har rätt att vara ledig från sin anställning för att delta i undervisningen enligt bestämmelserna i denna lag.

Tid under vilken en arbetstagare är ledig enligt denna lag räknas som arbetad tid vid tillämpning av andra författningar. *Lag (1991:1112)*

2 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 4 § och 5 § andra stycket. Den närmare tillämpningen av 7 § får också bestämmas på det sättet.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 § Har överenskommelse träffats om svenskundervisning på arbetstid vid ett sådant samråd som avses i 13 kap. 5 § skollagen (1985:1100), har en arbetstagare som vill delta i undervisningen rätt till erforderlig ledighet för att göra detta.

Träffas inte överenskommelse enligt första stycket, har en arbetstagare rätt till ledighet för att delta i sfi dels i form av hel ledighet i samband med heltidsstudier, dels i form av förkortning av arbetstiden till hälften av den för arbetsplatsen normala arbetstiden i samband med deltidstudier. En arbetstagare vars arbetstid är mindre än hälften av den för arbetsplatsen normala arbetstiden har dock rätt till hel ledighet i samband med deltidstudier.

Rätt till ledighet i den omfattning som följer av andra stycket har även en arbetstagare som deltar i undervisningen på tid som inte är arbetstagarens arbetstid. I ett sådant fall skall vid förkortning av arbetstiden hela ledigheten förläggas antingen till arbetsdagens början eller slut i enlighet med arbetstagarens önskemål. *Lag (1991:1112)*

4 § Arbetsgivaren skall underrättas om att arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet minst en månad före ledighetens början.

5 § Arbetstagaren får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

Vill arbetstagaren utnyttja sin rätt enligt första stycket skall arbetsgivaren underrättas om detta snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än två veckor efter det att underrättelse har lämnats.

6 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

7 § En arbetstagare är inte skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av anställningsförhållanden i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är ej heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

8 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

9 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Propositioner

SFS 1986:163

Prop. 1985/86:67

SFS 1991:1112

Prop. 1990/91:115

Lag (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

(senast ändrad genom SFS 1982:93)

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt för en arbetstagare att vara ledig från sin anställning för att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning som arbetstagaren tillhör.

Uppdragen skall avse en uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet som anordnas för barn och ungdomar i skolpliktig ålder i anslutning till deras skoldag.

2 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

Ledigheten

3 § En arbetstagare får vara ledig från anställningen under den tid som behövs för uppdragen. Rätten till ledighet omfattar dock högst nittio arbetstimmar per kalenderår. Om tjänstgöringen i en anställning under kalenderåret kan antas bli mindre än ettusensexhundra arbetstimmar, begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån.

4 § Varje ledighet skall, för att få tas ut, anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg.

5 § En arbetsgivare får vägra ledighet som överstiger tjugo arbetstimmar per kalendermånad eller tar i anspråk mer än femton procent av den tid som arbetstagaren kan antas tjänstgöra under kalendermånaden.

Arbetsgivaren får vägra även annan ledighet, om denna skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

6 § Vägran med stöd av 5 § får ske endast om arbetstagaren underrättas inom en vecka efter det att ledigheten anmäldes. Underrättelse behöver dock aldrig lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat eller, om flera ledigheter har anmälts samtidigt, den första ledigheten skulle ha börjat.

Anställningsskydd

7 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

8 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, får ej av det skålet anställningsförmånerna minskas eller arbetsförhållandena försämraras för arbetstagaren i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet eller av en sådan tillfällig omflyttning som är en förutsättning för att arbetsgivarens verksamhet skall kunna fortgå på normalt sätt.

Övriga bestämmelser

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

10 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättsgången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. *Lag (1982:93)*

Propositioner

SFS 1979:1184

Prop. 1978/79:159

SFS 1982:93

Prop. 1981/82:71

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Föräldraledighetslag (1995:584)

(senast ändrad genom SFS 2009:1051)

Vilka som omfattas av lagen	156
Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare	156
Rätten till ledighet	157
Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare ...	157
Mammaledighet	157
Hel ledighet med eller utan föräldrapenning	157
Delledighet med föräldrapenning	158
Delledighet utan föräldrapenning	158
Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.	158
Ledighet med vårdnadsbidrag	158
Ledighetens förläggning	158
Antalet ledighetsperioder	158
Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet	158
Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid	158
Anmälan och beslut om ledighet	158
Återgång i arbete	159
Förbud mot missgynnande behandling	159
Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar	159
Skadestånd	160
Rättegång	160
Bevisbörda	160
Rätt att föra talan	160
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	161
Propositioner	161

Vilka som omfattas av lagen

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbetssökande och arbetstagare finns i 16 §. *Lag (2006:442)*

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidans sida har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagsorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelse från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagsarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagsarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. *Lag (2006:442)*

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande sex former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).
6. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag (ledighet med vårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§. *Lag (2008:563)*

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§. *Lag (2000:580)*

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Lag (2006:442)

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel. *Lag (2006:442)*

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. *Lag (2006:442)*

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 10 c, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring,
2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 11 § samma lag, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller
3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 a § samma lag, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att

1. barnet är yngre än 240 dagar, eller
2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring. *Lag (2009:1051)*

Ledighet med vårdnadsbidrag

9 § En förälder har rätt till hel ledighet eller förkortning av normal arbetstid med hälften för vård av barn när helt vårdnadsbidrag enligt 8 § lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag lämnas för barnet. *Lag (2008:563)*

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. *Lag (2001:143)*

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid. *Lag (2008:933)*

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetsgivaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetsgivarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början. *Lag (2001:143)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. *Lag (2006:442)*

17 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. *Lag (2006:442)*

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). *Lag (2003:373)*

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bevisbörda

24 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. *Lag (2006:442)*

Rätt att föra talan

25 § I en tvist enligt 16 eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagarorganisationen eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan. *Lag (2008:572)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*2009:1051*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Propositioner*SFS 1995:584*
Prop. 1994/95:207*SFS 1996:1545*
Prop. 1996/97:1*SFS 1997:99*
Prop. 1996/97:69*SFS 2000:580*
Prop. 1999/2000:87*SFS 2001:143*
Prop. 2000/01:44*SFS 2001:144*
Prop. 2000/01:44*SFS 2003:373*
Prop. 2002/03:109*SFS 2004:1251*
Prop. 2004/05:1*SFS 2006:442*
Prop. 2005/06:185*SFS 2008:563*
Prop. 2007/08:149*SFS 2008:572*
Prop. 2007/08:95*SFS 2008:933*
Prop. 2008/09:6*SFS 2009:1051*
Prop. 2008/09:194Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Lag (2008:313) om jämställdhetsbonus

(senast ändrad genom SFS 2009:1065)

Allmänna bestämmelser	162
Berättigad till jämställdhetsbonus	162
Jämställdhetsbonusens storlek	162
Dagar för vilka jämställdhetsbonus lämnas	162
Beräkning av jämställdhetsbonus	163
Antalet bonusdagar	163
Bonusnivån	163
Jämställdhetsbonusens årsbelopp	163
Beräkning av antalet dagar	163
Ansökan	163
Hur jämställdhetsbonus tillgodoförs	164
Övriga bestämmelser	164
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	165
Propositioner	165

Allmänna bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om stimulansåtgärder för att öka jämställdheten när det gäller föräldraledighet och deltagande i arbetslivet (jämställdhetsbonus).

2 § Försäkringskassan beslutar i ärenden om jämställdhetsbonus.
Jämställdhetsbonus beräknas för månad och lämnas årligen för ett kalenderår.

3 § Rätt till jämställdhetsbonus har föräldrar som har gemensam vårdnad om ett barn.
Med föräldrar som har gemensam vårdnad likställs personer som avses i 4 kap. 2 § första stycket a och b lagen (1962:381) om allmän försäkring.

4 § Vid tillämpning av denna lag beaktas endast sådan föräldrapenning som enligt 4 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring har lämnats

1. med belopp motsvarande föräldrarnas sjukpenning, eller
2. med belopp enligt grundnivån.

Berättigad till jämställdhetsbonus

5 § Jämställdhetsbonus lämnas till den av ett barns föräldrar (den berättigade föräldern) som vid utgången av det år som bonusen avser har tagit ut föräldrapenning för vård av barnet under högst antal dagar räknat under hela den tid föräldrapenning har tagits ut av någon av föräldrarna.

Vid flerbarnsfödelse lämnas jämställdhetsbonus gemensamt för barn som avses i 4 kap. 3 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Har föräldrarna tagit ut föräldrapenning under lika många dagar, lämnas jämställdhetsbonus till den förälder som är yngst.

Jämställdhetsbonusens storlek

6 § Jämställdhetsbonus lämnas med högst 100 kronor per dag (bonusnivån). Bonusens årsbelopp beräknas enligt 10 §.

Dagar för vilka jämställdhetsbonus lämnas

7 § Jämställdhetsbonus lämnas för de dagar för vilka föräldrapenning har tagits ut av den andra föräldern än den berättigade föräldern (bonusdagar).

Vid beräkningen av antalet bonusdagar ska de första 60 dagarna inte räknas med.

Beräkning av jämställdhetsbonus

Antalet bonusdagar

8 § Antalet bonusdagar för ett år ska beräknas till det sammanlagda antalet bonusdagar enligt 7 § minskat med det antal bonusdagar för vilka det för barnet för tidigare år har lämnats jämställdhetsbonus.

Om ansökan om jämställdhetsbonus för barnet inte har gjorts för ett tidigare år, ska antalet bonusdagar enligt 7 § minskas också med de dagar för vilka bonus skulle ha lämnats om ansökan hade gjorts.

De bonusdagar med vilka minskning sker ska anses ha infallit före andra bonusdagar.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Bonusnivån

9 § Bonusnivån beräknas för varje månad under vilken det infallit bonusdag med ledning av den berättigade förälderns inkomst under samma månad till den del inkomsten anses som arbetsinkomst enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229). Denna månadsinkomst ska räknas om till en dagsinkomst genom att den delas med de dagar under månaden för vilka föräldern inte har tagit ut föräldrapenning.

Bonusnivån ska bestämmas till hälften av dagsinkomsten enligt första stycket, dock högst 100 kronor per dag.

Om den berättigade föräldern har studiemedel för tid under vilken det har infallit bonusdagar, ska studiemedlen likställas med arbetsinkomst när bonusnivån bestäms. Studiemedlen ska räknas om till månadsbelopp, innan beräkning görs enligt första stycket. *Lag (2009:200)*

Jämställdhetsbonusens årsbelopp

10 § Jämställdhetsbonusen för ett år beräknas på så sätt att antalet bonusdagar enligt 8 § för respektive månad multipliceras med bonusnivån enligt 9 § för samma månad. Bonusen uppgår därefter till summan av dessa månadsbelopp. Detta årsbelopp ska avrundas till närmaste hundratal kronor, varvid 50 kronor avrundas uppåt.

Beräkning av antalet dagar

11 § Vid beräkning av antalet dagar ska dagar för vilka föräldrapenning har lämnats med kvotdel enligt 4 kap. 7 § lagen (1962:381) om allmän försäkring räknas om så att de för respektive månad motsvarar antal dagar med hel föräldrapenning, varvid dag med halv föräldrapenning avrundas uppåt.

Vid beräkning av dagar för vilka det har lämnats föräldrapenning beaktas endast dagar som har infallit under de kalenderår som har passerat innan ansökan senast skulle ha gjorts och för vilka det har betalats ut föräldrapenning senast den 31 januari året efter det år ansökan avser.

Ansökan

12 § Den som vill ha jämställdhetsbonus ska ansöka om detta hos Försäkringskassan. Ansökan ska ha kommit in dit senast den 1 mars året efter det år ansökan avser.

Ansökan ska vara skriftlig och egenhändigt undertecknad. Ansökan får även göras elektroniskt med tillämpning av lagen (2004:115) om självbetjäningstjänster via internet inom socialförsäkringens administration.

13 § Den som ansöker om jämställdhetsbonus ska med lönebesked eller annan skriftlig dokumentation styrka sina månatliga arbetsinkomster, om han eller hon har inkomst av anställning. En sökande som har inkomst av annat förvärsarbete än anställning ska lämna skriftlig uppgift om sina månatliga arbetsinkomster. Därvid får den månatliga inkomsten beräknas till en tolfedel av årsinkomsten.

Inkomstuppgifterna enligt första stycket ska avse de månader under vilka det har infallit bonusdagar.

Den som ansöker om jämställdhetsbonus och som har studiemedel för de månader under vilka det har infallit bonusdagar ska styrka detta.

Hur jämställdhetsbonus tillgodoförs

14 § Jämställdhetsbonus, som Försäkringskassan har beslutat vid den årliga beräkningen, ska tillgodoföras den berättigade föräldern genom att för det år som bonusen avser krediteras som preliminär skatt på sådant skattekonto som avses i 3 kap. 5 § första stycket skattebetalningslagen (1997:483) och avräknas mot den slutliga skatten enligt 11 kap. 14 § andra stycket 1 i samma lag.

Försäkringskassan ska senast den 1 maj året efter det år jämställdhetsbonusen avser lämna Skatteverket uppgifter om bonusens årsbelopp och de personuppgifter som behövs för tillgodoförandet. *Lag (2009:1065)*

15 § Jämställdhetsbonus som har fastställts genom Försäkringskassans omprövningsbeslut eller av allmän förvaltningsdomstol ska tillgodoföras genom att Skatteverket krediterar motsvarande belopp, till den del det inte ingår i beslut som avses i 14 § första stycket, på sådant skattekonto som avses i 3 kap. 5 § första stycket skattebetalningslagen (1997:483). Försäkringskassan ska lämna Skatteverket de uppgifter som behövs för krediteringen. Sådan kreditering ska göras den 12, i januari den 17, i månaden efter den månad under vilken beslutet fattades. För belopp som har krediterats enligt denna paragraf tillämpas 18 kap. 2 § första stycket första meningen och andra stycket skattebetalningslagen.

Övriga bestämmelser

16 § Försäkringskassan ska besluta om återbetalning av jämställdhetsbonus, om den som har tillgodoförts sådan bonus genom att lämna oriktiga uppgifter eller genom att underlåta att fullgöra en uppgiftsskyldighet har orsakat att bonus har tillgodoförts felaktigt eller med för högt belopp. Detsamma gäller om jämställdhetsbonus i annat fall har tillgodoförts felaktigt eller med ett för högt belopp och den som tillgodoförts bonusen har insett eller skäligen borde ha insett detta.

Om det finns särskilda skäl får Försäkringskassan helt eller delvis efterge krav på återbetalning.

Vad som föreskrivs om ränta i 20 kap. 4 b–4 d §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring ska tillämpas på beslut om återbetalning enligt denna paragraf.

17 § För jämställdhetsbonus gäller följande bestämmelser i lagen (1962:381) om allmän försäkring

- 20 kap. 9 § om uppgiftsskyldighet,
- 20 kap. 10 och 10 a §§ om omprövning och ändring, och
- 20 kap. 11–13 §§ om överklagande.

18 § Försäkringskassans beslut enligt denna lag får fattas genom automatiserad behandling av Försäkringskassan när skälen för beslutet får utelämnas enligt 20 § första stycket 1 förvaltningslagen (1986:223).

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*2008:313*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2008 och tillämpas på föräldrapenning som lämnas för barn som är födda efter den 30 juni 2008 eller, vid adoption, för barn som den försäkrade har fått i sin vård efter nämnda tidpunkt. *Lag (2009:552)*

2009:200

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009 och tillämpas första gången i fråga om 2010 års taxering.

2009:552

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009 och tillämpas på jämställdhetsbonus för tid från och med den 1 juli 2008.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö*2009:1065*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Propositioner

SFS 2008:313
Prop. 2007/08:93

SFS 2009:200
Prop. 2008/09:77

SFS 2009:552
Prop. 2008/09:139

SFS 2009:1065
Prop. 2008/09:182

UTDRAG

Lag (1962:381) om allmän försäkring

ANDRA AVDELNINGEN Sjukförsäkring	166
3 kap. Om sjukpenning (9 och 9 a §§)	166
4 kap. Om föräldrapenningförmåner	166
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	174

ANDRA AVDELNINGEN Sjukförsäkring**3 kap. Om sjukpenning** (9 och 9 a §§)

9 § En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt förvärsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584).

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), om hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt 18 § föräldraledighetslagen.

Havandeskapspenning utges i fall som avses i första stycket för varje dag som ned-sättningen består, dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse, och i fall som avses i andra stycket för varje dag som förbudet gäller. Havandeskapspenning utges längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Som förvärsarbete ska inte betraktas sådant förvärsarbete som utförs under tid då kvinnan förvärsarbetar med stöd av 16 a kap. 2 §. Om det inte går att avgöra under vilken tid kvinnan avstår från förvärsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärsarbete som avses i 16 a kap. 2 §. *Lag (2008:861)*

9 a § En kvinna som önskar erhålla havandeskapspenning ska göra ansökan därom. Försäkringskassan får påfordra att kvinnan till stöd för sin rätt till havandeskapspenning inger utlåtande av sin arbetsgivare samt läkarutlåtande.

I beslutet om havandeskapspenning ska anges under vilken tid ersättning kan utges.

Vad i lag eller annan författning föreskrivs om sjukpenning gäller i fråga om havandeskapspenning med undantag av bestämmelserna om ersättning för merutgifter i 7 a § och om karenstid i 11 §. Vidare ska havandeskapspenningen, med avvikelse från vad som anges i 4 § första stycket 1 och 10 a § första stycket 1, utges med 80 procent även för den första dagen och även om sjukpenning enligt 4 § första stycket 2 eller 3 respektive 10 a § första stycket 2 eller 3 redan har utgivits för maximalt antal dagar. Havandeskapspenning utges inte i den mån kvinnan för samma tid uppbär sjukpenning eller sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. *Lag (2008:480)*

4 kap. Om föräldrapenningförmåner

1 § En försäkrad förälder har rätt till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (föräldrapenningförmåner) enligt detta kapitel.

Föräldrapenningförmåner utges för vård av barn endast om barnet är bosatt i riket.

Vid adoption av barn får barnet anses bosatt i riket om de blivande adoptivföräldrarna är bosatta i riket.

Regeringen får förordna att tillfällig föräldrapenning, med undantag för förmån enligt 10 § fjärde eller femte stycket, får utges även till en förälder som är bosatt i Danmark, Finland eller Norge för vård av barn bosatt i något av dessa länder. *Lag (2001:141)*

2 § Vid tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel likställs med förälder

- rättslig vårdnadshavare som inte är förälder och som har vård om barnet,
- den som med socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera det,
- den med vilken en förälder är eller har varit gift eller har eller har haft barn, om de varaktigt bor tillsammans.

Vid tillämpning av 10, 10 a, 10 b och 11 §§, 13 § andra stycket samt 20 kap. 9 b § likställs med förälder även

- den som en förälder bor tillsammans med under äktenskapsliknande förhållanden,
- den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem.

Vid tillämpning av 12 §, 13 § första, tredje och fjärde styckena samt 14–18 §§ likställs med förälder även den som har fått rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 11 a §. Detsamma gäller vid tillämpningen av 12 § och 14–18 §§ den som har fått rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 10 § femte stycket. Den som har fått rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 10 c § likställs också med förälder vid tillämpning av 14–18 §§. *Lag (2009:1050)*

3 § Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse utges under högst 480 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning under ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första.

Om föräldrarna gemensamt har vårdnaden om barnet, har varje förälder rätt att uppbära föräldrapenning under hälften av den i första och andra styckena angivna tiden.

En förälder som ensam har vårdnaden om barnet har rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i första och andra styckena. Detsamma gäller om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet men den andra föräldern inte har rätt till föräldrapenning.

Om en förälder på grund av sjukdom eller handikapp varaktigt saknar förmåga att vårda barnet har den andra föräldern rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i första och andra styckena.

En förälder kan avstå rätt att uppbära föräldrapenning till förmån för den andra föräldern med undantag för föräldrapenning med belopp motsvarande föräldrarnas sjukpenning såvitt avser en tid om 60 dagar för varje barn, eller vid flerbarnsbörd, för barnen gemensamt. Ett avstående från rätt att uppbära föräldrapenning görs genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan.

Föräldrapenning utges längst till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. *Lag (2004:781)*

4 § Modern har rätt till föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. För tiden efter barnets födelse är den av föräldrarna som till huvudsaklig del vårdar barnet berättigad till föräldrapenning.

Föräldrapenning utges även i samband med föräldrautbildning eller besök i förskoleverksamhet, i vilken barnet deltar. Föräldrapenning i samband med föräldrautbildning kan utges före barnets födelse.

En förälder som inte har barnet i sin vård har rätt till föräldrapenning endast om särskilda skäl föreligger. Kravet på särskilda skäl gäller dock inte

- modern till och med den tjugonionde dagen efter förlossningsdagen,
- förälder som deltar i föräldrautbildning. *Lag (1994:605)*

5 § Bestämmelserna om föräldrapenning gäller i tillämpliga delar också vid adoption av barn. Är det frågan om adoption av andra makens barn eller adoptivbarn eller av eget barn utges föräldrapenning dock inte utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Som adoption anses även att någon tar emot ett barn i avsikt att adoptera det. Tidpunkten då den försäkrade fått barnet i sin vård jämställs därvid med tidpunkten för barnets födelse. Föräldrapenning utges dock inte för barn som fyllt tio år.

Lag (1985:87)

6 § Hel föräldrapenning utgör lägst 180 kronor om dagen (lägstänivå).

Föräldrapenning för de första 180 dagarna utges med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, om föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen har varit försäkrad för en sjukpenning över lägstänivån och skulle ha varit det om Försäkringskassan känt till samtliga förhållanden. Föräldrapenning för de första 180 dagarna utges dock alltid lägst med ett belopp för hel föräldrapenning om 180 kronor (grundnivå). För en förälder som endast är försäkrad enligt 3 kap. 4 § socialförsäkringslagen (1999:799) gäller detta under förutsättning att föräldern uppfyller villkoren i första meningen.

Utöver vad som anges i andra stycket utges föräldrapenning för

- 210 dagar med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, dock lägst med belopp enligt grundnivån, och för
- 90 dagar med belopp enligt lägstänivån.

Vid fler barns börd utges föräldrapenning enligt 3 § andra stycket för

- 90 dagar med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, dock lägst med belopp enligt grundnivån, och för
- 90 dagar med belopp enligt lägstänivån. För varje barn utöver det andra utges föräldrapenning med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, dock lägst med belopp enligt grundnivån.

När föräldrapenning enligt andra–fjärde styckena ska utges med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, ska beräkningen ske enligt 6 a § och 3 kap. med undantag av 2 § andra stycket första och andra meningarna, 5 § fjärde–sjunde styckena samt 10 a och 10 b §§. Vidare utges hel föräldrapenning för dag alltid med 80 procent av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten, delad med 365.

Utän hinder av vad som föreskrivs i andra–fjärde styckena ska, om förälderns sjukpenninggrundande inkomst har sänkts enligt 3 kap. 5 § tredje stycket 5, föräldrapenningen till dess barnet fyller två år beräknas lägst på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som gällde innan sänkningen skedde eller den högre inkomst som löneavtal därefter föranleder, om föräldern avstår från förvärsarbete för vård av barn. Skulle den sjukpenninggrundande inkomst som gällde innan sänkningen skedde ha överstigit sju och en halv gånger prisbasbeloppet, om inkomsten alltså hade beräknats utan begränsningen i 3 kap. 2 § andra stycket första meningen, tillämpas det beräknings sätt som anges i 6 a §. Är kvinnan gravid på nytt innan barnet uppnått eller skulle ha uppnått ett år och nio månaders ålder, ska föräldrapenningen även fortsättningsvis beräknas på motsvarande sätt. Detsamma gäller vid adoption av barn som sker inom två år och sex månader efter det att det föregående barnet fötts eller adopterats. Har efter tid som avses i 3 kap. 5 § tredje stycket 5 sänkning inte skett av den sjukpenninggrundande inkomst som avses i 3 kap. 2 § andra stycket på grund av att den årliga inkomsten i pengar överstiger sju och en halv gånger prisbasbeloppet, tillämpas bestämmelserna i detta stycke och 6 a § på motsvarande sätt.

För en förälder som helt eller delvis saknar anställning ska den sjukpenninggrundande inkomst som föräldrapenningen beräknas på enligt sjätte stycket alltså omräknas på sätt som anges i 3 kap. 5 d § med undantag av den begränsning som anges i paragrafens sista stycke. *Lag (2008:480)*

6 a § Vid beräkning av den sjukpenninggrundande inkomst som skall läggas till grund för beräkning av föräldrapenning enligt 6 § femte eller sjätte stycket skall bortses från inkomst av anställning och annat förvärsarbete till den del summan av dessa inkomster överstiger tio gånger prisbasbeloppet. Därvid bortses i första hand från inkomst av annat förvärsarbete. *Lag (2006:1537)*

7 § Hel föräldrapenning för dag utges när föräldern inte förvärsarbetar. Tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utges när föräldern förvärsarbetar högst en fjärdedel, hälften, tre fjärdedelar respektive sju åttondelar av normal arbetstid.

Vid tillämpning av första stycket ska som förvärvsarbete inte betraktas vård av barn, som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem. Vårdar föräldern ett sådant barn och betalas ersättning för vården, ska vid beräkningen enligt 6 § av föräldrapenning bortses från den del av den sjukpenninggrundande inkomsten som grundas på ersättningen för vården.

Vid tillämpning av första stycket ska som förvärvsarbete inte betraktas sådant förvärvsarbete som utförs under tid då föräldern förvärvsarbetar med stöd av 16 a kap. 2 §. Om det inte går att avgöra under vilken tid föräldern avstår från förvärvsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 16 a kap. 2 §. *Lag (2008:861)*

7 a § Föräldrapenning med belopp motsvarande förälderns sjukpenning utges för tid som normalt är arbetsfri för föräldern endast om han eller hon i direkt anslutning till den arbetsfria tiden uppbär motsvarande eller högre föräldrapenning. Detta gäller dock endast för perioder av arbetsfri tid om högst fyra dagar. *Lag (1994:1655)*

8 § Föräldrapenning får utges med belopp som motsvarar hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels grundnivå eller lägstanivå när föräldern arbetar högst sju åttondelar av normal arbetstid. *Lag (2001:1106)*

9 § Villkoret om försäkring för viss sjukpenning enligt 6 § andra stycket anses uppfyllt om föräldern inte har varit försäkrad för viss sjukpenning, men skulle ha varit det om Försäkringskassan känt till samtliga förhållanden.

När det ska bestämmas om villkoret om försäkring för viss sjukpenning enligt 6 § andra stycket är uppfyllt för en försäkrad som avses i 3 kap. 5 b § ska det bortses från tiden för utlandsvistelsen. När det bestäms om villkoret är uppfyllt för en förälder som fått sjukersättning eller aktivitetsersättning ska sjukpenninggrundande inkomst beräknad enligt 3 kap. 5 c § anses ha gällt hela den tid som föräldern fått sådan ersättning. När det bestäms om villkoret är uppfyllt för en försäkrad som fått vårdnadsbidrag enligt lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag får det bortses från den tid som föräldern fått sådant bidrag. *Lag (2009:1454)*

9 a § Om en förälder har uppburit en förmån enligt utländsk lagstiftning som motsvarar föräldrapenning med anledning av ett barns födelse, skall den tid då den utländska förmånen har utgetts räknas av från det högsta antal dagar under vilka föräldrapenning kan utges enligt 3 § första och andra styckena.

Avräkningen skall i första hand göras från de dagar som föräldern själv har rätt till enligt 3 § tredje stycket och, beträffande dessa dagar, från de dagar som avses i 6 § andra stycket. För återstående dagar som skall avräknas gäller följande.

1. Om den utländska förmånen grundas på inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete skall avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldrapenning kan utges med belopp som motsvarar förälderns sjukpenning.
2. Om den utländska förmånen utges med ett belopp som för alla förmånstagare är enhetligt och oberoende av inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete, skall avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldern har rätt till sådan föräldrapenning som endast kan utges enligt lägstanivån. *Lag (2001:1107)*

10 § En förälder har rätt till *tillfällig föräldrapenning* för vård av ett barn, som inte har fyllt tolv år, om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med

1. sjukdom eller smitta hos barnet,
2. sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare,
3. besök i samhällets förebyggande barnhälsovård,
4. vårdbehov som uppkommer till följd av att barnets andra förälder besöker läkare med ett annat barn till någon av föräldrarna, under förutsättning att sistnämnda barn omfattas av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning.

För vård av ett barn vars levnadsålder understiger 240 dagar utges tillfällig föräldrapenning enligt första stycket om tillsynen av barnet är stadigvarande ordnad. Därutöver utges ersättning för vård av ett sådant barn endast om barnet vårdas på sjukhus

eller får motsvarande vård i hemmet. För vård av ett barn som är äldre än som nyss sagts utges tillfällig föräldrapenning enligt första stycket inte för tid under vilken annars föräldrapenning skulle ha uppburits; undantag gäller dock om barnet vårdas på sjukhus. Med vård på sjukhus jämställs tillfällig vård i övergångsboende för barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

En förälder till barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har rätt till tillfällig föräldrapenning från barnets födelse till dess att det fyller sexton år även när föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med föräldrautbildning, besök i barnets skola eller besök i förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg i vilken barnet deltar (kontakt dagar).

Rätt till tillfällig föräldrapenning tillkommer även en fader som avstår från förvärvsarbete i samband med barns födelse för att närvara vid förlösningen, sköta hemmet eller vårda barn. Vid adoption eller när två personer enligt 6 kap. 10 a § föräldrabalken har utsetts att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn tillkommer motsvarande rätt båda adoptivföräldrarna eller de särskilt förordnade vårdnadshavarna. Vid adoption utges sådan tillfällig föräldrapenning om barnet inte fyllt tio år. Som adoption anses även att någon tar emot ett barn i avsikt att adoptera det.

Försäkringskassan kan besluta att en annan försäkrad än en fader eller moder som avstår från förvärvsarbete i samband med barns födelse skall få rätt till tillfällig föräldrapenning för de ändamål som anges i fjärde stycket. Detta gäller om

1. det inte finns någon fader som har rätt till tillfällig föräldrapenning,
2. modern är avliden,
3. fadern avstår från sin rätt till tillfällig föräldrapenning enligt fjärde stycket och det skulle vara oskäligt att inte låta honom avstå, eller
4. fadern inte kan eller på grund av besöksförbud enligt lagen (1988:688) om besöksförbud eller liknande eller på grund av andra särskilda omständigheter sannolikt inte kommer att nyttja sin rätt enligt fjärde stycket.

Vid adoption eller när två personer enligt 6 kap. 10 a § föräldrabalken har utsetts att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn skall vad som sägs i femte stycket om fader och moder i stället gälla adoptivföräldrarna eller de särskilt förordnade vårdnadshavarna.

Det som sägs i fjärde och femte styckena om en fader gäller även en förälder enligt 1 kap. 9 § föräldrabalken. *Lag (2005:439)*

10 a § En förälder till ett sjukt eller funktionshindrat barn som inte har fyllt 12 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med

1. besök på en institution för medverkan i behandling av barnet eller för att lära sig vårda barnet,
2. deltagande i en kurs som anordnas av sjukvårdshuvudman i samma syfte som anges i punkt 1,
3. läkarbesök på grund av att barnet lider av allvarlig sjukdom,
4. läkarbesök som är en del i behandlingen av barnet,
5. deltagande i någon behandling som är ordinerad av läkare i samma syfte som anges i punkt 4. *Lag (1993:743)*

10 b § Föräldrar till ett allvarligt sjukt barn under 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet. *Lag (2006:365)*

10 c § Försäkringskassan kan besluta att en annan försäkrad som avstår från förvärvsarbete ska få rätt till tillfällig föräldrapenning för att i stället för föräldern vårda ett barn som inte har fyllt tre år. Som villkor för detta gäller

- a) att föräldern på grund av egen sjukdom eller smitta inte kan vårda barnet,
- b) att föräldern enligt 3 § fjärde och femte styckena har rätt att själv uppbära föräldrapenningen eller skulle ha haft rätt att själv uppbära föräldrapenningen, och

- c) att föräldern inte bor tillsammans med någon som med stöd av bestämmelserna i 2 § första stycket c kan beviljas föräldrapenning eller med stöd av bestämmelserna i 2 § andra stycket a kan beviljas tillfällig föräldrapenning för vård av barnet.

Vid adoption ska den tidpunkt då föräldern fick barnet i sin vård anses som tidpunkten för barnets födelse. Därvid gäller dock att tillfällig föräldrapenning inte får utges för vård av ett barn som har fyllt fem år.

Tillfällig föräldrapenning enligt denna paragraf får inte utges till den som enligt detta kapitel på annan grund kan få föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning för vård av barnet. *Lag (2009:1050)*

11 § Tillfällig föräldrapenning kan utges för vård av ett barn som fyllt tolv men inte sexton år i de fall barnet på grund av sjukdom, psykisk utvecklingsstörning eller annat funktionshinder är i behov av särskild tillsyn eller vård.

Tillfällig föräldrapenning kan även utges för vård av ett barn som fyllt sexton men inte tjuugoett år om barnet omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Om barnet efter att ha fyllt tjuugoett år går i sådan skola som avses i 5 kap. 28 § eller 6 kap. 7 § skollagen (1985:1100) kan tillfällig föräldrapenning utges till utgången av vårterminen det kalenderår då barnet fyller 23 år.

Tillfällig föräldrapenning enligt första stycket utges om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket eller 10 a §. För tid under vilken annars föräldrapenning skulle ha uppburits utges dock inte tillfällig föräldrapenning annat än om barnet vårdas på sjukhus. Tillfällig föräldrapenning enligt andra stycket utges om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket 1.

Försäkringskassan får i förväg pröva om förutsättningarna enligt första eller andra stycket föreligger. Ett sådant beslut är bindande för den tid som anges i beslutet men kan omprövas om de förhållanden som har lagts till grund för beslutet ändras.

Lag (2004:781)

11 a § En förälder får överlåta rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn till en annan försäkrad som i stället för föräldern avstår från förvärsarbete för vård av barnet

- a) i samband med sjukdom eller smitta hos barnet, och
- b) när det gäller barn som avses i 10 § och 11 § första stycket, sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare.

Försäkringskassan kan, efter medgivande av en förälder, besluta att en annan försäkrad som i stället för föräldern avstår från förvärsarbete skall få rätt till tillfällig föräldrapenning i de fall som anges i första stycket. Som villkor för detta gäller dels att föräldern på grund av egen sjukdom eller smitta inte kan vårda barnet, dels att föräldern inte får tillfällig föräldrapenning endast av det skälet att han eller hon för samma tid får sådan ersättning som avses i 17 § första stycket eller smittbärapenning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare. *Lag (2001:141)*

11 b § För vård- eller tillsynsbehov som grundat rätt till vårdbidrag enligt lagen (1998:703) om handikappersättning och vårdbidrag utges inte tillfällig föräldrapenning. *Lag (2000:774)*

12 § Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § första stycket och 10 a § utges under sammanlagt högst 60 dagar för varje barn och år. Tillfällig föräldrapenning enligt 11 § utges under högst 60 dagar för varje barn och år. Om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket 1, 3 och 4 och 10 a § utges tillfällig föräldrapenning under ytterligare högst 60 dagar för varje barn och år. Tillfällig föräldrapenning enligt 10 b § utges under ett obegränsat antal dagar. Tillfällig föräldrapenning enligt 10 c § utges under högst 120 dagar för varje barn och år.

Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § tredje stycket utges under högst tio dagar per barn och år.

Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § fjärde stycket utges under högst tio dagar per barn och utges inte för tid efter sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlösningen. Detsamma gäller tillfällig föräldrapenning enligt 10 § femte och sjätte styckena med avräkning dock för dagar med tillfällig föräldrapenning som en förälder kan ha uppburet med stöd av 10 § fjärde stycket. Vid adoption räknas tiden från den tidpunkt föräldrarna fått barnet i sin vård.

Vid adoption och för särskilt förordnade vårdnadshavare fördelas de tio dagarna med hälften till vardera föräldern eller vårdnadshavaren om de inte kommer överens om annat. Om det endast finns en adoptivförälder eller särskilt förordnad vårdnadshavare med rätt till ersättning, har den föräldern eller vårdnadshavaren ensam rätt till de tio dagarna.

Uppbår en förälder oavkortade löneförmåner under tid då han bedriver studier, jämställs avstående från studier med avstående från förvärsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning, i den mån föräldern går miste om löneförmånerna. *Lag (2009:1050)*

13 § För att styrka det särskilda vård- eller tillsynsbehov som avses i 11 § första stycket ska läkarutlåtande inges. I fall som avses i 10 b § ska barnets sjukdomstillstånd styrkas med ett läkarutlåtande, om det inte hos Försäkringskassan redan finns tillräcklig utredning för att bedöma rätten till ersättning.

För att tillfällig föräldrapenning enligt 10 § första stycket 1 eller 2 ska betalas ut till en förälder eller annan försäkrad som avses i 11 a § ska föräldern med intyg enligt 20 kap. 9 b § eller på annat sätt styrka att barnet har varit frånvarande från den förskola, den pedagogiska omsorg, det fritidshem eller den skola där barnet normalt vistas. Detta gäller dock inte för tid när barnet skulle ha varit frånvarande på grund av ferier eller om det finns särskilda skäl för att den tillfälliga föräldrapenningen ändå ska betalas ut.

Försäkringskassan får när det finns skäl till det kräva att särskilt utlåtande inges för att styrka barnets eller den ordinarie vårdarens sjukdom, smitta eller funktionshinder som avses i 10 eller 10 a § eller en förälders sjukdom eller smitta enligt 10 c § eller 11 a § andra stycket.

Försäkringskassan får även kräva att en förälder styrker sin rätt till tillfällig föräldrapenning i fall som avses i 10 § andra stycket andra meningen eller 11 § tredje stycket andra meningen genom särskilt intyg av arbetsgivare eller annan som kan ge upplysning om arbetsförhållandena. Därjämte får krävas att en förälder styrker sin rätt till föräldrapenningförmån i samband med föräldrautbildning eller deltagande i en behandling av ett sjukt eller funktionshindrat barn genom intyg av den som anordnat utbildningen eller ordinerat behandlingen. *Lag (2009:1489)*

14 § Hel tillfällig föräldrapenning utges till en förälder som avstår från förvärsarbete. Tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels tillfällig föräldrapenning utges till en förälder som arbetar högst en fjärdedel, hälften, tre fjärdedelar respektive sju åttondelar av den tid föräldern skulle ha arbetat om han eller hon inte vårdat barnet. Bestämmelserna i 7 § andra och tredje styckena gäller i tillämpliga delar även i fråga om tillfällig föräldrapenning.

Om inte annat följer av tredje eller fjärde stycket eller 14 a § ska till grund för beräkningen av beloppet för hel tillfällig föräldrapenning för dag läggas det tal som erhålls när 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten av anställning delas med årsarbetstiden. Vid beräkningen tillämpas 3 kap. 10 a § sjätte–åttonde styckena på motsvarande sätt för den tid som förmånen avser.

Ska tillfällig föräldrapenning utges på grundval av inkomst av annat förvärsarbete beräknas hel förmån för dag efter 80 procent av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten, delad med 365. Beloppet avrundas till närmaste hela kronor.

Ska tillfällig föräldrapenning utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete beräknas den del av förmånen som svarar mot inkomst av anställning enligt andra stycket medan den del av förmånen som svarar mot inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt tredje stycket.

Lag (2009:1454)

14 a § Tillfällig föräldrapenning beräknas enligt 14 § tredje stycket

1. när den försäkrade skall uppbära tillfällig föräldrapenning för tid då annars havandeskapspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha uppburits, eller
2. i fall som avses i 3 kap. 10 c § första stycket 1 samt andra stycket. *Lag (1993:745)*

15 § Föräldrapenningförmåner får inte utges för tid innan anmälan gjorts hos Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om hinder förelegat för sådan anmälan eller det finns särskilda skäl för att förmånen ändå bör betalas ut. *Lag (2004:781)*

16 § Föräldrapenningförmåner får inte utges till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 4 § andra stycket, 10 § tredje–sjätte styckena eller 10 b §. Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse får inte heller utges om det för samma barn och tid utges en motsvarande förmån enligt utländsk lagstiftning.

Tillfällig föräldrapenning får utges till båda föräldrarna för samma barn och tid, om båda följer med ett barn till läkare när barnet lider av allvarlig sjukdom. Detsamma gäller om båda föräldrarna, som en del i behandlingen av barnet, behöver delta i läkarbesök eller i någon av läkare ordinerad behandling.

Oavsett antalet barn utges till en förälder inte mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag. *Lag (2004:1250)*

17 § Föräldrapenningförmåner utges inte i den mån föräldern för samma dag uppbär sjukpenning enligt denna lag eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller uppbär motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock föräldrapenningförmånen om den avser annan tid än sjukpenningen eller den andra ersättningen.

Föräldrapenningförmåner utges inte för dag då föräldern är semesterledig enligt semesterlagen (1977:480).

Vad som föreskrivs i första stycket gäller även i fall då föräldern uppbär motsvarande förmån på grundval av utländsk lagstiftning. *Lag (1994:1656)*

18 § Bestämmelserna i 3 kap. 6 §, 16 § första–femte styckena och 17 § första stycket b samt andra stycket tillämpas även i fråga om föräldrapenningförmåner. Bestämmelserna i 3 kap. 15 § och 17 § första stycket a tillämpas även i fråga om tillfällig föräldrapenning.

Vid beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenningförmån anses en dag med tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning som motsvarande andel av en dag.

Om en föräldrapenningförmån tillkommer en förälder som inte har fyllt 18 år, får Försäkringskassan på framställning av socialnämnden besluta att föräldrapenningen helt eller delvis skall utbetalas till annan person eller till nämnden att användas till förälderns och familjens nytta.

Är en kvinna vid tiden för förlossningen intagen i kriminalvårdsanstalt eller ett hem som avses i 12 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, får Försäkringskassan på framställning av föreståndaren för inrättningen besluta, att den föräldrapenning som tillkommer kvinnan skall utbetalas till föreståndaren för att användas till kvinnans och barnets nytta. *Lag (2004:781)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:338

| Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009.

2009:1050

| Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

2009:1454

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.
2. Bestämmelserna i 3 kap. 5 c § tillämpas första gången för försäkrade som vid utgången av december månad 2009 helt eller delvis har fått sjukersättning eller aktivitetsersättning.
3. Bestämmelsen i 3 kap. 7 § femtonde stycket tillämpas på försäkrade som har lämnat ett arbetsmarknadspolitiskt program efter den 1 januari 2010.

2009:1489

| [Denna lag har inga egna ikraftträdandebestämmelser, se ikraftträdandebestämmelserna till SFS 2009:1050 red.anm.]

Lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

(senast ändrad genom SFS 2009:1049)

Inledande bestämmelser	175
Ersättning	175
Ansökan och beslut om ersättning m.m.	176
Återbetalningsskyldighet	177
Överklagande m.m. av beslut om ersättning	177
Övriga bestämmelser om ersättning m.m.	177
Rätt till ledighet m.m.	177
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	178
Propositioner	178

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning och ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

2 § Ersättning utges från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Frågor om ersättning handhas av Försäkringskassan. *Lag (2004:818)*

3 § I socialförsäkringslagen (1999:799) finns bestämmelser om vem som kan bli berättigad till förmåner enligt denna lag. Socialförsäkringslagen innehåller också bestämmelser om förmåner vid utlandsvistelse och anmälan m.m.

Som villkor för tillämpningen av denna lag gäller vidare att vården ges här i landet och att den sjuke omfattas av socialförsäkringslagen. *Lag (2004:818)*

Ersättning

4 § En närstående som vårdar någon som är svårt sjuk har rätt till ersättning för tid då han avstår från förvärsarbete i samband med vården. En närstående har rätt till ersättning då han vårdar någon som vid behandling av honom inom den svenska hälso- och sjukvården har fått infektion av hiv (humant immunbristvirus) genom smitta vid användning av blod eller blodprodukter. Detta gäller även om den som vårdas fått infektion av hiv genom smitta av en sådan person, om de är eller varit gifta med varandra eller sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden och om smittan ägt rum innan den först smittade fått kännedom om sin infektion.

Om vårdaren får oreducerade löneförmåner under tid då han bedriver studier, jämställs avstående från studier med avstående från förvärsarbete vid tillämpning av föreskrifterna om ersättning enligt denna lag, i den mån vårdaren går miste om löneförmånerna. *Lag (1993:333)*

5 § Ersättning utges med belopp motsvarande vårdarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring med de avvikelser som följer av 8 och 9 §§. Vid tillämpning av 3 kap. 4 § första stycket och 10 a § första stycket lagen om allmän försäkring ska dock gälla att närståendepenning utges även för den första dagen i ersättningsperioden och alltid med det belopp som anges i 3 kap. 4 § första stycket 2 respektive 10 a § första stycket 2 nämnda lag. *Lag (2008:483)*

6 § Ersättning utges för högst 240 dagar sammanlagt för vård av person som avses i 4 § första stycket andra och tredje meningarna och för högst 100 dagar sammanlagt för varje annan person som vårdas. *Lag (2009:1049)*

7 § Hel ersättning utges till en vårdare som avstår från förvärsarbete. Halv eller fjärdedels ersättning utges till en vårdare som arbetar högst hälften respektive högst tre fjärdedelar av den tid han skulle ha arbetat om han inte vårdat den sjuke. Vid beräkning

av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedelers ersättning som en dag.

Om någon vårdar mer än en person under samma tid berättigar det inte till ytterligare ersättning.

Vid tillämpning av första stycket ska som förvärvsarbete inte betraktas sådant förvärvsarbete som utförs under tid då vårdaren förvärvsarbetar med stöd av 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Om det inte går att avgöra under vilken tid vårdaren avstår från förvärvsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring.

Lag (2008:863)

8 § Ersättning beräknas för hela den tid som förmånen avser enligt 3 kap. 10 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring när ersättningen utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av anställning och enligt 10 b § nämnda kapitel när den utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete. I fall som avses i 3 kap. 5 § sjätte stycket samma lag beräknas ersättningen dock inte på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första–tredje styckena i den paragrafen.

Ersättning som utges på grundval av enbart inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen om allmän försäkring. *Lag (1993:333)*

9 § Utan hinder av föreskrifterna i 8 § första stycket beräknas ersättning enligt 3 kap. 4 § första stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring

1. när någon skall uppbära ersättning för tid då annars havandeskapspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha uppburits, och
2. i fall som avses i 3 kap. 10 c § första stycket 1 samt andra stycket lagen om allmän försäkring. *Lag (2000:380)*

10 § Ersättning för vård av en person får inte utges till flera vårdare för samma tid.

11 § Ersättning utges inte i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen. *Lag (1991:1053)*

12 § Föreskrifterna i 3 kap. 6 § samt 15 § första stycket a–d och tredje stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas även i fråga om ersättning enligt denna lag. *Lag (1994:47)*

Ansökan och beslut om ersättning m.m.

13 § Den som önskar få ersättning skall göra skriftlig ansökan hos Försäkringskassan. *Lag (2004:818)*

14 § Till ansökan skall fogas ett utlåtande av en läkare som ansvarar för den sjukas vård och behandling. Utlåtandet skall innehålla uppgift om den vårdades sjukdomstillstånd.

Kravet på läkarutlåtande gäller inte om det hos Försäkringskassan finns utredning om förhållande som avses i första stycket och utredningen är tillräcklig för att bedöma ersättningsfrågan. *Lag (2004:818)*

15 § I ärendet skall framgå att den sjuke har gett sitt samtycke till vården. Om den sjuke på grund av sitt tillstånd inte kan ge sitt samtycke, skall i stället detta framgå.

16 § Ersättning får inte utges för tid innan anmälan om vården har gjorts hos Försäkringskassan, om det inte mött hinder att göra en sådan anmälan eller annars särskilda skäl motiverar att ersättning utges. *Lag (2004:818)*

Återbetalningsskyldighet

17 § Försäkringskassan ska besluta om återbetalning av ersättning, om den som mottagit ersättning genom oriktiga uppgifter eller genom underlåtenhet att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet eller på något annat sätt har försäkrat att ersättning har lämnats felaktigt eller lämnats med för högt belopp. Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren skäligen borde ha insett detta. Om det finns särskilda skäl, får Försäkringskassan helt eller delvis efterge belopp som ska återbetalas.

Om återbetalningsskyldighet har ålagts någon enligt första stycket, får Försäkringskassan vid senare utbetalning till denne hålla inne ett skäligt belopp i avräkning på vad som har utgetts för mycket.

Avdrag på en ersättning enligt denna lag får vidare göras om någon enligt beslut av Försäkringskassan är återbetalningsskyldig för en ersättning som har utgetts på grund av en annan författning.

Om en person som har befunnits återbetalningsskyldig enligt första stycket har träffat avtal med Försäkringskassan om en avbetalningsplan eller har medgetts anstånd med betalningen av det återkrävda beloppet, ska ränta tas ut på beloppet. Röntan ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter. Röntan ska beräknas från den dag då avtalet om avbetalningsplan träffades eller anstånd medgavs, dock inte för tid innan återkravet förfallit till betalning.

Om ett belopp som har återkrävts enligt första stycket inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta tas ut på beloppet. För uttag av dröjsmålsränta gäller i tillämpliga delar rännelagen (1975:635).

Om det finns särskilda skäl, får Försäkringskassan helt eller delvis efterge kravet på ränta enligt fjärde och femte styckena. *Lag (2009:992)*

Överklagande m.m. av beslut om ersättning

18 § Föreskrifterna i 20 kap. 10–13 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring om omprövning och ändring av Försäkringskassans beslut samt om överklagande av Försäkringskassans och domstols beslut tillämpas även i ärende om ersättning enligt denna lag.

Ett beslut i ett ärende om ersättning enligt denna lag skall gälla omedelbart, om inte något annat anges i beslutet eller bestäms av en domstol som har att pröva beslutet.

Lag (2004:818)

Övriga bestämmelser om ersättning m.m.

19 § I fråga om ersättning enligt denna lag tillämpas även följande föreskrifter i lagen (1962:381) om allmän försäkring, nämligen

- 17 kap. 1 § första stycket om sammanträffande av förmåner,
- 20 kap. 2 a § om provisoriskt beslut,
- 20 kap. 3 § tredje stycket om indragning eller nedsättning av ersättning,
- 20 kap. 5 § om preskription,
- 20 kap. 6 § om förbud mot utmätning och om överlåtelse,
- 20 kap. 8 § första–tredje styckena om skyldighet att lämna uppgifter,
- 20 kap. 8 § fjärde stycket om utredningsåtgärder,
- 20 kap. 16 § om verkställighetsföreskrifter. *Lag (2004:818)*

Rätt till ledighet m.m.

20 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon uppbär hel ersättning enligt denna lag och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon uppbär halv eller fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt denna lag, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, har arbetstagaren rätt till ledighet. *Lag (2008:940)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

21 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt till ledighet enligt denna lag.

22 § Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet skall han så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen skall arbetstagaren ange hur länge han avser att vara ledig, om det kan ske.

23 § En arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

24 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

25 § En arbetstagare är inte skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

26 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

27 § Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:992

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.
2. Under åren 2010 och 2011 ska de äldre bestämmelserna fortfarande gälla. Det som sägs om Premiepensionsmyndigheten ska därvid i stället gälla Pensionsmyndigheten.

2009:1049

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010. De nya bestämmelserna tillämpas även för vård som har påbörjats före ikraftträdandet.

Propositioner

<i>SFS 1988:1465</i>	<i>SFS 1989:1048</i>	<i>SFS 1991:225</i>	<i>SFS 1991:363</i>
Prop. 1987/88:176	Prop. 1989/90:52	Prop. 1990/91:80	Prop. saknas
<i>SFS 1991:1053</i>	<i>SFS 1991:1980</i>	<i>SFS 1992:274</i>	<i>SFS 1992:1705</i>
Prop. 1990/91:181	Prop. 1991/92:40	Prop. 1991/92:106	Prop. 1992/93:31
<i>SFS 1993:333</i>	<i>SFS 1994:47</i>	<i>SFS 1994:318</i>	<i>SFS 1995:1482</i>
Prop. 1992/93:178	Prop. 1993/94:59	Prop. 1993/94:100	Prop. 1995/96:69
<i>SFS 1997:279</i>	<i>SFS 1998:94</i>	<i>SFS 1999:815</i>	<i>SFS 2000:380</i>
Prop. 1996/97:121	Prop. 1997/98:41	Prop. 1998/99:119	Prop. 1999/2000:95
<i>SFS 2002:196</i>	<i>SFS 2004:818</i>	<i>SFS 2007:198</i>	<i>SFS 2008:483</i>
Prop. 2001/02:84	Prop. 2003/04:152	Prop. 2006/07:49	Prop. 2007/08:136
<i>SFS 2008:863</i>	<i>SFS 2008:940</i>	<i>SFS 2009:992</i>	<i>SFS 2009:1049</i>
Prop. 2007/08:124	Prop. 2008/09:6	Prop. 2008/09:202	Prop. 2008/09:194

Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Rätt till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får dock rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalssslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Anställningsskydd

3 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om arbetstagaren ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

4 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

5 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.

Rättegång

6 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång-
en i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Propositioner

SFS 1998:209

Prop. 1997/98:81

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

(senast ändrad genom SFS 2009:870)

1 kap. Lagens ändamål och tillämpningsområde	180
2 kap. Arbetsmiljöns beskaffenhet	181
3 kap. Allmänna skyldigheter	182
4 kap. Bemyndiganden	186
5 kap. Minderåriga	187
6 kap. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.	188
7 kap. Tillsyn	191
8 kap. Påföljder	193
Ansvar	193
Förverkande	193
Sanktionsavgift	193
9 kap. Överklagande	194
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	195
Propositioner	195

1 kap. Lagens ändamål och tillämpningsområde

1 § Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. *Lag (1994:579)*

2 § Denna lag gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. I fråga om fartygsarbete gäller lagen även när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium.

I fråga om fartyg och fartygsarbete ska vad som sägs i denna lag om Arbetsmiljöverket i stället gälla Transportstyrelsen. Vad som sägs om en arbetsgivare i denna lag ska såvitt avser fartyg också gälla en redare, även då fartygsarbete utförs av någon annan än den som är anställd av redaren. Med redare likställs i denna lag den som i redarens ställe utövar ett avgörande inflytande över fartygets drift.

Om skyldigheter i vissa avseenden för andra än arbetsgivare och arbetstagare finns bestämmelser i 3 och 5 kap.

Om befälhavarens skyldigheter vid fartygsarbete finns bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

I fråga om varor som är avsedda för konsumenter eller som kan antas komma att användas av konsumenter gäller också produktsäkerhetslagen (2004:451).

En bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare att göra information om kemiska ämnen och beredningar tillgänglig finns i artikel 35 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG. *Lag (2008:295)*

2 a § Bestämmelserna i 2 kap. 1 § första stycket, 2 och 3 §§ samt 3 kap. 4 § andra stycket gäller utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. I övrigt gäller lagens bestämmelser utländska fartyg endast i den mån regeringen föreskriver det. *Lag (2003:365)*

3 § Vid tillämpning av 2–4 och 7–9 kap. ska med arbetstagare likställas

1. den som genomgår utbildning,
2. den som under vård i anstalt utför anvisat arbete,
3. den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och annan som fullgör i lag föreskriven tjänstgöring eller som deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret.

De som avses i första stycket 1 och 2 ska likställas med arbetstagare även vid tillämpning av 5 kap. 1 och 3 §§. I fråga om dem som genomgår utbildning finns dessutom särskilda bestämmelser i 6 kap. 6 a, 8, 15, 17 och 18 §§, 7 kap. 13 och 14 §§ samt 9 kap. 3 §.

I fall som avses i första och andra styckena ska det som i lagen sägs om arbetsgivare gälla den som driver den verksamhet i vilken arbetet utförs. *Lag (2009:870)*

4 § För deltagare i arbetsmarknadspolitiska program är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

För deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 4 kap. 6 § socialtjänstlagen (2001:453).

För dem som Migrationsverket ger sysselsättning enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 5 § lagen om mottagande av asylsökande m.fl.

Att denna lag i vissa fall, utöver vad som framgår av 2 § första stycket andra meningen, gäller även utomlands framgår av 1 a och 2 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. *Lag (2008:295)*

5 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag. *Lag (1991:677)*

2 kap. Arbetsmiljöns beskaffenhet

1 § Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav.

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbets-situation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Lag (2003:365)

2 § Arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö.

3 § Arbetslokal skall vara så utformad och inredd att den är lämplig från arbetsmiljösynpunkt.

4 § De arbetshygieniska förhållandena när det gäller luft, ljud, ljus, vibrationer och liknande skall vara tillfredsställande.

Betryggande skyddsåtgärder skall vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande. *Lag (2003:365)*

5 § Maskiner, redskap och andra tekniska anordningar skall vara så beskaffade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall.

6 § Ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet.

7 § Kan betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall icke nås på annat sätt, skall personlig skyddsutrustning användas. Denna skall tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg.

Vid fartygsarbete skall den personliga skyddsutrustningen tillhandahållas av redaren, om inte någon annan som arbetstagaren är anställd hos har åtagit sig detta ansvar. *Lag (2003:365)*

8 § I den utsträckning som föranledes av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

Fordon för personaltransport skall vara lämpat för ändamålet.

Om utrymmen, anordningar, åtgärder för hjälp och vård vid olycksfall eller sjukdom samt kost och vatten för ombordanställda på fartyg finns ytterligare bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2003:365)*

9 § Om konstruktion och utformning av byggnad är särskilt föreskrivet i plan- och bygglagen (1987:10) och med stöd därav meddelade föreskrifter. *Lag (1987:158)*

10 § Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Bestämmelser om arbetstiden och vilotiden vid fartygsarbete finns i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelser om arbetstiden vid visst vägtransportarbete finns i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §. *Lag (2005:396)*

3 kap. Allmänna skyldigheter

1 § Bestämmelserna i detta kapitel skall tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt 2 kap. *Lag (1994:579)*

1 a § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. *Lag (1994:579)*

2 § Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl. *Lag (2002:585)*

2 a § Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom. *Lag (2003:365)*

2 b § Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsövård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsövård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsövärderna skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Lag (1999:841)

3 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. *Lag (2002:585)*

4 § Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas. *Lag (1991:677)*

5 § I fråga om arbete som arbetsgivare själv utför skall denna lag och med stöd därav meddelade föreskrifter iakttas i tillämpliga delar. Detsamma gäller när två eller flera för gemensam räkning yrkesmässigt driver verksamhet utan att ha arbetstagare anställd, dock ej om verksamheten bedrivs endast av medlemmar av samma familj.

Den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd är skyldig att följa vad i denna lag och med stöd av den har föreskrivits i fråga om teknisk anordning och ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt beträffande gemensamt arbetsställe.

Av 4 kap. 10 § framgår att föreskrifter får meddelas om skyldigheter även i andra avseenden. *Lag (1994:579)*

6 § Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska

1. under varje skede av planeringen och projekteringen se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet,
2. utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet med de uppgifter som anges i 7 a §, och
3. utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för utförande av arbetet med de uppgifter som anges i 7 b och 7 f §§.

Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete kan utse sig själv eller någon annan till byggarbetsmiljösamordnare. Om någon annan har utsetts befrias dock inte den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete från ansvar för sådana arbetsuppgifter som anges i första stycket 2 eller 3. *Lag (2008:934)*

7 § Under varje skede av planeringen och projekteringen av ett byggnads- eller anläggningsarbete ska arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar, inom ramen för sina uppdrag, se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet. *Lag (2008:934)*

7 a § Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 2 har utsetts för planering och projektering av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler som under varje skede av planeringen och projekteringen ska följas i fråga om såväl byggskedet som brukandet av byggnaden eller anläggningen. Det gäller särskilt då frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana arbetsmoment beräknas. Byggarbetsmiljösamordnaren ska beakta en sådan arbetsmiljöplan och annan dokumentation som avses i 4 kap. 8 § andra stycket 1–3.

Lag (2008:934)

7 b § Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 3 har utsetts för utförande av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska se till att samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsstället och utföra de uppgifter som framgår av 7 e § 2–5, samt

1. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljøregrler när tekniska eller organisatoriska frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana moment beräknas,
2. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljøregrler för att säkerställa att den eller de som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar dessa regler på ett systematiskt sätt samt följer en arbetsmiljöplan,
3. samordna åtgärder för att kontrollera att byggnads- eller anläggningsarbetet med avseende på arbetsmiljön utförs på ett korrekt sätt,
4. vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att endast behöriga personer ges tillträde till arbetsstället, och
5. organisera de uppgifter som enligt 7 g § ankommer på dem som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe. *Lag (2008:934)*

7 c § Det som sägs i 6 § och i föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 8 § om den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbete ska i stället gälla en av denne anlitad uppdragstagare i den mån

1. uppdragstagaren har fått i uppdrag att självständigt ansvara för planering och projektering eller arbetets utförande, och
2. det skriftligen har avtalats att de uppgifter som avses i 6 § och i de anslutande föreskrifterna ska åvila uppdragstagaren vid utförandet av uppdraget.

Om konsumenttjänstlagen (1985:716) ska tillämpas på uppdrag enligt första stycket 1, ska det som sägs i 6 § och i föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 8 § gälla för uppdragstagaren vid arbetets utförande. Det gäller dock inte om det skriftligen har avtalats att det som sägs i 6 § och i de anslutande föreskrifterna i stället ska gälla för den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet. *Lag (2008:934)*

7 d § Om ett fast driftsställe är gemensamt arbetsställe för flera verksamheter, är den som råder över arbetsstället ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor. Om ett fartyg är gemensamt arbetsställe för flera verksamheter är redaren ansvarig för samordningen. Har ett fartyg tagits in på ett varv i Sverige är dock den som svarar för varvsdriften ansvarig för samordningen. Ansvaret för samordning av skyddsåtgärder som föranleds av att ett fartyg är under lastning eller lossning i en svensk hamn åvilar den arbetsgivare som har ansvaret för detta arbete.

Ansvaret för samordningen enligt första stycket kan överlåtas till någon som bedriver verksamhet på arbetsstället eller, i fråga om lastning eller lossning av ett fartyg i svensk hamn, på hamnen eller redaren.

I fråga om annat gemensamt arbetsställe än som avses i första stycket kan de som bedriver verksamhet där komma överens om att en av dem ska vara ansvarig för samordningen. Det gäller inte för arbetsställen för byggnads- eller anläggningsarbete.

Lag (2008:934)

7 e § Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska se till att

1. arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samordnas på det gemensamma arbetsstället,
2. arbete tidsplaneras på det sätt som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall till följd av att olika verksamheter pågår på arbetsstället,
3. allmänna skyddsanordningar inrättas och underhålls och allmänna skyddsregler för arbetsstället utfärdas,
4. ansvaret för de speciella skyddsanordningar som kan behövas för ett visst eller vissa arbeten klargörs, och
5. personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i behövlig omfattning. *Lag (2008:934)*

7 f § Om ett byggnads- eller anläggningsarbete utgör gemensamt arbetsställe med annan verksamhet som avses i 7 d §, tillämpas 6–7 c §§ i fråga om byggnads- eller anläggningsarbetet samt 7 d och 7 e §§ i fråga om den övriga verksamheten.

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor enligt 7 d § ska i syfte att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden se till att samråd kommer till stånd med den som har utsetts till byggarbetsmiljösamordnare enligt 6 §. *Lag (2008:934)*

7 g § De som samtidigt, eller i tidsmässig anslutning till varandra, bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe, ska samråda och gemensamt verka för att åstadkomma tillfredsställande skyddsförhållanden.

Var och en av dem ska se till att den egna verksamheten och anordningarna på det gemensamma arbetsstället inte medför att någon som arbetar där utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall.

De som bedriver verksamhet eller arbetar på det gemensamma arbetsstället ska följa anvisningar från en byggarbetsmiljösamordnare i fråga om byggnads- eller anläggningsarbete och från den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor i övriga fall. *Lag (2008:934)*

7 h § Den som tillverkar monteringsfärdiga byggnader eller anläggningar ska se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas vid projekteringen när det gäller såväl byggskedet som det framtida brukandet samt se till att olika delar av projekteringen samordnas.

Lag (2008:934)

8 § Den som tillverkar, importerar, överlåter eller upplåter en maskin, ett redskap, skyddsutrustning eller annan teknisk anordning ska se till att anordningen erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall, när den släpps ut på marknaden, avlämnas för att tas i bruk eller ställs ut till försäljning.

En teknisk anordning som inte uppfyller kraven i första stycket får visas på mässor, utställningar eller liknande om det tydligt anges att kraven inte är uppfyllda och att anordningen inte får släppas ut på marknaden eller avlämnas för att tas i bruk förrän den uppfyller kraven. Sätts anordningen i funktion ska tillräckliga säkerhetsåtgärder vidtas mot olycksfall.

Anvisningar för anordningens montering, installation, användning och skötsel samt övriga uppgifter om anordningen som är av betydelse för att förebygga ohälsa och olycksfall (produktinformation) ska medfölja vid avlämnandet genom tydlig märkning, i form av handlingar eller på annat sätt. Information av särskild betydelse för arbetsmiljön ska lämnas vid marknadsföring av anordningen. *Lag (2008:295)*

9 § Den som tillverkar, importerar eller överlåter ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, skall vidta de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt.

Vad som sägs i 8 § tredje stycket om produktinformation och information vid marknadsföring skall gälla även i fråga om ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall.

Lag (2002:585)

10 § Den som överlåter eller upplåter en förpackad produkt skall se till att förpackningen inte innebär risk för ohälsa eller olycksfall. *Lag (1991:677)*

11 § Den som installerar en teknisk anordning skall se till att behövliga skyddsanordningar sätts upp och att i övrigt erforderliga skyddsåtgärder vidtas. *Lag (1991:677)*

12 § Den som råder över ett arbetsställe skall se till att det på arbetsstället finns sådana fasta anordningar att den som arbetar där utan att vara arbetstagare i förhållande till honom inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. Han skall även se till att andra anordningar som finns på arbetsstället kan användas utan sådan risk.

Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. *Lag (1994:579)*

13 § I 7 kap. 8 § föreskrivs om skyddsansvar i vissa fall för den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme.

Lag (1994:579)

14 § har upphävts genom lag (2008:934).

4 kap. Bemyndiganden

1 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får, i fråga om tekniska anordningar eller ämnen som kan orsaka ohälsa eller olycksfall, meddela föreskrifter om

1. villkor för tillverkning, användning samt märkning eller annan produktinformation,
2. provning eller kontroll av att föreskrivna krav eller villkor är uppfyllda, och
3. förbud mot eller särskilda villkor för eller annan begränsning av utsläppande på marknaden. *Lag (2008:295)*

2 § Om det behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet får regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva att tillstånd, godkännande eller annat bevis om överensstämmelse med gällande krav fordras

1. innan arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar får användas, och
2. innan tekniska anordningar eller ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får släppas ut på marknaden, användas eller avlämnas för att tas i bruk.

Lag (2002:585)

3 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får föreskriva

1. att på arbetsställen skall föras en förteckning över där befintliga tekniska anordningar av vissa slag eller vissa ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
2. att arbetsgivare skall föra register över arbetstagare som utsätts för exposition som kan medföra ohälsa med uppgift om arbetet och expositionen samt att arbetsgivare skall till läkare överlämna uppgifter ur registret.

Föreskrifter om undersökning av skyddsförhållandena i ett visst slag av verksamhet och om installation av tekniska anordningar får meddelas i samma ordning.

Arbetstagare skall ges tillfälle att på begäran ta del av de uppgifter i register enligt första stycket 2 som berör honom eller henne. *Lag (2000:764)*

4 § Om det är av särskild betydelse från skyddssynpunkt kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva förbud att använda arbetsprocesser, arbetsmetoder eller tekniska anordningar eller ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. *Lag (2000:764)*

5 § Om ett arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall, kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket föreskriva om skyldighet att föranstalta om läkarundersökning eller vaccinering eller annan förebyggande behandling mot smitta av dem som sysselsätts eller skall sysselsättas i arbetet. Föreskrift kan också meddelas om förbud att till arbetet anlita den som vid läkarundersökning har företett sjuklighet eller svaghet som gör honom särskilt mottaglig för en sådan risk.

Lag (2000:764)

6 § Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare, kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddela föreskrift om förbud mot att arbetet utförs av arbetstagare, som tillhör en sådan grupp, eller föreskriva att särskilda villkor skall gälla när arbetet utförs av sådana arbetstagare.

Lag (2000:764)

7 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva att register skall föras vid läkarundersökning som har föreskrivits med stöd av 5 eller 6 § med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultat.

Lag (2000:764)

8 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om

1. förhandsanmälan
 - a) när det gäller skyldighet för den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete att se till att en sådan anmälan lämnas till tillsynsmyndigheten, och
 - b) i övrigt, samt
2. skyldighet att i övrigt göra anmälan eller lämna uppgifter till tillsynsmyndigheten eller att förvara handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får vidare meddela föreskrifter om

1. att den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete ska se till att
 - a) det upprättas en arbetsmiljöplan,
 - b) det utarbetas en till projektets art avpassad dokumentation som ska beaktas vid efterföljande arbeten, och
 - c) arbetsmiljöplanen och dokumentationen anpassas med hänsyn till hur arbetet fortskrider och de eventuella förändringar som ägt rum,
2. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 a § ska upprätta eller låta upprätta en arbetsmiljöplan och utarbeta en sådan dokumentation som avses i 1,
3. att en byggarbetsmiljösamordnare enligt 3 kap. 7 b § ska se till att det genomförs nödvändiga anpassningar av en arbetsmiljöplan och sådan dokumentation som avses i 1, och
4. skyldighet att i övrigt upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt. *Lag (2008:934)*

9 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan meddela föreskrifter i fråga om skyldighet för läkare att hos tillsynsmyndighet göra anmälan om sjukdom, som kan ha samband med arbete, och att lämna tillsynsmyndighet upplysningar och biträde. *Lag (2000:764)*

10 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får meddela de ytterligare föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter i fråga om arbetsmiljön som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

I samma ordning får meddelas föreskrifter om att den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd skall följa vad i denna lag och med stöd av den har föreskrivits om skyldigheter i andra avseenden än som framgår av 3 kap. 5 § andra stycket. *Lag (2000:764)*

5 kap. Minderåriga

1 § Med minderårig avses i denna lag den som icke har fyllt aderton år.

2 § En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderåriga fyller sexton år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt.

Utan hinder av första stycket får en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får meddela föreskrifter om undantag från första stycket för anlitan av en minderårig som inte har fyllt tretton år. Sådant undantag får endast avse mycket lätt arbete av sådant slag att speciella och betydande tillämpningsproblem skulle uppstå, om inte undantag meddelades.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter i fråga om arbete som avses i andra och tredje styckena.

Särskilda bestämmelser om minimiålder för fartygsarbete finns i sjömanslagen (1973:282) och fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2003:365)*

3 § En minderårig får inte anlitas till eller utföra arbete på sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan meddela föreskrifter om villkor för eller förbud mot att en minderårig anlitas till eller utför arbete som medför påtaglig risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling. *Lag (2000:764)*

4 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva att vid läkarundersökning, som har föreskrivits med stöd av 2 § fjärde stycket eller 3 § andra stycket, skall föras register med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet. *Lag (2000:764)*

5 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till eller utför arbete. *Lag (2000:764)*

6 kap. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.

1 § Arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. *Lag (1991:677)*

2 § På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2009:870)*

3 § Finns vid arbetsställe mer än ett skyddsombud, skall ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

4 § Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Skyddsombud på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemaning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter.

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §.

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. *Lag (2003:365)*

5 § Skyddsombud, som avses i 2 § andra stycket, har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet bibehåller ombudet sina anställningsförmåner.

6 § Skyddsombud har rätt att taga del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

6 a § Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning ska göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. På framställning ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska meddelas. Sådan framställning av ett skyddsombud på fartyg ska i stället lämnas till Transportstyrelsen, som ska pröva om föreläggande eller förbud enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) ska meddelas.

Där skyddskommitté finns, kan skyddsombud direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga.

Ett skyddsombuds begäran enligt första stycket får även avse skyddsåtgärder som behövs för att arbetsgivaren på det arbetsställe där skyddsombudet är verksam ska uppfylla sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft enligt 3 kap. 12 §.

Det som i första och andra styckena sågs om skyddsombud ska också gälla för studerandeskyddsombud som avses i 17 §. *Lag (2009:870)*

7 § Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse inte genast uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, kan skyddsombudet bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket.

Om det är påkallat från skyddssynpunkt och rättelse inte genast kan uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren kan skyddsombudet i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande avbryta arbete som en arbetstagare utför ensam.

Överträds en tillsynsmyndighets förbud, som har vunnit laga kraft eller som på grund av förordnande enligt 9 kap. 5 § ska gälla omedelbart, kan skyddsombudet avbryta sådant arbete som avses med förbudet.

Ett skyddsombuds åtgärder enligt första – tredje styckena får även avse arbete som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

För skada till följd av någon åtgärd som avses i denna paragraf är ett skyddsombud fritt från ersättningskyldighet.

Bestämmelser om rätten för ett skyddsombud att avbryta arbete på fartyg och om verkan av en sådan åtgärd finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2009:870)*

8 § Vid ett arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna.

Vid ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Studerandeskyddsombuden bestämmer själva vilka av dem som ska ingå i skyddskommittén.

Bestämmelser om hur en skyddskommitté på fartyg ska tillsättas finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2009:870)*

9 § Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén skall behandlas frågor om

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,

3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Lag (2003:365)

10 § Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter.

Om ett skyddsombud företräder en arbetstagare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta skyddsombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag.

Skyddsombud får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget upphör skall arbetstagaren vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rätt om han ej hade haft uppdraget. *Lag (1994:579)*

11 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot 10 §, skall han ersätta uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

12 § Den som vill fordra skadestånd enligt 11 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om anspråk på anställningsförmåner enligt 5 §.

laktages ej vad som föreskrives i första eller andra stycket, är rätten till talan förlo-rad.

För skyddsombud på fartyg gäller fartygssäkerhetslagen (2003:364) i stället för vad som anges i denna paragraf. *Lag (2003:365)*

13 § Mål om tillämpning av 10 och 11 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I fråga om talan mot arbetstagare eller, i fall som avses i 10 § andra stycket, mot den som råder över ett arbetsställe gäller dock vad som är föreskrivet om rättegång i allmänhet. *Lag (1994:579)*

14 § I förhållande till arbetsgivare vinner 4–7 och 10–13 §§ tillämpning när den organisation eller de arbetstagare, som har utsett skyddsombudet, har underrättat arbetsgivaren om valet eller, om arbetsgivaren icke har kunnat nås, sänt underrättelse om valet till arbetsstället.

15 § Det som sägs i 5 §, 10 § första och tredje styckena samt 11–14 §§ ska tillämpas på motsvarande sätt på en ledamot av en skyddskommitté som inte är studerandeskyddsombud.

För studerandeskyddsombud ska 10 § första och andra styckena, 11, 12 och 14 §§ tillämpas på motsvarande sätt. För mål om tillämpning av 10 och 11 §§ som rör studerandeskyddsombud gäller det som är föreskrivet om rättegång i allmänhet.

Lag (2009:870)

16 § Beträffande skyddsombud och ledamot av skyddskommitté, vilka har utsetts av organisation som avses i 2 § andra eller tredje stycket, äger även lagen (1974:358) om fackligt förtroendemans ställning på arbetsplatsen tillämpning. Har skyddsombud eller

ledamot av skyddskommitté på fartyg utsetts av de ombordanställda, tillämpas lagen som om han eller hon var utsedd av sin lokala arbetstagarorganisation. Det som sägs i denna paragraf gäller dock inte i den mån ombuds eller ledamots rättigheter enligt detta kapitel eller enligt fartygssäkerhetslagen (2003:364) därigenom skulle inskränkas.

Lag (2003:365)

17 § De som genomgår utbildning ska av huvudmannen för utbildningen ges tillfälle att medverka i arbetsmiljöarbetet på arbetsstället, om det är rimligt med hänsyn till utbildningens art och utbildningsperiodens längd.

Omfattningen och utformningen av elevernas deltagande i skolans arbetsmiljöarbete ska anpassas efter deras ålder, mognad och förutsättningar i övrigt när det gäller

1. elever i förskoleklass och i lägre årskurs än årskurs 7 i grundskolan, specialskolan och i motsvarande utbildningar samt i sameskolan,
2. elever i den obligatoriska särskolan, gymnasiesärskolan och motsvarande utbildningar, och
3. elever i vuxenutbildning för utvecklingsstörda.

Elever i grundskolans årskurs 7–9, specialskolans årskurs 7–10 och gymnasieskolan samt motsvarande utbildningar företräds i arbetsmiljöarbetet av elevskyddsombud.

De som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än vuxenutbildning för utvecklingsstörda företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år. *Lag (2009:870)*

18 § Elevskyddsombuden utses av eleverna och studerandeskyddsombuden av de studerande.

Huvudmannen för utbildningen ska se till att elevskyddsombuden och studerandeskyddsombuden får den utbildning och den ledighet som behövs för uppdraget.

Elevskyddsombuden och studerandeskyddsombuden har rätt till den information som behövs för uppdraget. För elevskyddsombuden gäller dock rätten till information inte sådana uppgifter som är föremål för tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § första stycket. I fråga om uppgifter som är föremål för sekretess i det allmännas verksamhet gäller ofientlighets- och sekretesslagen (2009:400). *Lag (2009:870)*

7 kap. Tillsyn

1 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att denna lag och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen följs.

Med undantag för 13 § gäller detta kapitel inte fartygsarbete. Bestämmelser om tillsyn vid fartygsarbete och inskränkningar i rätten att använda fartyg finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). *Lag (2003:365)*

2 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt detta kapitel över att bestämmelsen i artikel 35 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), inrättande av en europeisk kemikaliemyndighet, ändring av direktiv 1999/45/EG och upphävande av rådets förordning (EEG) nr 793/93 och kommissionens förordning (EG) nr 1488/94 samt rådets direktiv 76/769/EEG och kommissionens direktiv 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG och 2000/21/EG följs. *Lag (2008:261)*

3 § Tillsynsmyndighet har rätt att efter anfordran erhålla de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsyn enligt denna lag.

4 § Den som i sin verksamhet använder en viss produkt eller har uppdragit åt annan att utföra ett visst arbete är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna upplysning om vem som har levererat produkten eller utför arbetet.

Den som har överlåtit eller upplåtit en teknisk anordning eller överlåtit ett ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, är skyldig att på en tillsynsmyndighets begäran lämna tillgängliga upplysningar om till vilka produkten har överlåtit eller upplåtits.

Lag (1991:677)

5 § För tillsyn enligt denna lag har tillsynsmyndighet tillträde till arbetsställe och får där göra undersökningar och taga prov. För uttaget prov utgår ej ersättning.

Det åligger polismyndighet att lämna den handräckning som behövs för utövande av tillsyn enligt denna lag.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket kan föreskriva skyldighet att ersätta tillsynsmyndighet sådana kostnader för provtagning och undersökning av prov som har varit skäligen påkallade. *Lag (2000:764)*

6 § Om det på ett gemensamt arbetsställe som avses i 3 kap. 7 d § tredje stycket inte finns någon som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor, får Arbetsmiljöverket besluta att någon av dem som bedriver verksamhet där ska ha sådant ansvar.

När det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket besluta att ansvaret för samordningen av arbetsmiljöfrågor i fall som avses i 3 kap. 7 d § ska flyttas över till någon av dem som bedriver verksamhet på det gemensamma arbetsstället.

I fråga om ansvaret för arbetsmiljöfrågor vid byggnads- eller anläggningsarbete enligt 3 kap. 6 § får Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl i beslut flytta över detta ansvar

1. från en uppdragstagare till den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet i fall som avses i 3 kap. 7 c §, eller
2. från den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet till en uppdragstagare i den mån det finns ett sådant uppdrag som avses i 3 kap. 7 c § första stycket 1.

Lag (2008:934)

7 § Arbetsmiljöverket får gentemot den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 2–12 §§, 5 kap. 3 § första stycket eller 6 § i detta kapitel meddela de förelägganden eller förbud som behövs

1. för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas, och
2. för att artikel 35 i förordning (EG) nr 1907/2006 ska följas.

I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut vite.

Om någon inte följer ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket besluta att rättelse ska ske på dennes bekostnad.

Om ett föreläggande har meddelats beträffande någon åtgärd till vilken det krävs bygglov, rivningslov eller marklov enligt plan- och bygglagen (1987:10) men sådant lov inte beviljas, upphör föreläggandet att gälla såvitt avser åtgärden. *Lag (2008:934)*

8 § Om det finns något missförhållande i skyddshänseende beträffande en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord som har upplåtits för arbete eller som personalutrymme, kan Arbetsmiljöverket meddela förbud enligt 7 § mot en sådan upplåtelse till dess angiven åtgärd har vidtagits med lokalen, markområdet eller utrymmet.

Arbetsmiljöverket kan gentemot den som upplåter en lokal, ett markområde eller ett utrymme under jord för arbete eller som personalutrymme, meddela förelägganden enligt 7 § om undersökning av skyddsförhållandena på platsen. *Lag (2000:764)*

9 § har upphävts genom lag (2000:764).

10 § För att säkerställa förbud enligt 7 eller 8 § kan tillsynsmyndighet meddela beslut om försegling eller annan avstängning av anläggning, utrymme eller anordning. Sådant beslut verkställs genom myndighetens försorg. *Lag (1994:579)*

11 § Den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 8–10 §§ får åläggas att lämna varningsinformation eller att återkalla en produkt. Innehållet i ett sådant åläggande ska motsvara vad som anges i 14–18 §§ produkt säkerhetslagen (2004:451). Vad som där sägs om tillverkare ska dock i stället avse den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 8–10 §§.

Åläggandet ska förenas med vite om det inte av särskilda skäl är obehövligt.

Lag (2008:295)

12 § Regeringen kan föreskriva att särskilda avgifter skall tagas ut i ärende enligt denna lag.

13 § Den som har utsetts till skyddsombud, studerandeskyddsombud eller ledamot i en skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon under uppdraget har fått veta om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, en enskilds personliga förhållanden eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av en sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han eller hon trots tystnadsplikten enligt första stycket lämna uppgift vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för denne.

I det allmänna verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). *Lag (2009:870)*

14 § Tillsynsmyndighet ska till skyddsombud och studerandeskyddsombud lämna var sin kopia av de skriftliga meddelanden i arbetsmiljöfrågor som lämnas till ett arbetsställe. *Lag (2009:870)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

8 kap. Påföljder

Ansvar

1 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7–9 §§. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

Lag (1994:579)

2 § Till böter döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. anlitar en minderårig i strid mot 5 kap. 2 § första stycket eller mot föreskrifter som meddelats med stöd av 5 kap. 2 § tredje eller fjärde stycket,
2. bryter mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 1–8 §§ eller 5 kap. 3 § andra stycket, 4 eller 5 §,
3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar, handlingar eller prov eller begärt undersökningar enligt 7 kap. 3 eller 4 §,
4. utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk.

Till ansvar enligt denna bestämmelse skall inte dömas om det för överträdelsen har utfärdats föreskrift om sanktionsavgift enligt 5 §. *Lag (1994:579)*

3 § Om ansvar för den som överträder 7 kap. 13 § finns bestämmelser i 20 kap. 3 § brottsbalken.

Förverkande

4 § Har vid brott som avses i detta kapitel en anordning eller ett ämne använts i strid mot förbud enligt 4 kap. 4 § eller 7 kap. 7 §, skall förverkande ske av egendomen eller dess värde, om det inte är uppenbart oskäligt. *Lag (1991:677)*

Sanktionsavgift

5 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket får föreskriva att en särskild avgift skall betalas om överträdelse har skett av en föreskrift som har meddelats med stöd av ett bemyndigande i något avseende som anges i 4 kap. 1–3 eller 8 § första stycket. Avgiften skall betalas även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

En sådan föreskrift skall ange hur avgiften beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet skall kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften skall vara lägst 1.000 och högst 100.000 kronor. *Lag (2000:764)*

6 § Avgiften skall påföras den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra avgiften enligt angiven beräkningsgrund.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (1994:579)*

7 § Frågor om påförande av avgift prövas av länsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2000:764)*

7¹ § Frågor om påförande av avgift prövas av förvaltningsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2009:788)*

8 § Avgift får påföras bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut varigenom någon påförs avgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften skall lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske. *Lag (1997:520)*

9 § Frågor om påförande av avgift får prövas av Arbetsmiljöverket genom avgiftsföreläggande.

Avgiftsföreläggande innebär att den som antas ha gjort sig skyldig till en överträdelse föreläggs avgiften till godkännande omedelbart eller inom viss tid.

Har föreläggandet godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande varigenom avgift påförts. Ett godkännande som sker sedan den i föreläggandet utsatta tiden har gått ut är dock utan verkan. *Lag (2000:764)*

10 § En påförd avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (1994:579)*

9 kap. Överklagande

1 § har upphävts genom lag (2000:764).

2 § Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2008:297)*

3 § För att ta till vara arbetstagarnas intressen i ärenden enligt denna lag får överklagande enligt 2 § göras av ett huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av ett annat skyddsombud.

Om det inte finns något skyddsombud, får överklagande göras av en arbetstagarorganisation i den mån saken rör medlemmarnas intressen. Om talan avser annat än fartygsarbete krävs att organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

För att ta till vara de studerandes intressen i ärenden enligt denna lag får överklagande också göras av ett studerandeskyddsombud. *Lag (2009:870)*

4 § I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse, innan verket meddelar beslut i ärendet. *Lag (2000:764)*

5 § En tillsynsmyndighet får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart. *Lag (2000:764)*

¹ Denna lydelse träder i kraft den 15 februari 2010 enligt lag (2009:788) [red.anm.].

Ikräftträdande- och övergångsbestämmelser*2008:1362*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009. Vid tillämpning av 7 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291) ska Transportstyrelsen i stället för Sjöfartsverket vara den enskildes motpart, om styrelsen efter ikraftträdandet är behörig att handlägga den typ av fråga som är föremål för prövning.

2009:422

| Denna lag träder i kraft den 30 juni 2009.

2009:788

| Denna lag träder i kraft den 15 februari 2010.

2009:870

| Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Propositioner

<i>SFS 1977:1160</i> Prop. 1976/77:149	<i>SFS 1980:245</i> Prop. 1979/80:80	<i>SFS 1980:428</i> Prop. 1979/80:126	<i>SFS 1982:674</i> Prop. 1981/82:154
<i>SFS 1985:321</i> Prop. 1984/85:89	<i>SFS 1986:55</i> Prop. 1985/86:40	<i>SFS 1987:158</i> Prop. 1985/86:90	<i>SFS 1988:53</i> Prop. 1987/88:3
<i>SFS 1989:960</i> Prop. 1989/90:19	<i>SFS 1989:961</i> Prop. 1989/90:6	<i>SFS 1990:233</i> Prop. 1989/90:61	<i>SFS 1990:973</i> Prop. 1989/90:60
<i>SFS 1991:677</i> Prop. 1990/91:140	<i>SFS 1992:1135</i> Prop. 1991/92:170	<i>SFS 1994:579</i> Prop. 1993/94:186	<i>SFS 1994:2080</i> Prop. 1994/95:6
<i>SFS 1995:326</i> Prop. 1994/95:136	<i>SFS 1995:1239</i> Prop. 1995/96:79	<i>SFS 1997:520</i> Prop. 1996/97:100	<i>SFS 1999:841</i> Prop. 1998/99:120
<i>SFS 2000:764</i> Prop. 1999/2000:141	<i>SFS 2002:585</i> Prop. 2001/02:145	<i>SFS 2003:365</i> Prop. 2002/03:109	<i>SFS 2003:1099</i> Prop. 2003/04:1
<i>SFS 2004:453</i> Prop. 2003/04:121	<i>SFS 2005:396</i> Prop. 2004/05:132	<i>SFS 2008:261</i> Prop. 2007/08:80	<i>SFS 2008:295</i> Prop. 2007/08:65
<i>SFS 2008:297</i> Prop. 2007/08:62	<i>SFS 2008:934</i> Prop. 2008/09:5	<i>SFS 2008:1362</i> Prop. 2008/09:31	<i>SFS 2008:1387</i> Prop. 2008/09:31
<i>SFS 2009:422</i> Prop. 2008/09:150	<i>SFS 2009:788</i> Prop. 2008/09:165	<i>SFS 2009:870</i> Prop. 2008/09:138	

Arbetsmiljöverket (1977:1166)

(senast ändrad genom SFS 2009:1164)

Anmälan om arbetsskada m.m.	196
Förvaring av handlingar	196
Gemensamt arbetsställe	196
Tillgängliga författningar	196
Lokal skyddsverksamhet	197
Tillsyn	198
Bemyndiganden	199
Ansvar m.m.	199
Ikräftträdande- och övergångsbestämmelser	200

1 § Utöver de bestämmelser som anges i 1 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska 2 kap. 4–6 §§, 7 § första stycket första meningen samt 3 kap. 7 d–7 g §§ samma lag gälla utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium. *Förordning (2008:1282)*

Anmälan om arbetsskada m.m.

2 § Har olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbete föranlett dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare, skall arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa.

Om anmälan om arbetsskada föreskrivs även i förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

Föreskrifter om befälhavarens skyldighet att vid fartygsarbete rapportera vissa händelser finns i 6 kap. 14 § sjölagen (1994:1009). *Förordning (2003:442)*

2 a § Läkare skall till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdomar, som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt, samt lämna verket upplysningar och biträde. *Förordning (2000:957)*

Förvaring av handlingar

3 § Skriftligt meddelande från Arbetsmiljöverket i skyddsfråga och intyg eller journal över kontroll, provning eller undersökning, som avses i 4 kap. 1–3 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), samt övriga handlingar som har samband därmed skall av arbetsgivare eller den, som yrkesmässigt driver verksamhet utan anställd, hållas tillgängliga under minst fem år räknat från den dag då handlingen utfärdades. Register som avses i 4 kap. 7 § och 5 kap. 4 § arbetsmiljölagen skall av arbetsgivare förvaras under minst tio år räknat från den dag då den sista anteckningen gjordes i registret. Register som avses i 4 kap. 3 § första stycket 2 skall av arbetsgivaren förvaras under minst fyrtio år räknat från den dag då expositionen upphörde.

Om verksamheten överlåtes, skall handlingar som avses i första stycket överlämnas till den nya innehavaren.

Arbetsmiljöverket kan enligt 18 § första stycket 3 föreskriva om annan förvaringstid och om förvaringsplats. *Förordning (2000:957)*

Gemensamt arbetsställe

4 § Den som enligt 3 kap. 7 d § eller 7 kap. 6 § första eller andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) är ansvarig för samordning av skyddsåtgärder ska på det gemensamma arbetsstället sätta upp anslag med uppgift om detta. *Förordning (2008:1282)*

Tillgängliga författningar

5 § Arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljölagen (1977:1160) och denna förordning finns tillgängliga för arbetstagarna. Detsamma gäller de författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och som avser arbetsgivarens verksamhet.

Bestämmelser om vilka författningar som skall finnas tillgängliga ombord på fartyg finns i 5 kap. 2 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438). *Förordning (2003:442)*

Lokal skyddsverksamhet

6 § Skyddsombud och ersättare för skyddsombud utses för en tid av tre år, om inte anställningsförhållandena eller omständigheterna i övrigt påkallar undantag.

Till skyddsombud skall utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud skall äga god förtrogenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Antalet skyddsombud bestäms efter arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Vid arbetsställe med flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Där arbete bedrivs på skift, bör för skiftlag med flera arbetstagare skyddsombud finnas bland arbetstagarna på varje skift.

Skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation eller de arbetstagare som har utsett ombudet.

I fråga om skyddsombud på fartyg gäller 5 kap. 3 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2003:442)*

6 a § För varje årskurs 7–9 i grundskolan och 7–10 i specialskolan samt för varje nationellt och specialutformat program i gymnasieskolan ska två företrädare för eleverna utses att medverka i skolans arbetsmiljöarbete såsom elevskyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160). På individuella program i gymnasieskolan och på utbildningsområdet i övrigt bestäms antalet elevskyddsombud och studerandeskyddsombud med hänsyn till elevernas och de studerandes antal och arbetsförhållanden. *Förordning (2009:1164)*

7 § Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skyddsron.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska de ges möjlighet att delta vid skyddsronen. *Förordning (2009:1164)*

8 § Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestäms med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Av ledamöterna skall om möjligt en vara i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. I kommittén bör också ingå en ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare. Vidare skall i kommittén ingå skyddsombud.

Ordföranden och sekreterare i skyddskommitté utses av arbetsgivaren, om inte annat överenskommes.

I fråga om skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 6 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2003:442)*

8 a § En skyddskommitté bör sammanträda minst en gång var tredje månad.

Vid skyddskommitténs sammanträden bör även företrädare för företagshälsovården vara närvarande.

Två av de elevskyddsombud som har utsetts enligt 6 kap. 18 § arbetsmiljölagen (1977:1160) får medverka vid skyddskommitténs sammanträden. Elevskyddsombuden har dock inte rätt att ensamma hindra övriga deltagare från att fatta beslut i skyddskommittén. Elevskyddsombuden inom varje skyddskommittéområde bestämmer själva vilket eller vilka ombud som ska företräda dem vid sammanträdet.

Av 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen framgår att studerandeskyddsombuden ingår som ledamöter i skyddskommittén. *Förordning (2009:1164)*

9 § Om företrädare för arbetsgivare och arbetstagare eller studerandeskyddsombud inte kan ena sig om beslut i skyddskommittén, ska på begäran av ledamot frågan hän-skjutas till Arbetsmiljöverket, som har att pröva denna i den mån den faller inom området för verkets befogenhet.

I beslut av skyddskommitté bör anges den tid inom vilken beslutet ska vara verkställt. *Förordning (2009:1164)*

10 § Uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts, ska snarast möjligt efter förrättat val skriftligen lämnas till arbetsgivaren av den organisation eller de arbetstagare som har förrättat valet. Om ett skyddsombud ersätts, ska anges vilken person det nya skyddsombudet ersätter.

Arbetsgivare ska på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté.

I fråga om skyddsombud eller skyddskommitté på fartyg gäller 5 kap. 7 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2008:82)*

11 § Arbetsgivaren skall underrätta huvudskyddsombudet eller, om ett sådant ombud inte finns, annat skyddsombud om beslut i ett ärende om bygglov som avser en arbetslokal eller ett personalrum. Finns det inte något skyddsombud skall underrättelsen lämnas till den organisation som företräder arbetstagarna. *Förordning (1995:482)*

12 § Arbetsgivare skall underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet enligt förordningen (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd. *Förordning (1998:912)*

13 § Skyddsombud skall under minst två år behålla avskrift av skriftligt meddelande som ombudet fått av tillsynsmyndighet. Avgår skyddsombudet, skall avskriften överlämnas till efterträdaren.

På fartyg gäller 5 kap. 9 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) i stället för denna paragraf. *Förordning (2003:442)*

14 § Vid övning som leds av Försvarsmakten och vid sådan övning med kommunal organisation för räddningstjänst som avser verksamhet under höjd beredskap gäller inte 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160). *Förordning (2003:791)*

14 a § Kommer riket i krig skall bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas med beaktande även av totalförsvarets behov. Vidare får avsteg göras från bestämmelserna i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. Innan ett sådant avsteg görs skall arbetsgivaren om möjligt samråda med berört skyddsombud. Arbetsmiljöverket skall underrättas om avsteget så snart det kan ske.

Om riket kommer i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i gäller efter regeringens förordnande bestämmelserna i första stycket från den tidpunkt som regeringens bestämmer. *Förordning (2000:957)*

Tillsyn

15 § Tillsynsmyndigheten ska genom åtgärder som avses i 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen ska en helhetsbedömning eftersträvas.

Tillsynsmyndigheten ska göra anmälan till Konsumentombudsmannen om den finner att det finns skäl för ingripande enligt marknadsföringslagen (2008:486) mot marknadsföring som riktas till arbetsgivare.

I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande ska gälla för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

I fråga om tillsyn på fartyg gäller bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364) och med stöd av lagen meddelade föreskrifter i stället för vad som sägs i denna förordning. *Förordning (2008:514)*

16 § Vid en förrättning på ett arbetsställe ska tillsynsmyndigheten eller ett besiktningsorgan, som verkställer kontroll enligt tillsynsmyndighetens föreskrift, kontakta skyddsombud som kan anträffas på arbetsstället.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska även något av dessa kontaktas. *Förordning (2009:1164)*

17 § har upphävts genom förordning (1995:482).

Bemyndiganden

18 § Arbetsmiljöverket bemyndigas att

1. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 1–7 §§ samt 5 kap. 2 § tredje och fjärde styckena, 3 § andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen i andra fall än som avses i 1, 2 och 3 §§ denna förordning,
3. i fråga om handlingar, som avses i 3 § denna förordning, meddela föreskrifter om annan förvaringstid än där sågs och om förvaringsplats,
4. meddela föreskrifter om sanktionsavgifter enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen,
5. meddela närmare föreskrifter om läkares anmälningsskyldighet enligt 2 a §,
6. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen,
7. meddela ytterligare föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen.

För planering och kontroll av arbetsmiljön kan Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om gränsvärden.

Föreskrifter som rör även annan myndighets verksamhetsområde meddelar Arbetsmiljöverket efter samråd med den myndigheten.

Arbetsmiljöverket får även medge undantag från föreskrifter som verket har meddelat. *Förordning (2001:83)*

18 a § Föreskrifter om ledighet för att fullgöra uppdraget som elev skyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160) finns i

- 6 kap. grundskoleförordningen (1994:1194),
- 6 kap. gymnasieförordningen (1992:394),
- 7 kap. specialskoleförordningen (1995:401),
- 6 kap. särskoleförordningen (1995:206) samt
- 6 kap. förordningen (1994:741) om gymnasiesärskolan. *Förordning (1995:821)*

18 b § Statens skolverk, universitet och högskolor samt Myndigheten för yrkeshögskolan får för sina verksamhetsområden meddela föreskrifter för verkställigheten av 6 kap. 17 § och 18 § andra och tredje styckena arbetsmiljölagen (1977:1160).

Förordning (2009:1164)

Ansvar m.m.

19 § Om ansvar vid överträdelse av 1–3 §§ eller föreskrift, som har meddelats med stöd av 18 § första stycket 1–3 denna förordning, föreskrivs i 8 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

I anslutning till föreskrift, som meddelas med stöd av 18 § första stycket 1–3, skall upplysas om att överträdelse kan medföra straffpåföljd. Detta gäller dock inte om det för överträdelsen har utfärdats föreskrift om sanktionsavgift enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen. *Förordning (1994:580)*

20 § Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) eller med stöd därav meddelade föreskrifter sänds till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller i mål om ansvar enligt 3 kap. 7–10 §§ brottsbalken, när målet rör arbetsgivares eller arbetstagares ansvar för att ha vållat skada eller ha framkallat fara för anställd. *Förordning (2000:957)*

21 § Vad som sägs i denna förordning om Arbetsmiljöverket ska i fråga om fartyg i stället gälla Transportstyrelsen med de undantag som följer av denna paragraf.

I frågor som avser skydd mot ohälsa och olycksfall på fartyg ska Transportstyrelsen i den omfattning som behövs samråda med Arbetsmiljöverket. I fråga om fartyg som har tagits in på varv i Sverige meddelar Arbetsmiljöverket efter samråd med Transportstyrelsen de föreskrifter som behövs i fråga om samordning av skyddsåtgärder. Detsamma gäller i fråga om fartyg i svensk hamn som är gemensamt arbetsställe till följd av att fartyget är under lastning eller lossning.

Bestämmelserna i 2 § första stycket ska inte tillämpas på örlogsfartyg.

Förordning (2008:1214)

22 § Den vars verksamhet har varit föremål för tillsyn enligt 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160), skall ersätta tillsynsmyndigheterna för sådana kostnader för undersökning av prov som har varit skäligen påkallade.

För sådan granskning av maskiner, redskap, skyddsutrustningar eller andra tekniska anordningar, som utförs av Arbetsmiljöverket på uppdrag av den som avser att överlåta eller upplåta anordningen eller i övrigt för dennes räkning, betalas en avgift som bestäms av verket. *Förordning (2000:957)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1164

| Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2010.

UTDRAG

Tobakslag (1993:581)

Inledande bestämmelse (1 §)	201
Begränsning av rökning i vissa lokaler och utrymmen samt på vissa områden utomhus (2–7 §§)	201
Rökfri arbetsmiljö (8 §)	202
Tillsyn (19 och 19 a §§)	202
Överklagande (25 §)	203

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Inledande bestämmelse (1 §)

1 § På grund av de hälsorisker och olägenheter som är förbundna med bruk av tobak och exponering för tobaksrök meddelas i denna lag bestämmelser om

- begränsning av rökning i vissa lokaler och utrymmen samt på vissa områden utomhus,
- rökfri arbetsmiljö,
- varningstexter och innehållsdeklaration på förpackningar till tobaksvaror,
- begränsningar av handeln med och rätten till införsel av tobaksvaror,
- marknadsföring av tobaksvaror och användning av vissa varukännetecken i marknadsföring av andra varor eller tjänster, samt
- produktkontroll m. m. av tobaksvaror. *Lag (2005:369)*

Begränsning av rökning i vissa lokaler och utrymmen samt på vissa områden utomhus (2–7 §§)**2 §** Rökning är förbjuden

1. i lokaler som är avsedda för barnomsorg, skolverksamhet eller annan verksamhet för barn eller ungdom samt på skolgårdar och på motsvarande områden utomhus vid förskolor och fritidshem,
2. i lokaler som är avsedda för hälso- och sjukvård,
3. i lokaler som är avsedda för gemensamt bruk i bostäder och inrättningar med särskild service eller vård,
4. på färdmedel i inrikes kollektivtrafik eller i lokaler och andra utrymmen som är avsedda att användas av den som reser med sådana färdmedel,
5. i restauranger och på andra serveringsställen, utom när servering sker utomhus,
6. i andra lokaler än sådana som avses i 1–5 när en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning som avses i 2 kap. 1–3 §§ ordningslagen (1993:1617) anordnas och i lokaler som är avsedda att användas av den som deltar i sammankomsten eller tillställningen, samt
7. i andra lokaler än sådana som avses i 1–6 om allmänheten har tillträde till lokalerna. *Lag (2004:485)*

3 § har upphävts genom lag (1994:98).

4 § I hotell och andra inrättningar där tillfällig bostad yrkesmässigt upplåts, skall i ett visst antal av de rum eller liknande som upplåts rökning vara förbjuden. I fråga om sov-
kupéer och andra utrymmen som upplåts för tillfällig bostad på färdmedel i inrikes kollektivtrafik gäller i stället 2 § 4. *Lag (2004:485)*

5 § Bestämmelserna i 2 § gäller inte i fråga om bostäder och andra lokaler för boende som som inte är tillfälligt. *Lag (1994:98)*

6 § Rökning är trots bestämmelserna i 2 § 2–4, 6 och 7 tillåten i delar av de lokaler eller andra utrymmen som avses där, om dessa delar särskilt avsatts för rökning. Detsamma gäller lokaler som avses i 2 § 1 och som är upplåtna enbart för personal.

Trots bestämmelsen i 2 § 5 får rökning tillåtas i restauranger och på andra serveringsställen i separata rum som särskilt avsatts för rökning. Rum där rökning tillåts

får endast utgöra en mindre del av serveringsställets yta. Rummen skall vara belägna så att besökare inte måste passera genom dessa. Arbetstagare skall endast tillfälligtvis behöva vistas i rummen, när rökning pågår. Servering eller annan liknande verksamhet får inte bedrivas i rummen när rökning pågår. Detta gäller dock inte sådan verksamhet som har direkt samband med rummens funktion. Mat eller dryck får inte föras med in i dessa rum.

Avvikelse från 2 § 1–4, 6 och 7 samt 4 § får göras om det finns särskilda skäl till det på grund av utrymmets eller områdets beskaffenhet eller användningssätt eller av omständigheterna i övrigt. *Lag (2004:485)*

6 a § Regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, får meddela föreskrifter om utformning och ventilation av sådana rum som avses i 6 § andra stycket.

Lag (2004:485)

7 § Den som i egenskap av ägare eller på annan grund disponerar över en lokal, ett annat utrymme eller ett område utomhus som omfattas av någon av bestämmelserna i 2 och 4 §§ svarar för att bestämmelserna följs.

Om någon trots tillsägelse röker där rökning inte är tillåten, får denne avvisas.

Lag (1994:98)

Rökfri arbetsmiljö (8 §)

8 § I andra fall än som avses i 2 och 4 §§ svarar arbetsgivaren för att en arbetstagare inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök i den arbetslokal eller det liknande utrymme där arbetstagaren är verksam. Som arbetstagare räknas här personer som avses i 1 kap. 2 § första stycket och 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160). *Lag (1994:98)*

Tillsyn (19 och 19 a §§)

19 § Den centrala tillsynen över att denna lag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs utövas av

1. Arbetsmiljöverket när det gäller
 - a) lokaler och andra utrymmen som avses i 2 § och som är upplåtna enbart för personal, och
 - b) lokaler och andra utrymmen på vilka 8 § ska tillämpas.
2. Statens folkhälsoinstitut när det gäller
 - a) miljöer som avses i 2 § och som inte är upplåtna enbart för personal,
 - b) lokaler som avses i 4 §,
 - c) varningstexter m.m. enligt 9, 10 och 11 §§,
 - d) handel enligt 12–12 b §§ och anmälan och egentillsyn enligt 12 c §,
 - e) produktkontroll m.m. enligt 16–18 §§, och
 - f) uppgifter om kostnader för marknadsföring enligt 18 b §, samt
3. Konsumentombudsmannen när det gäller marknadsföring enligt 9 a § eller 14–14 b §§.

Vid Konsumentombudsmannens tillsyn tillämpas bestämmelserna i marknadsföringslagen (2008:486). *Lag (2008:495)*

19 a § Den omedelbara tillsynen över att denna lag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs utövas av

1. Arbetsmiljöverket när det gäller lokaler och andra utrymmen för vilka verket har den centrala tillsynen, och
2. den eller de nämnder som kommunfullmäktige bestämmer när det gäller
 - a) de miljöer och lokaler för vilka Statens folkhälsoinstitut har den centrala tillsynen,
 - b) bestämmelserna om handel m.m. enligt 12–12 c §§, och
 - c) bestämmelserna om marknadsföring m.m. i 14 och 14 a §§ när det gäller marknadsföringsåtgärder på eller i anslutning till försäljningsställen.

Länsstyrelsen utövar inom länet tillsyn enligt första stycket 2. Länsstyrelsen skall

1. följa kommunernas verksamhet och biträda kommunerna med information och råd, och
2. främja samarbete mellan olika tillsynsmyndigheter och mellan tillsynsmyndigheter och andra. *Lag (2005:369)*

Överklagande (25 §)

25 § Beslut som en i 19 a § angiven nämnd har fattat enligt denna lag eller enligt en föreskrift som har meddelats med stöd av lagen får överklagas hos länsstyrelsen. Länsstyrelsens beslut får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Beslut som Statens folkhälsoinstitut har meddelat med stöd av 20 § första stycket eller 21 § eller som Arbetsmiljöverket meddelat får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2005:369)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

UTDRAG

Fartygssäkerhetslag (2003:364)**4 kap. Arbetsmiljö***Om arbetsmiljön*

1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller fartygsarbete om inte annat sägs där eller följer av denna lag.

2 § Arbetsmiljön på fartyg skall vara sådan som sägs i 2 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) och i 3–5 §§.

3 § Ett fartyg skall i förekommande fall erbjuda ombordanställda en tillfredsställande bostads- och fritidsmiljö. Där skall finnas tillräckligt många sovrum, dagrum, måltidsrum, kök eller motsvarande utrymmen för matlagning, utrymmen för personlig hygien, sjukrum och andra särskilt inrättade utrymmen för de ombordanställdas personliga behov, bekvämlighet och trevnad. Alla dessa utrymmen skall vara tillräckligt stora samt inredda och utrustade på lämpligt sätt.

4 § För att hjälp och vård vid olycksfall eller sjukdom skall kunna lämnas ombord skall sådana åtgärder vidtas som behövs med hänsyn till antalet ombordanställda, fartygets beskaffenhet och den fart som fartyget används i.

5 § Den kost som de ombordanställda får skall vara tillräcklig och av fullgod kvalitet. Vatten för de ombordanställdas behov skall finnas lätt tillgängligt ombord i tillräcklig mängd och av fullgod kvalitet.

Bestämmelser om livsmedel och om utrymmen för verksamhet med livsmedel finns i livsmedelslagen (2006:804) och de EG-förordningar som kompletteras av den lagen. *Lag (2006:830)*

Befälhavarens skyldigheter för arbetsmiljön

6 § Befälhavaren skall se till att kost och vatten i tillräcklig mängd och av fullgod kvalitet medförs på fartyget. Befälhavaren skall även ha uppsikt över bostads- och hälsovårdsförhållandena ombord.

7 § Befälhavaren skall se till att minderåriga som anlitas till eller utför fartygsarbete i yrkesmässig verksamhet har fyllt sexton år och har fullgjort sin skolplikt.

Trots första stycket får en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utföra lättare fartygsarbete inom fiskerinäringen om arbetet inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Första och andra styckena gäller inte minderåriga som är arbetstagare. Bestämmelser om minimiålder för fartygsarbete som utförs av arbetstagare finns i sjömanslagen (1973:282).

8 § Befälhavaren skall se till att ingen minderårig anlitas till eller utför fartygsarbete på ett sätt som medför risk för olycksfall, överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.

9 § Vad som sägs i 3 kap. 2 §, 2 a § första och andra styckena samt 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) om arbetsgivares skyldigheter skall vid fartygsarbete också gälla befälhavaren.

Skyddsombud och skyddskommitté

10 § Bestämmelserna om skyddsombud och skyddskommitté i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller även skyddsombud och skyddskommitté på fartyg om inte annat anges i den lagen eller i 11–17 §§.

11 § På ett fartyg med minst fem ombordanställda ska bland dessa ett eller flera skyddsombud utses. Skyddsombud ska utses även på andra fartyg, om det behövs. Ersättare bör utses för varje skyddsombud.

Skyddsombud utses av de ombordanställda. I val av skyddsombud deltar inte befälhavaren, den tekniska chefen eller sådan ledamot av skyddskommitté som har utsetts av en arbetsgivare.

Transportstyrelsen kan, om förhållandena kräver det, medge att ett eller flera skyddsombud utses gemensamt för flera fartyg som har samma redare. Ett sådant skyddsombud utses enligt samma grunder som ett annat skyddsombud eller av företrädare för de ombordanställda på fartygen. *Lag (2008:1378)*

12 § Om visst fartygsarbete innebär omedelbar och allvarig fara för någon ombordvarandes liv eller hälsa och rättelse inte genast kan uppnås genom hänvändelse till befälhavaren, får skyddsombudet bestämma att arbetet skall avbrytas.

Om det behövs från skyddssynpunkt och rättelse inte genast kan uppnås genom hänvändelse till befälhavaren, får skyddsombudet avbryta arbete som en arbetstagarer utför ensam.

Om skyddsombudet finner att ett förbud enligt 6 kap. 1, 2, 3 eller 6 § överträds, får han eller hon avbryta arbete som avses med förbudet eller som behövs för att fartyget skall kunna påbörja eller fortsätta en förbjuden resa.

För skada till följd av åtgärd som avses i första–tredje styckena är skyddsombudet fri från ersättnings skyldighet.

13 § Ett beslut av ett skyddsombud enligt 12 § gäller i fråga om ett fartyg som är förtöjt eller ligger till ankars i svensk hamn till dess Transportstyrelsen har tagit ställning i saken.

I andra fall eller då det är fråga om räddningstjänst gäller skyddsombudets beslut till dess befälhavaren har tagit ställning. Befälhavaren får beordra arbete mot skyddsombudets beslut endast om han eller hon finner att beslutet är ogrundat eller att arbetet är nödvändigt för att undanröja eller förebygga en fara som han eller hon bedömer vara större än den risk som har föranlett skyddsombudets beslut. Innan befälhavaren beordrar arbete i strid mot skyddsombudets beslut ska han eller hon höra skyddskommittén, om det finns en sådan ombord enligt 14 § första stycket och det inte föreligger tvingande hinder. *Lag (2008:1378)*

14 § På ett fartyg vars besättning normalt uppgår till minst tolv personer ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för redaren och de ombordanställda. En skyddskommitté ska tillsättas även på ett annat fartyg, om de ombordanställda begär det.

I skyddskommittén kan det ingå företrädare även för andra arbetsgivare än redaren. De ledamöter av kommittén som inte företräder redaren eller någon annan arbetsgivare utses av de ombordanställda. I val av sådana ledamöter deltar inte befälhavaren, den tekniska chefen eller ledamot av kommittén som före valet har utsetts av en arbetsgivare.

Transportstyrelsen kan, om förhållandena kräver det, medge att en skyddskommitté utses gemensamt för flera fartyg som har samma redare. En sådan gemensam skyddskommitté utses enligt samma grunder som andra skyddskommittéer.

Lag (2008:1378)

15 § En uppsägning av ett anställningsavtal eller en annan sådan rättshandling som sker i strid mot vad som sägs i 6 kap. 10 § tredje stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) är ogiltig.

Om ett skyddsombud påstår att han eller hon med anledning av uppdraget att vara skyddsombud har blivit uppsagd från sin anställning eller har fått sina arbetsförhållanden eller anställningsvillkor försämrade, har han eller hon rätt att stå kvar i sin befattning under oförändrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor till dess frågan har prövats slutligt. På yrkande av redaren får dock domstol förordna att detta inte skall gälla.

Om ett skyddsombud efter det att anställningen upphört har väckt talan om att anställningsförhållandet skall bestå på grund av att uppsägningen är ogiltig enligt första stycket, får domstol på yrkande förordna att skyddsombudet skall få återgå i arbetet för tiden intill dess ett beslut eller en dom i frågan har vunnit laga kraft. För den tid förordnandet gäller har skyddsombudet rätt till de anställningsvillkor som är förenade med hans eller hennes tidigare befattning.

Vad som sägs i denna paragraf om rätt att stå kvar i befattning eller återgå i arbetet utesluter inte tillämpningen av 17 eller 18 § sjömanslagen (1973:282).

16 § Den som vill väcka talan enligt 15 § eller fordra skadestånd enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall underrätta motparten om detta inom ett år och sex månader från avslutandet av den åtgärd som anspråket grundas på. Har inom den tiden förhandling i fråga om anspråket begärts enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom sex månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två år från avslutandet av den åtgärd som anspråket grundas på.

Första stycket skall tillämpas också i fråga om anspråk på anställningsförmåner enligt 6 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

lakttas inte vad som föreskrivs i första eller andra stycket är rätten till talan förlorad.

Vid mål som avses i första stycket gäller vad som sägs i 6 kap. 13 § arbetsmiljölagen.

17 § I förhållande till redaren eller annan arbetsgivare skall 12, 13, 15 och 16 §§ börja tillämpas när de som har utsett skyddsombudet har underrättat redaren eller arbetsgivaren om valet.

Vad som sägs om skyddsombud i denna paragraf och i 15 § skall tillämpas också i fråga om ledamöter av en skyddskommitté.

Utländska fartyg

18 § Bestämmelserna i detta kapitel gäller utländska fartyg endast i den mån regeringen föreskriver det.

UTDRAG

Fartygssäkerhetsförordning (2003:438)**5 kap. Arbetsmiljö**

1 § Föreskrifter om fartyg och fartygsarbete som regeringen utfärdat med stöd av arbetsmiljölagen (1977:1160) finns i arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Tillgängliga författningar

2 § På varje fartyg skall fartygssäkerhetslagen (2003:364) och denna förordning samt arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) finnas tillgängliga för dem som utför fartygsarbete. Detsamma gäller i fråga om andra författningar som har utfärdats med stöd av dessa lagar eller förordningar och som rör den verksamhet som bedrivs på fartyget.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Skyddsombud och skyddskommitté

3 § Till skyddsombud skall utses en person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor och som har god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Antalet skyddsombud bestäms efter skyddsområdets omfattning, arbetets natur och arbetsförhållandena.

Skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av dem som har utsett ombudet.

4 § Befälhavaren skall underrätta skyddsombudet om till vem ombord som framställningar i skyddsfrågor skall göras. Redaren skall meddela de ombordanställda till vem inom rederiet som framställningar skall göras i frågor om fartygets skyddsförhållanden.

En begäran om åtgärder av ett skyddsombud enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall antecknas i fartygets skeppsdagbok.

5 § Ett beslut enligt 4 kap. 12 eller 13 § fartygssäkerhetslagen (2003:364) ska antecknas i fartygets skeppsdagbok. Befälhavaren ska genast skriftligen underrätta Transportstyrelsen eller annan berörd tillsynsmyndighet om beslutet. *Förordning (2008:1144)*

6 § Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestäms med hänsyn till antalet ombordanställda och arbetsförhållandena på fartyget. Befälhavaren eller annan ansvarig arbetsledare som särskilt har utsetts att handlägga skyddsfrågor bör ingå i kommittén. I kommittén bör det också ingå en ledamot av styrelse för facklig organisation av ombordanställda som verkar på fartyget. Vidare skall skyddsombud ingå i kommittén.

Ordförande och sekreterare i skyddskommittén utses av redaren om inte annat överenskomts.

7 § Redaren ska lämna uppgift till Transportstyrelsen om vem som har utsetts att ta emot framställningar i frågor om fartygets skyddsförhållanden.

Befälhavaren ska på lämpligt ställe ombord sätta upp anslag med uppgift om namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté. Han eller hon ska också snarast möjligt efter förrättat val underrätta Transportstyrelsen om vem som har utsetts till skyddsombud, dennes skyddsområde och mandattid. *Förordning (2008:1144)*

8 § Vid en tillsynsförrättning på fartyg skall förrättningsmannen sätta sig i förbindelse med skyddsombud om en förrättning avser eller motiverar åtgärder inom skyddsorganisationens verksamhetsområde.

Vid en tillsynsförrättning bör berörda skyddsombud vara närvarande och beredda att lämna förrättningsmannen upplysningar.

9 § Om en tillsynsmyndighet till ett skyddsombud har lämnat en kopia av ett meddelande i en skyddsfråga som gäller fartyget, skall skyddsombudet förvara kopian under minst två år räknat från meddelandets datum. Om skyddsombudet avgår skall kopior-na överlämnas till efterträdaren.

Bemyndiganden

10 § Transportstyrelsen får

1. meddela föreskrifter om sjukvård ombord på fartyg och om skeppsapotek samt föreskrifter i övrigt enligt 7 kap. 5 § första stycket 1 och 2 fartygssäkerhetslagen (2003:364),
2. meddela de ytterligare föreskrifter som behövs om hur fartyg ska vara utformade, inrättade och utrustade för att erbjuda en lämplig arbetsmiljö och tillfredsställande förhållanden i övrigt för de ombordanställda.

I frågor som avser skydd mot ohälsa eller olycksfall i arbetet meddelas föreskrifterna efter samråd med Arbetsmiljöverket.

Föreskrifter som rör även andra myndigheters verksamhet meddelar Transportstyrelsen efter samråd med respektive myndighet. *Förordning (2008:1144)*

Utländska fartyg

11 § Bestämmelserna i 4 kap. 3, 4 §§ och 5 § första och andra styckena fartygssäkerhetslagen (2003:364) gäller också utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium.

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

(senast ändrad genom SFS 2009:988)

1 kap. Inledning	209
2 kap. Om arbetsskada	209
3 kap. Ersättning vid sjukdom	210
4 kap. Ersättning vid bestående nedsättning av arbetsförmågan	211
Allmänna grunder för ersättning	211
Livränteunderlag	211
Omprovning av livränta	212
5 kap. Ersättning vid dödsfall	213
Begravningshjälp	213
Livräntor till efterlevande	213
Gemensamma bestämmelser	214
6 kap. Särskilda bestämmelser om ersättning	214
7 kap. Försäkringens finansiering	216
8 kap. Övriga bestämmelser	216
Anmälan om arbetsskada	216
Bestämmande och utbetalning av ersättning	217
Uppgiftsskyldighet m.m.	217
Ansvarsbestämmelser	217
Besvär m.m.	217
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	218
Propositioner	218

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

1 kap. Inledning

1 § I denna lag finns bestämmelser om försäkring för arbetsskada.

I socialförsäkringslagen (1999:799) finns bestämmelser om vem som omfattas av denna lag. Socialförsäkringslagen innehåller också bestämmelser om förmåner vid utlandsvistelse och anmälan, m.m. *Lag (2004:783)*

2 § Arbetsskadeförsäkringen handhas av Försäkringskassan. Pensionsmyndigheten handhar dock ärenden som gäller ersättning vid dödsfall. *Lag (2009:988)*

2 kap. Om arbetsskada

1 § Med arbetsskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada skall anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.

Olycksfall vid färd till eller från arbetsstället räknas som olycksfall i arbetet, om färdens föranleddes av och stod i nära samband med arbetet.

Har skada som beror på annat än olycksfall framkallats av smitta, anses den som arbetsskada i den mån regeringen föreskriver det. *Lag (2002:222)*

2 § har upphävts genom lag (2002:222).

3 § Med skada avses i denna lag personskada och skada på protes eller annan liknande anordning som användes för avsett ändamål när skadan inträffade.

4 § Skada till följd av annat än olycksfall anses ha inträffat den dag då skadan visade sig.

3 kap. Ersättning vid sjukdom

1 § Den försäkrade har vid arbetsskada rätt till samma förmåner från sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som han eller hon har rätt till vid annan sjukdom. *Lag (1999:809)*

2 § Är någon som avses i 1 § inte berättigad till sjukpenning från sjukförsäkringen eller omfattas inte den skadade i övrigt av sjukförsäkringen enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, har han vid arbetsskada rätt till förmåner från arbetsskedeförsäkringen i enlighet med vad som skulle ha utgått om 2, 3 och 22 kap. lagen om allmän försäkring hade varit tillämpliga på honom. Sjukpenning utgår dock inte till arbetstagare som enligt 3 kap. 16 § första stycket lagen om allmän försäkring har undantagits från rätt till sjukpenning vid sjukdom. *Lag (1999:809)*

2 a § För en försäkrad som avses i 3 kap. 15 § socialförsäkringslagen (1999:799) eller som i annat fall genomgår yrkesutbildning när skadan inträffar utges sjukpenning från arbetsskedeförsäkringen vid sjukdom som efter en tid av 180 dagar efter det att skadan inträffade sätter ned den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete med minst en fjärdedel.

Sjukpenning enligt denna paragraf utges på grundval av den försäkrades livränteunderlag som anges i 4 kap. 9–11 §§ och beräknas enligt 3 kap. och 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Sjukpenningen utges dock endast i den mån ersättningen överstiger den sjukpenning den försäkrade är berättigad till enligt 1 eller 2 §. *Lag (2006:1538)*

3 § I den mån ersättning inte utges enligt 1 eller 2 § ersätter arbetsskedeförsäkringen nödvändiga kostnader för

1. sjukvård utom riket,
2. tandvård,
3. särskilda hjälpmedel. *Lag (1993:357)*

4 § En försäkrad som beviljas ersättning för inkomstförlust till följd av arbetsskada skall även ha rätt till särskild arbetsskadeersättning som kompensation för inkomstförlust som avser två sjukdagar. Den särskilda arbetsskadeersättningen beräknas för dag med 80 procent av det livränteunderlag som gäller vid tiden för beslutet, delat med 365.

Om den försäkrade kan visa att han eller hon har haft fler än två sjukdagar med inkomstförlust under sjukdomsperioder till följd av arbetsskadan har han eller hon rätt till särskild arbetsskadeersättning för varje sådan dag utöver de två första med 80 procent av den faktiska inkomstförlusten, dock högst med 80 procent av det i första stycket angivna livränteunderlaget, delat med 365.

Den särskilda arbetsskadeersättningen avrundas för dag till närmaste hela kronal. *Lag (2006:1538)*

5–6 §§ har upphävts genom lag (1993:357).

7 § Medför en arbetsskada som har föranlett livränta enligt 4 kap. på nytt sjukdom, har den försäkrade rätt till sjukpenning enligt 1–2 a §§, om sjukdomen sätter ned hans kvarstående förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete. *Lag (1993:357)*

8 § har upphävts genom lag (1993:357).

9 § Ersättning för tandvård enligt 3 § lämnas under förutsättning att tandvården ges av en vårdgivare vars vård kan berättiga till ersättning enligt lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd. *Lag (2008:147)*

10 § I kostnad för vård m. m. enligt 3 § räknas in nödvändiga utgifter för resor.

Är den skadade inte sjukförsäkrad enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring har han rätt till ersättning från arbetsskedeförsäkringen för resekostnader i samband med konvalescentvård i enlighet med vad som skulle ha utgetts om den lagen hade varit tillämplig på honom. *Lag (1995:1487)*

4 kap. Ersättning vid bestående nedsättning av arbetsförmågan

Allmänna grunder för ersättning

1 § En försäkrad som till följd av arbetsskada har fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt med minst en femtondel har, om nedsättningen är varaktig eller kan antas bestå under minst ett år, rätt till ersättning i form av livränta för den inkomstförlust som uppkommer. Livränta utges dock inte, om förlusten för år räknat understiger en fjärdedel av det prisbasbelopp som fastställts för det år då livräntan skall börja utges.

Har försäkrad genom arbetsskada fått sin arbetsförmåga nedsatt med mindre än en femtondel och drabbas han senare av ytterligare arbetsskada, skall livränta bestämmas på grundval av båda skadorna. *Lag (2002:222)*

2 § Livränta beräknas på den försäkrades livränteunderlag enligt 5–11 §§ och utgår med så stor andel av detta som motsvarar graden av nedsättning av hans förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete.

3 § Den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete skall bedömas med beaktande av vad som rimligen kan begäras av honom eller henne med hänsyn till arbetsskadan, hans eller hennes utbildning och tidigare verksamhet samt ålder, bosättningsförhållanden och andra sådana omständigheter.

I fråga om en äldre försäkrad skall hänsyn främst tas till hans eller hennes förmåga och möjlighet att skaffa sig fortsatt inkomst genom sådant arbete som han eller hon har utfört tidigare eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för honom eller henne.

Försäkringskassan skall i samband med beslut om livränta också bedöma om förnyad utredning av förmågan att skaffa inkomst genom arbete skall göras efter viss tid. *Lag (2002:222)*

4 § Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år, om inte annat anges i andra stycket.

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 67 år, om skadan inträffar den månad då den försäkrade fyller 65 år eller senare. En förutsättning för rätt till sådan livränta är att den försäkrade är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring. *Lag (2001:299)*

Livränteunderlag

5 § För den som är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring utgörs livränteunderlaget av hans eller hennes sjukpenninggrundande inkomst enligt 3 kap. 2 § nämnda lag vid den tidpunkt från vilken livräntan första gången ska utges eller den inkomst som då skulle ha utgjort hans eller hennes sjukpenninggrundande inkomst, om Försäkringskassan hade känt till samtliga förhållanden.

Vid tillämpningen av första stycket gäller följande avvikelser från bestämmelserna i 3 kap. 2 § lagen om allmän försäkring. Vid beräkningen ska också andra skattepliktiga förmåner än pengar beaktas. Med inkomst av anställning likställs kostnadsersättning som inte enligt 8 kap. 19 eller 20 § skattebetalningslagen (1997:483) undantas vid beräkning av skatteavdrag. Semesterlön och semesterersättning ska medräknas utan den begränsning som anges i 3 kap. 2 § tredje stycket lagen om allmän försäkring. Inkomst i form av skattepliktiga förmåner ska värderas på det sätt som är föreskrivet för beräkning av pensionsgrundande inkomst enligt lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension. Inkomst av sådant förvärsarbete som avses i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring ska medräknas.

Vid beräkning av livränteunderlaget får även beaktas ett löneavtal som har träffats efter den tidpunkt från vilken livräntan första gången ska utges om avtalet omfattar denna tidpunkt. *Lag (2008:862)*

6 § För den som inte är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring men likväl har inkomst av förvärsarbete utgörs livränteunderlaget

av den inkomst som med tillämpning av 5 §, vid den tidpunkt från vilken livräntan första gången skall utges, skulle ha beräknats för honom om han hade varit sjukpenningförsäkrad. *Lag (2005:335)*

6 a § Om det redan vid den tidpunkt från vilken livräntan första gången skall utges är sannolikt att livränteunderlaget skulle bli väsentligen högre eller lägre vid en senare tidpunkt får ett nytt livränteunderlag fastställas och läggas till grund för beräkning av livränta vid ett sådant senare tillfälle. *Lag (2005:335)*

7 § Skall livränta börja utgå sedan avsevärd tid har förflutit efter det att den försäkrade var utsatt för skadlig inverkan i arbetet, får som livränteunderlag brukas annan högre inkomst av förvärvsarbete än den som anges i 5 eller 6 §, om särskilda skäl talar för det.

7 a § Om en livränta skall beräknas på nytt efter det år den första gången skall utges eller om den skall omprövas enligt 12 § skall det livränteunderlag som anges i 5–7 §§ räknas om med ledning av det särskilda tal som anges i 6 kap. 2 § för varje år efter det år livräntan första gången skall utges. *Lag (2005:335)*

8 § I livränteunderlaget skall inräknas delpension enligt lagen (1979:84) om delpensionsförsäkring, om pensionen utgick vid den tidpunkt från vilken livräntan skall utges och upphör när livräntan börjar utges. *Lag (1983:192)*

9 § Hade den försäkrade ej fyllt 25 år när skadan inträffade, skall livränteunderlaget för tiden efter det han uppnår den åldern utgöras av den inkomst som han med hänsyn till sin sysselsättning då skadan inträffade sannolikt skulle ha haft vid 25 års ålder, om skadan ej hade inträffat.

Första stycket har motsvarande tillämpning på försäkrad som när skadan inträffade ej hade fyllt 21 år beträffande livränteunderlaget för tiden mellan 21 och 25 års ålder samt på försäkrad som när skadan inträffade ej hade fyllt 18 år beträffande livränteunderlaget för tiden mellan 18 och 21 års ålder.

10 § För en försäkrad som avses i 3 kap. 15 § socialförsäkringslagen (1999:799) eller som i annat fall genomgick yrkesutbildning när skadan inträffade utgörs livränteunderlaget för beräknad utbildningstid lägst av den inkomst som han eller hon sannolikt skulle ha fått, om han eller hon när skadan inträffade hade avbrutit utbildningen och börjat förvärvsarbete. Livränteunderlaget för tid efter utbildningstidens slut utgörs lägst av den inkomst av förvärvsarbete som den försäkrade då sannolikt skulle ha fått, om skadan inte hade inträffat.

Livränteunderlag enligt första stycket får inte beräknas till lägre belopp än vad som motsvarar

- två gånger prisbasbeloppet för tid före 21 års ålder,
- två och en halv gånger prisbasbeloppet för tid mellan 21 och 25 års ålder,
- tre gånger prisbasbeloppet för tid från och med 25 års ålder. *Lag (2002:222)*

11 § Vid beräkning av livränteunderlag bortses från belopp som överstiger sju och en halv gånger det prisbasbelopp som fastställts för det år då livräntan skall börja utges. *Lag (2002:222)*

Omprövning av livränta

12 § Ett beslut om livränta skall omprövas, om ändring av betydelse har skett i de förhållanden som var avgörande för beslutet eller om den försäkrades möjlighet att bereda sig inkomst genom arbete väsentligen har förbättrats. Livränta för förfluten tid får dock inte minskas eller dras in.

Ett beslut om vilandeförklaring av sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt 16 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring skall också omfatta sådan livränta som enligt 6 kap. 1 § första eller andra stycket denna lag samordnats med ersättningen.

För den tid under vilken en sådan vilandeförklaring gäller skall beslutas om livränta beräknad utifrån dels det livränteunderlag som legat till grund för bestämmande av livräntan före vilandeförklaringen, dels de inkomstförhållanden som råder under tiden med vilandeförklaring. *Lag (2005:335)*

13 § Utan hinder av bestämmelserna i 12 § första stycket ska följande gälla.

Ett beslut om sjukersättning enligt 16 a kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring ska också omfatta sådan livränta som enligt 6 kap. 1 § är samordnad med sjukersättningen. Därvid ska vad som där sägs om sjukersättning även avse livränta.

Lag (2008:862)

5 kap. Ersättning vid dödsfall

Begravningshjälp

1 § Har försäkrad avlidit till följd av arbetsskada, utgår begravningshjälp med belopp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet vid tiden för dödsfallet.

Livräntor till efterlevande

2 § Om en försäkrad har avlidit till följd av arbetsskada, har hans efterlevande rätt till livränta enligt detta kapitel.

Livränta utges i form av barnlivränta till den försäkrades efterlevande barn och i form av omställningslivränta till den försäkrades efterlevande make.

Med efterlevande make likställs i fråga om rätt till omställningslivränta den som, utan att vara gift, stadigvarande sammanbodde med en icke gift försäkrad vid dennes död och som tidigare har varit gift med eller har eller har haft eller då väntade barn med den försäkrade. *Lag (2000:465)*

3 § Uppbar den försäkrade livränta enligt 4 kap. med anledning av förlust av arbetsförmågan till följd av skadan, grundas livränta efter honom på hans egen livränta. Livränta efter annan försäkrad grundas på vad som enligt 4 kap. skulle ha utgjort livränta till honom vid förlust av arbetsförmågan, om sådan livränta skulle ha börjat utgå vid tiden för dödsfallet.

Till grund för beräkningen av livränta till efterlevande läggs även pension, livränta eller annan ersättning som utgick till den försäkrade med anledning av tidigare arbetsskada, i den mån det är skäligt.

Livränta till efterlevande får inte grundas på högre belopp än som motsvarar sju och en halv gånger prisbasbeloppet vid den försäkrades död. *Lag (1988:882)*

3 a § Innan Pensionsmyndigheten fattar beslut om ersättning vid dödsfall ska Försäkringskassans bedömning om dödsfallet har inträffat till följd av arbetsskada inhämtas. Pensionsmyndigheten ska också inhämta Försäkringskassans beräkning av det ersättningsunderlag som anges i 3 §. *Lag (2009:988)*

Barn

4 § Barn till en avliden försäkrad har rätt till livränta för tid till och med den månad då barnet fyller 18 år eller, under de förutsättningar som anges i 2 kap. 2 § andra–fjärde styckena lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn, längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Bestämmelserna i 2 kap. 1 § andra stycket lagen om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn tillämpas även i fråga om rätt till livränta enligt denna paragraf.

Lag (2000:465)

5 § Livränta till ett efterlevande barn utges med belopp som för år räknat motsvarar 40 procent av det ersättningsunderlag som anges i 3 §. Är flera barn berättigade till livränta efter den försäkrade, ökas det nämnda procenttalet med 20 för varje barn utöver det första och fördelas det sammanlagda livräntebeloppet lika mellan barnen. *Lag (1988:882)*

Efterlevande make

6 § Rätt till omställningslivränta har efterlevande make under de närmare förutsättningar och för den tid som anges i fråga om omställningspension i 4 kap. 1–4 §§ lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn. *Lag (2000:465)*

7 § har upphävts genom lag (2000:465).

8 § Omställningslivränta utges med belopp som, när den försäkrade även efterlämnar barn som har rätt till livränta efter honom enligt denna lag, för år räknat motsvarar 20 och i annat fall 45 procent av det ersättningsunderlag som anges i 3 §. *Lag (2000:465)*

9 § har upphävts genom lag (2000:465).

Gemensamma bestämmelser

10 § Om en försäkrad har blivit borta under resa eller i annat sammanhang och det kan antas att han har avlidit till följd av arbetsskada, har hans efterlevande rätt till livränta. Som villkor för utbetalning av livränta får dock krävas förklaring på heder och samvete av efterlevande att denne saknar varje underrättelse om den försäkrade. I fråga om omyndig får sådan förklaring krävas från förmyndaren. Förklaring kan också infordras av en god man eller förvaltare som har förordnats enligt föräldrabalken.

Visar det sig sedermera att den försäkrade är vid liv eller att han har avlidit av någon annan orsak än arbetsskada, upphör rätten till livränta. *Lag (1988:882)*

11 § Överstiger livräntorna till de efterlevande efter en försäkrad sammantagna det ersättningsunderlag som anges i 3 §, sätts livräntorna ned proportionellt så att de tillsammans motsvarar detta underlag.

Bestämmelserna i 7 kap. 2 § tredje stycket, 3 och 5 §§ lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn tillämpas även i fråga om livränta enligt detta kapitel. *Lag (2002:223)*

12–14 §§ har upphävts genom lag (1988:882).

6 kap. Särskilda bestämmelser om ersättning

1 § Är någon som har rätt till livränta enligt 4 eller 5 kap. samtidigt berättigad till sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller efterlevandepension enligt lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn med anledning av den inkomstförlust som har föranlett livräntan, utges livräntan endast i den mån den överstiger sjukersättningen, aktivitetsersättningen eller pensionen.

Om den försäkrade uppbär livränta och vid en senare tidpunkt blir berättigad till sjukersättning eller aktivitetsersättning för en sjukdom som inte är arbetsrelaterad skall samordningen enligt första stycket göras på följande sätt. Livräntan skall minskas med den andel av ersättningen som svarar mot den andel som nedsättningen av förmågan att skaffa sig inkomst av arbete till följd av skadan utgjorde av hel sådan förmåga när livräntan bestämdes.

Har delpension utgått till någon som tillerkänns livränta enligt 4 kap. och avser livräntan samma inkomstförlust som delpensionen, får livränta för förfluten tid utges endast i den mån den överstiger den delpension som utgått för samma tid.

Första stycket gäller även i fråga om pension som enligt utländskt system för social trygghet utgår med anledning av arbetsskadan.

Om bestämmelserna om beräkning av pensionspoäng vid underlåten eller bristande avgiftsbetalning i 11 kap. 6 § första stycket lagen om allmän försäkring, i detta lagrumms lydelse före den 1 januari 1999, eller 4 kap. 8 § andra stycket lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension har tillämpats för år efter det då arbetsskadan har inträffat, skall vid tillämpning av denna paragraf hänsyn tas till den tilläggspension som skulle ha utgivits om full avgift hade erlagts. *Lag (2000:465)*

2 § En fastställd livränta skall för varje år räknas om med ledning av ett särskilt tal. Detta tal skall visa den årliga procentuella förändringen av halva den reala inkomstförändring som beräknats för inkomstindex enligt 1 kap. 5 § andra stycket lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension med tillägg för den procentuella förändringen i det allmänna prisläget i juni månad två år före det år livräntan omräknas och det allmänna prisläget i juni månad året närmast före det året.

Livräntan får högst omräknas till ett belopp som utgör samma andel av sju och en halv gånger det för året fastställda prisbasbeloppet som den andel av livränteunderlaget som svarar mot nedsättningen av förmågan att skaffa sig inkomst genom arbete enligt 4 kap. 2 §. *Lag (2002:222)*

3 § Är arbetsgivare författningsenligt skyldig att utge ersättning vid arbetsskada, har han rätt att enligt närmare föreskrifter som regeringen meddelar erhålla sådan ersättning från arbetsskadeförsäkringen som för motsvarande ändamål tillkommer den försäkrade eller dennes efterlevande, i den mån ersättningen ej överstiger vad arbetsgivaren har utgivit.

4 § En försäkrad som på anmodan av Försäkringskassan eller med dess samtycke avhåller sig från arbetet i syfte att förebygga att en arbetsskada uppstår, återuppstår eller förvärras, har rätt att under tiden få skällig ersättning från arbetsskadeförsäkringen, motsvarande högst hel sjukpenning enligt bestämmelserna i 3 kap. 1–2 a §§.

Lag (2004:783)

5 § Under tid då den försäkrade är föremål för sådan behandling eller rehabilitering som avses i 3 kap. 7 b § eller 22 kap. 7 § lagen (1962:381) om allmän försäkring skall hans förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete anses nedsatt även i den mån åtgärden hindrar honom att förvärvsarbeta. *Lag (1991:1979)*

6 § Ansökan om ersättning enligt denna lag skall göras inom sex år,

- beträffande sjukpenning och livränta från den dag ersättningen avser,
- beträffande begravningshjälp från dagen för dödsfallet,
- beträffande annan ersättning från den dag då den försäkrade har erlagt det belopp för vilket ersättning begäres.

Om detta försummas, är rätten till ersättning förlorad.

7 § Bestämmelserna i 3 kap. 17 §, 16 kap. 8 § och 20 kap. 3–7 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring samt 4 kap. 13 § och 7 kap. 7 § lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn om förmåner som sammanträffar, indragning och nedsättning av ersättning i vissa fall, anmälningsskyldighet, återbetalningsskyldighet, preskription, utmättningsförbud och rätt till skadestånd har motsvarande tillämpning i fråga om ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

Vad som sägs i 17 kap. 1 § lagen om allmän försäkring tillämpas även i fråga om ersättning från arbetsskadeförsäkringen. *Lag (2002:223)*

8 § Sådan livränta som avses i 4 kap. skall inte utges för tid efter det att den försäkrade sextio dagar i följd varit frihetsberövad på grund av att han eller hon är

- häktad,
- intagen i anstalt, eller
- intagen i ett hem som avses i 12 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga för verkställighet av sluten ungdomsvård. Livräntan skall återutges för tid från och med den trettonde dagen före frigivningen. För tid under vilken den försäkrade vistas utanför anstalt enligt 56 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt tillämpas i stället bestämmelserna i 9 §.

Utan hinder av första stycket utges livränta för tid under vilken den försäkrade vistas utanför anstalt enligt 58 § lagen om kriminalvård i anstalt.

Skall livränta inte betalas ut för del av en kalendermånad, beräknas förmånen för varje dag till en tredjedel av månadsbeloppet och avrundas till närmaste högre kron-tal.

Försäkringskassan får medge en nära anhörig, som för sitt uppehålle är beroende av den försäkrade, rätt att helt eller delvis uppbära livränta som enligt första stycket annars inte skall utges. *Lag (2006:1488)*

9 § För varje dag som en försäkrad, som uppbär livränta enligt 4 kap., på grund av skyddstillsyn med särskild behandlingsplan vistas i ett sådant familjehem eller hem för vård eller boende som avses i socialtjänstlagen (2001:453) skall han eller hon betala för sitt uppehålle för den tid under vilken staten bekostar vistelsen. Betalning skall ske genom att Försäkringskassan, efter skatteavdrag enligt skattebetalningslagen (1997:483), gör avdrag från livräntan när denna betalas ut. Om den försäkrade samtidigt med livräntan uppbär sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, pensionsförmåner enligt 4 eller 6 kap. lagen (2000:461) om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn, ålderspension enligt lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension eller lagen (1998:702) om garantipension eller äldreförsörjningsstöd enligt lagen (2001:853) om äldreförsörjningsstöd, skall endast ett avdrag göras från de sammantagna förmånerna.

Avdraget uppgår till 80 kr för dag. Det får dock utgöra högst en tredjedel av förmånernas månadsbelopp efter skatteavdrag delat med 30. Därvid skall det belopp varmed minskning sker avrundas till närmaste lägre kronantal. *Lag (2004:783)*

7 kap. Försäkringens finansiering

1 § Om avgifter för finansiering av arbetsskadeförsäkringen föreskrivs i socialavgiftslagen (2000:980). *Lag (2000:984)*

2 § har upphävts genom lag (2000:984).

3–4 §§ har upphävts genom lag (1981:693).

8 kap. Övriga bestämmelser

Anmälan om arbetsskada

1 § Underrättelse om arbetsskada skall beträffande arbetstagare omedelbart lämnas till den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren var anställd när skadan inträffade. Har skada till följd av annat än olycksfall visat sig först efter det den försäkrade har upphört att vara utsatt för inverkan som har orsakat skadan, skall underrättelse lämnas till den arbetsgivare hos vilken den försäkrade senast var utsatt för sådan inverkan. Finns någon som på arbetsgivarens vägnar förestår arbetet, får underrättelsen i stället lämnas till denne. Beträffande försäkrad som avses i 3 kap. 15 § socialförsäkringslagen (1999:799) skall vad i detta kapitel sägs om arbetsgivare gälla rektor eller annan som förestår utbildningen.

Arbetsgivare eller arbetsföreståndare som genom underrättelse enligt första stycket eller på annat sätt har fått kännedom om inträffad arbetsskada är skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Annan försäkrad än arbetstagare skall själv anmäla arbetsskada till Försäkringskassan. Har han avlidit till följd av skadan, skall anmälan göras av den som har rätt att företräda dödsboet.

Anmälan enligt andra stycket skall göras enligt föreskrifter som meddelas av regeringen. Nödvändiga utgifter för läkarutlåtanden ersätts i enlighet med vad regeringen föreskriver. *Lag (2004:783)*

2 § Ansökan om ersättning enligt denna lag ska göras skriftligen hos Försäkringskassan. Ansökan om ersättning vid dödsfall ska dock göras skriftligen hos Pensionsmyndigheten.

Om en ansökan, anmälan eller liknande, som enligt denna lag ska göras hos Försäkringskassan, i stället har kommit in till Pensionsmyndigheten ska den anses ha kommit in till Försäkringskassan samma dag. Detsamma ska gälla om ansökan, anmälan eller liknande ska göras hos Pensionsmyndigheten och den i stället har kommit in till Försäkringskassan. *Lag (2009:988)*

Bestämmande och utbetalning av ersättning

3 § Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten ska så snart det kan ske bestämma den ersättning som ska betalas ut.

Frågan om den försäkrade har ådragit sig en arbetsskada ska endast prövas i den mån det behövs för att bestämma ersättning enligt denna lag eller sjukpenning enligt 3 kap. 4 § första stycket 3 eller 10 a § första stycket 3 lagen (1962:381) om allmän försäkring. Bestämmelsen i 20 kap. 2 a § nämnda lag om förordnande till dess slutligt beslut kan fattas gäller även i fråga om ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

Beslut som meddelas enligt denna lag ska gälla omedelbart, om inte annat föreskrivs i beslutet eller bestäms av den myndighet som har att pröva beslutet.

Lag (2009:988)

4 § har upphävts genom lag (2007:1001).

5 § Ersättning betalas ut i den ordning som regeringen föreskriver. *Lag (2004:480)*

Uppgiftsskyldighet m.m.

6 § Den som har rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen är skyldig att enligt föreskrifter som meddelas av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag. Är den förmänsberättigade omyndig eller har god man eller förvaltare enligt föräldrabalken förordnats för honom, skall uppgifterna lämnas av förmyndaren eller, om det kan anses följa av uppdraget, av gode mannen eller förvaltaren. *Lag (1988:1270)*

7 § Myndighet, arbetsgivare och uppdragsgivare är skyldiga att på begäran lämna domstol, Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten uppgift om namngiven person rörande förhållande som är av betydelse för tillämpningen av denna lag. Arbetsgivare och uppdragsgivare är även skyldiga att lämna sådan uppgift om arbetet och arbetsförhållandena som behövs för att bestämma ersättningsbelopp. *Lag (2009:988)*

8 § Domstol och Försäkringskassan har, i den mån det behövs för att bestämma ersättning enligt denna lag, rätt att hos myndighet som har att utöva tillsyn över arbetsgivares verksamhet begära undersökning av arbetsförhållanden eller att, om särskilda skäl föreligger eller det gäller annan försäkrad än arbetstagare, själva företa sådan undersökning. *Lag (2004:783)*

9 § Försäkringskassan får i ärende angående arbetsskadeförsäkring begära att tingsrätt håller förhör med vittne eller sakkunnig. Ingen är skyldig att inställa sig vid annan tingsrätt än den inom vars domkrets han vistas. Om förhöret skall i tillämpliga delar gälla vad som föreskrives om bevisupptagning utom huvudförhandling. Ersättning till den som har inställt sig för att höras utgår med skäligen belopp som rätten bestämmer och betalas av Försäkringskassan. *Lag (2004:783)*

10 § har upphävts genom lag (1980:237).

Ansvarsbestämmelser

11 § Den som underlåter att fullgöra anmälningskyldighet enligt 1 § andra stycket första meningen dömes till böter. Till samma straff dömes arbetsgivare och uppdragsgivare som underlåter att fullgöra uppgiftsskyldighet enligt 7 §.

Den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktigt meddelande i uppgift som skall lämnas enligt denna lag dömes till böter, om ej gärningen är belagd med straff i brottsbalken eller i bidragsbrottslagen (2007:612). *Lag (2007:614)*

Besvär m.m.

12 § Bestämmelserna i 20 kap. 10–13 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring om omprövning, ändring och överklagande av beslut har motsvarande tillämpning i ärende enligt denna lag. *Lag (2009:988)*

13 § har upphävts genom lag (2004:783).

14 § Regeringen får träffa överenskommelse med främmande makt om utsträckt tillämpning av denna lag eller om undantag i vissa fall från lagens bestämmelser.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:988

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2010.

Propositioner

<i>SFS 1976:380</i> Prop. 1975/76:197	<i>SFS 1977:264</i> Prop. 1976/77:64	<i>SFS 1978:33</i> Prop. 1977/78:20	<i>SFS 1979:653</i> Prop. 1978/79:202
<i>SFS 1979:1127</i> Prop. 1979/80:29	<i>SFS 1979:1165</i> Prop. 1979/80:58	<i>SFS 1980:237</i> Prop. 1979/80:80	<i>SFS 1981:693</i> Prop. 1980/81:178
<i>SFS 1981:1249</i> Prop. 1981/82:8	<i>SFS 1982:530</i> Prop. 1981/82:199	<i>SFS 1983:192</i> Prop. 1982/83:3	<i>SFS 1983:1065</i> Prop. 1983/84:66
<i>SFS 1984:1105</i> Prop. 1984/85:78	<i>SFS 1985:325</i> Prop. 1984/85:89	<i>SFS 1985:1001</i> Prop. 1985/86:38	<i>SFS 1986:145</i> Prop. 1985/86:73
<i>SFS 1987:225</i> Prop. 1986/87:69	<i>SFS 1987:1322</i> Prop. 1987/88:46	<i>SFS 1988:882</i> Prop. 1987/88:171	<i>SFS 1988:1270</i> Prop. 1987/88:124
<i>SFS 1988:1538</i> Prop. 1988/89:42	<i>SFS 1989:220</i> Prop. 1988/89:111	<i>SFS 1990:158</i> Prop. 1989/90:62	<i>SFS 1990:163</i> Prop. 1989/90:100
<i>SFS 1990:1468</i> Prop. 1990/91:14	<i>SFS 1990:1517</i> Prop. 1990/91:59	<i>SFS 1991:221</i> Prop. 1990/91:80	<i>SFS 1991:363</i> Prop. saknas
<i>SFS 1991:1042</i> Prop. 1990/91:141	<i>SFS 1991:1049</i> Prop. 1990/91:181	<i>SFS 1991:1642</i> Prop. 1991/92:19	<i>SFS 1991:1978</i> Prop. 1991/92:40
<i>SFS 1991:1979</i> Prop. 1991/92:40	<i>SFS 1992:277</i> Prop. 1991/92:106	<i>SFS 1992:1698</i> Prop. 1992/93:30	<i>SFS 1992:1704</i> Prop. 1992/93:31
<i>SFS 1993:331</i> Prop. saknas	<i>SFS 1993:357</i> Prop. 1992/93:178	<i>SFS 1994:241</i> Prop. 1993/94:100	<i>SFS 1995:900</i> Prop. 1994/95:150
<i>SFS 1995:1487</i> Prop. 1995/96:69	<i>SFS 1996:1064</i> Prop. 1995/96:209	<i>SFS 1997:566</i> Prop. 1996/97:63	<i>SFS 1997:1042</i> Prop. 1997/98:33
<i>SFS 1998:90</i> Prop. 1997/98:41	<i>SFS 1998:556</i> Prop. 1997/98:112	<i>SFS 1998:678</i> Prop. 1997/98:151	<i>SFS 1998:1758</i> Prop. 1998/99:1
<i>SFS 1999:809</i> Prop. 1998/99:119	<i>SFS 1999:1364</i> Prop. 1999/2000:4	<i>SFS 2000:465</i> Prop. 1999/2000:91	<i>SFS 2000:801</i> Prop. 1999/2000:127
<i>SFS 2000:813</i> Prop. saknas	<i>SFS 2000:984</i> Prop. 2000/01:8	<i>SFS 2001:299</i> Prop. 2000/01:78	<i>SFS 2001:495</i> Prop. 2000/01:96
<i>SFS 2001:496</i> Prop. 2000/01:96	<i>SFS 2002:222</i> Prop. 2001/02:81	<i>SFS 2002:223</i> Prop. 2001/02:81	<i>SFS 2002:224</i> Prop. 2001/02:81
<i>SFS 2002:225</i> Prop. 2001/02:81	<i>SFS 2002:301</i> Prop. 2001/02:164	<i>SFS 2002:1071</i> Prop. 2002/03:2	<i>SFS 2002:1072</i> Prop. 2002/03:2
<i>SFS 2004:480</i> Prop. 2003/04:96	<i>SFS 2004:783</i> Prop. 2003/04:152	<i>SFS 2005:335</i> Prop. 2004/05:108	<i>SFS 2006:360</i> Prop. 2005/06:142
<i>SFS 2006:1488</i> Prop. 2006/07:9	<i>SFS 2006:1538</i> Prop. 2006/07:1	<i>SFS 2007:614</i> Prop. 2006/07:80	<i>SFS 2007:1001</i> Prop. 2006/07:117
<i>SFS 2008:147</i> Prop. 2007/08:49	<i>SFS 2008:481</i> Prop. 2007/08:136	<i>SFS 2008:862</i> Prop. 2007/08:124	<i>SFS 2009:988</i> Prop. 2008/09:202

Förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd

(senast ändrad genom SFS 2009:1177)

Inledning	219
Arbetsskadeförsäkring vid utbildning	219
Arbetsskada genom smitta	220
Statligt personskadeskydd för frivilliga	220
Anmälan om arbetsskada	220
Anmälan om skada som omfattas av statligt personskadeskydd	221
Ersättning för läkarutlåtande m.m.	222
Statlig arbetsskadeersättning	222
Utbetalning av ersättning	222
Omräkning av livränta	222
Arbetsgivarinträde	222
Bemyndiganden	222
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	222
Bilaga	223

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Inledning

1 § I denna förordning ges verkställighetsföreskrifter till

1. lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring,
2. lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd,
3. lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän.

Arbetsskadeförsäkring vid utbildning

2 § Arbetsskadeförsäkringen gäller även den som

1. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning enligt förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd eller som, utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, antingen deltar i jobbgarantin för ungdomar och är under 18 år eller deltar i jobb- och utvecklingsgarantin,
2. genomgår arbetsprövning eller arbetsträning som har godkänts av Försäkringskassan eller utredning i samband med sådan prövning eller träning,
3. gör ett obligatoriskt studiebesök eller ett besök för kartläggning av sökandens yrkeskunskaper innan han eller hon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, eller anvisas jobbgarantin för ungdomar utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning och är under 18 år; detta gäller dock inte före en anvisning till stöd till start av näringsverksamhet, eller
4. deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Arbetsskadeförsäkringen ska, i den omfattning som anges i 4 §, dessutom gälla den som

1. efter fullgjord skolplikt genomgår yrkesutbildning eller förberedande sådan utbildning,
2. genomgår årskurs 7 eller högre årskurs i grundskolan, särskolans yrkesskola, gymnasieskolan eller motsvarande utbildning. *Förordning (2009:6)*

3 § Arbetsskadeförsäkringen gäller ej vid utbildning av den som omfattas av det statliga personskadeskyddet.

4 § Arbetskadeförsäkringen gäller i de fall som avses i 2 § andra stycket under moment i utbildningen då eleven utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete. *Förordning (1990:206)*

Arbetskada genom smitta

5 § Som arbetskada enligt 2 kap. 1 § fjärde stycket lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring anses

1. sjukdom som har framkallats genom smitta och som har ådragits i sysselsättning vid laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs,
2. smittsam sjukdom som anges i bilagan till denna förordning samt resistent stafylokokinfektioner, erysipeloid, kokoppor, lepra, mul- och klövsjuka, papegojsjuka och andra ornitoser, primär icke varig hjärn- och hjärnhinneinflammation, rots, trichofyti, tularemi, undulantfeber samt Weils sjukdom och andra leptospiroser, om sjukdomen har ådragits
 - i arbete vid sjukvårdsinrättning,
 - i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person eller vid omhändertagande eller hantering av smittförande djur eller material. *Förordning (2004:493)*

Statligt personskadeskydd för frivilliga

6 § Det statliga personskadeskyddet skall även gälla

1. hemvärnspersonal,
2. krigsfrivillig,
3. medlem i en frivillig försvarsorganisation,
4. den som genomgår frivillig utbildning eller antagningsprövning vid Försvarsmakten,
5. praktikant vid Försvarsmakten,
6. ledamot av en medinflytandeorganisation för totalförsvarspliktiga när denne inte fullgör pliktjänstgöring,
7. avgående ledamot i en medinflytandeorganisation för totalförsvarspliktiga när denne tjänstgör för inskolning av nya ledamöter. *Förordning (1997:1195)*

7 § Bestämmelsen i 12 § första stycket lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd om lägsta sjukpenningunderlag skall även gälla den som genomgår utbildning till officer. Bestämmelsen skall även tillämpas för beräkning av livränteunderlag.

Förordning (2002:526)

Anmälan om arbetskada

8 § Anmälan hos Försäkringskassan om arbetskada skall göras om skadan har medfört eller kan antas medföra rätt till sjukvårdsersättning, sjukpenning eller rehabiliteringsersättning från den allmänna försäkringen eller sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön eller ersättning från arbetskadeförsäkringen.

Anmälan skall även göras om skadan har föranlett eller kan antas föranleda sveda och värk eller lyte eller annat stadigvarande men. *Förordning (2004:885)*

9 § Anmälan om arbetskada ska göras på blankett enligt formulär som Försäkringskassan fastställer efter samråd med Arbetsmiljöverket eller, beträffande arbete på fartyg, med Transportstyrelsen. *Förordning (2008:1209)*

10 § Arbetsgivare eller arbetsföreståndare skall samråda med skyddsombudet om arbetskadeanmälan och ge ombudet en kopia av denna.

11 § Om arbetskada har inträffat utomlands, får skadeanmälan göras hos svensk beskickning eller svenskt konsulat. Beskickningen eller konsulatet skall omedelbart ombesörja undersökning som kan behövas och därefter sända handlingarna i ärendet till Försäkringskassan. *Förordning (2004:885)*

12 § Försäkringskassan ska sända en kopia av arbetsskadeanmälan till Arbetsmiljöverket eller, beträffande arbete på fartyg, till Transportstyrelsen. *Förordning (2008:1209)*

13 § Försäkringskassan skall hämta in läkarutlåtande när en arbetsskada har anmälts om det behövs för bedömningen av rätten till ersättning enligt lagen (1976:380) om arbetsskade försäkring. *Förordning (2006:670)*

14 § Blanketter som avses i 9 och 13 §§ tillhandahålls av Försäkringskassan och svenska beskickningar och konsulat. *Förordning (2004:885)*

15 § Försäkringskassan, Arbetsmiljöverket och Transportstyrelsen kan påkalla polisundersökning om arbetsskada som har inträffat. *Förordning (2008:1209)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Anmälan om skada som omfattas av statligt personskadeskydd

16 § Underrättelse om skada som omfattas av statligt personskadeskydd och som visar sig under skyddstiden ska lämnas

1. beträffande tjänstgöring i Försvarsmakten enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt:
 - till kompanichefen eller motsvarande chef eller befäl,
2. beträffande mönstring eller annan utredning enligt lagen om totalförsvarspikt eller under antagningsprövning enligt lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning:
 - till den som ansvarar för utredningen,
3. beträffande tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarspikt i annat fall än under 1:
 - till Myndigheten för samhällsskydd och beredskap eller myndighet som Myndigheten för samhällsskydd och beredskap bestämmer,
4. beträffande räddningstjänst eller övning med kommunal organisation för räddningstjänst:
 - till räddningschefen, räddningsledaren eller länsstyrelsen,
5. beträffande hemvärnstjänstgöring:
 - till hemvärnskompanichefen,
6. beträffande verksamhet som någon som avses i 6 § 2–6 deltar i:
 - till kompanichefen eller motsvarande befäl i fråga om verksamhet i Försvarsmakten, och i fråga om övrig verksamhet till Arbetsförmedlingen såvitt avser frivillig försvarsverksamhet och till Myndigheten för samhällsskydd och beredskap såvitt avser medinflytandeverksamhet,
7. beträffande intagning i anstalt, hem som avses i 12 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, hem som avses i 22 § lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall, häkte eller polisarrest:
 - till föreståndaren.

Kompanichef eller motsvarande befäl inom Försvarsmakten ska omedelbart underrätta regementschefen eller motsvarande chef om skada som han blivit underrättad om eller på annat sätt har fått kännedom om. *Förordning (2008:1209)*

17 § Chef eller annan som avses i 16 § vilken genom underrättelse eller på annat sätt har fått kännedom om att skada har inträffat är skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Skada under verksamhet vid Försvarsmakten skall anmälas av regementschefen eller motsvarande chef.

Vid anmälan enligt första stycket har 8 § motsvarande tillämpning.

Förordning (2004:885)

18 § Skadeanmälan skall göras på blankett enligt formulär som Försäkringskassan fastställer efter samråd med berörda centrala förvaltningsmyndigheter.

Försäkringskassan skall sända en kopia av skadeanmälan till Kammarkollegiet.

Förordning (2004:885)

19 § Bestämmelserna i 11–14 §§ har motsvarande tillämpning beträffande anmälan om skada som omfattas av statligt personskadeskydd.

Ersättning för läkarutlåtande m.m.

20 § Utgifter för läkarutlåtande och läkarundersökning för skadereglering samt för resa och kost i samband med undersökningen ersättes med skäligt belopp.

Ersättningen utgår vid arbetsskada från arbetsskadeförsäkringen och annars av statsmedel.

Statlig arbetsskadeersättning

21 § Om en arbetsskada har ådragits i utbildning som har anordnats av staten, utgår ersättning av statsmedel. *Förordning (1995:902)*

22 § I fråga om skador som avses i 21 § svarar staten för arbetsskadeförsäkringens förvaltningskostnader.

Utbetalning av ersättning

23 § Begravningshjälp betalas ut till den som enligt lag har att taga vård om den avlidnes egendom. Annan ersättning betalas ut till den förmånsberättigade, om ej annat följer av särskilda föreskrifter.

24 § Bestämmelser om utbetalning av sjukpenning finns i förordningen (1982:366) om utbetalning av dagersättningar från Försäkringskassan.

Livränta betalas ut en gång i månaden. *Förordning (2004:885)*

24 a § Ersättning till efterlevande ska betalas ut i den ordning som föreskrivs i 7, 9 och 10 §§ förordningen (2002:782) om ansökan och utbetalning av pension m.fl. förmåner.

Förordning (2009:1177)

25 § Livränta för förfluten tid och annan ersättning än som sägs i 24 § betalas ut så snart det kan ske.

26 § Uppkommer öretal vid utbetalning av sjukpenning eller livränta jämkas öretalet till närmaste kronotal eller, om det slutar på 50 öre, till närmast högre kronotal.

Förordning (1986:859)

Omräkning av livränta

27 § Det tal som den fastställda livräntan skall räknas om med enligt 6 kap. 2 § första stycket första meningen lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring skall ha fyra decimaler. *Förordning (2002:784)*

Arbetsgivarinträde

28 § Bestämmelserna i 6 kap. 3 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring om arbetsgivares rätt att erhålla ersättning med belopp som svarar mot vad han har utgivit tillämpas på arbetsgivare för sjöman.

Inträde i rätt till begravningshjälp får ske till högst halva beloppet.

Bemyndiganden

29 § Försäkringskassan bemyndigas att meddela

1. föreskrifter om uppgiftsskyldighet enligt 8 kap. 6 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring,
2. ytterligare föreskrifter för verkställighet av lagen om arbetsskadeförsäkring, lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän, beträffande lagen om statligt personskadeskydd efter samråd med berörda centrala förvaltningsmyndigheter. *Förordning (2004:885)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:6

Denna förordning träder i kraft den 2 mars 2009.

2009:1177

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2010.

Bilaga

Förteckning över smittsamma sjukdomar som avses i 5 § 2 i förordningen

- difteri
- fläckfeber
- gula febern
- hepatit A
- hepatit B
- hepatit C
- hepatit D
- hepatit E
- hepatit non A non B non C non D non E
- meningokockinfektion
- polio
- svår akut respiratorisk sjukdom (SARS)
- tuberkulos
- virala hemorragiska febrar exkl. nefropathia epidemica
- återfallsfeber
- kolera
- mjältbrand
- paratyfoidfeber
- pest
- rabies
- salmonellainfektion
- shigellainfektion
- tyfoidfeber. *Förordning (2004:493)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket

Uppgifter

1 § Arbetsmiljöverket är ansvarig förvaltningsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetsfrågor, med undantag för frågor som rör fartygsarbete.

2 § Arbetsmiljöverket har särskilt till uppgift att

1. ha tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen,
2. ha tillsyn över arbetsmiljön enligt tobakslagstiftningen,
3. ha tillsyn över efterlevnaden av miljölagstiftningen i den utsträckning som anges i förordningen (1998:900) om tillsyn enligt miljöbalken,
4. meddela föreskrifter och allmänna råd med stöd av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen,
5. meddela föreskrifter och allmänna råd i den utsträckning som följer av förordningen (2000:271) om innesluten användning av genetiskt modifierade organismer, förordningen (2006:1010) om växtskyddsmedel och förordningen (2000:338) om biocidprodukter,
6. avgöra ärenden enligt lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
7. ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken,
8. ansvara för ett informationssystem om arbetsskador där skillnader i arbetsskador mellan kvinnor och män särskilt ska belysas,
9. följa utvecklingen på arbetsmiljöområdet samt ta de initiativ som denna ger anledning till,
10. utarbeta och sprida information inom arbetsmiljöområdet,
11. i samverkan med berörda myndigheter och organisationer följa och främja företagshälsövärdens utveckling, och
12. främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet.

3 § Arbetsmiljöverket har ett samlat ansvar, sektorsansvar, för handikappfrågor inom arbetsmiljöområdet. Verket ska inom ramen för detta ansvar vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter.

4 § Arbetsmiljöverket får, inom ramen för full kostnadstäckning, bedriva sådan tjänsteexport som är förenlig med myndighetens uppgifter och verksamhetsområde.

Samråd

5 § Arbetsmiljöverket ska samråda med arbetsmarknadens parter samt med andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten.

6 § Arbetsmiljöverket ska samråda med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer innan myndigheten beslutar föreskrifter som riktar sig till enskilda, kommuner eller landsting eller beslutar i förvaltningsärenden av större vikt.

Samverkan

7 § Arbetsmiljöverket ska särskilt samverka med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialstyrelsen i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet.

Ledning

8 § Arbetsmiljöverket leds av en myndighetschef.

9 § Vid myndigheten ska det finnas ett insynsråd som består av högst sju ledamöter.

Organisation

10 § Generaldirektören ska inrätta partssammansatta samrådsorgan som stöd för verksamheten.

Anställningar och uppdrag

11 § Generaldirektören är myndighetschef.

12 § Vid myndigheten finns en överdirektör.

Personalansvarsnämnd

13 § Vid Arbetsmiljöverket ska det finnas en personalansvarsnämnd.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Tillämpligheten av vissa förordningar

14 § Arbetsmiljöverket ska tillämpa personalföreträdarförordningen (1987:1101).

Avgifter

15 § Om inte annat är föreskrivet får Arbetsmiljöverket ta ut avgifter för uppgifter som verket efter beställning lämnar från informationssystemet om arbetsskador. Arbetsmiljöverket får meddela föreskrifter om avgiftens storlek.

Övriga bestämmelser

16 § Arbetsmiljöverket får besluta om skälig ersättning till den som är anställd vid verket för sakskada som har uppstått i tjänsten.

Överklagande

17 § Arbetsmiljöverkets beslut enligt 16 § får inte överklagas.

Förordning (2001:706) om behandling av personuppgifter i Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador

Förordningens tillämpningsområde

1 § Denna förordning tillämpas vid behandling av personuppgifter i Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador om behandlingen är helt eller delvis automatiserad.

Förhållandet till personuppgiftslagen

2 § Personuppgiftslagen (1998:204) gäller vid behandling av personuppgifter i informationssystemet, om inte annat följer av denna förordning.

I lagen (2001:99) om den officiella statistiken och förordningen (2001:100) om den officiella statistiken finns bestämmelser om behandling av personuppgifter.

En registrerad har inte rätt att motsätta sig sådan behandling som är tillåten enligt denna förordning.

Personuppgiftsansvar

3 § Arbetsmiljöverket är personuppgiftsansvarig för behandlingen av personuppgifter i informationssystemet.

Ändamål

4 § Ändamålet med behandlingen av personuppgifter i informationssystemet är att ge underlag för arbetet med att förebygga arbetsskador.

Vilka personuppgifter som får behandlas

5 § De personuppgifter får behandlas som behövs för

- registrering av arbetsskador,
- bearbetning av uppgifter om registrerade arbetsskador,
- framställning av statistik,
- skadeutredningar,
- tillsynsverksamhet,
- forskning och undervisning,
- planering, uppföljning och utvärdering av förebyggande arbete mot arbetsskador, och
- fullgörande av underrättelseskyldighet som följer av lag eller annan författning.

Behandling av känsliga personuppgifter

6 § Bara sådana känsliga personuppgifter som rör hälsa får behandlas och det får ske endast om behandlingen är oundgängligen nödvändig för de ändamål som anges i 4 §.

Utän hinder av bestämmelsen i 13 § personuppgiftslagen (1998:204) får uppgifter om språktillhörighet behandlas.

Rättelse och skadestånd

7 § Bestämmelserna i personuppgiftslagen (1998:204) om rättelse och skadestånd gäller vid behandling av personuppgifter enligt denna förordning.

Överklagande

8 § I 22 a § förvaltningslagen (1986:223) finns bestämmelser om överklagande hos allmän förvaltningsdomstol. Andra beslut än beslut om rättelse enligt 7 § och om avslag på ansökan om information enligt 26 § personuppgiftslagen (1998:204) får dock inte överklagas.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH KOMMENTARER

AFS 1982:3 Ensamarbete

1 § Dessa föreskrifter gäller arbete som arbetstagare utför i fysisk eller social isolering från andra människor (ensamarbete).

Med fysisk isolering avses en situation där den som utför arbetet inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel. Med social isolering avses en situation där den som utför arbetet befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Kommentar

Bestämmelserna i kungörelsen avser såväl stadigvarande arbete som arbetsuppgifter av kortare varaktighet.

Ensamarbete där isoleringen är orsakad av fysiska miljöförhållanden innebär att den som utför arbetet är avskuren från kontakt med andra människor av t.ex. följande skäl:

- Geografiska, t.ex. vid arbete i skogen eller vid ensligt belägna anläggningar.
- Lokalmässiga, t.ex. vid arbete i manöverrum, fordon, vaktkur, kiosk eller i annan lokal eller på avskild plats i stora anläggningar varifrån det är svårt att nå kontakt med andra människor.
- Arbetstidsmässiga, gäller t.ex. väktararbete på nätterna, vissa förberedelsearbeten.

Följande exempel kan ges på ensamarbete där isoleringen är orsakad av sociala miljöförhållanden:

- Det föreligger risk för hot eller våld därför att arbetstagare har hand om stöldbärlig egendom (såsom pengar och andra värdeföremål) eller i sin yrkesutövning har befogenhet att ingripa mot andra människor. Den typen av ensamarbete kan exempelvis förekomma i arbeten vid bank- och postkontor, servicebutiker, kiosker och vid penningtransporter samt i yrken som polis, vårdare inom kriminalvård och psykiatrisk vård, ordningsvakt och socialarbetare.
- Det föreligger risk för att omgivande människor inte griper in, kallar på hjälp eller dylikt om arbetstagare skulle råka ut för en olyckshändelse eller bli sjuk, därför att de är oförmögna pga. handikapp eller saknar erforderlig kunskap, är rädda för repressalier, fientligt inställda till arbetstagaren eller andra liknande skäl. Den typen av ensamarbeten kan exempelvis förekomma i ovan uppräknade fall samt inom sjukvård och social service.
- Det föreligger risk för att omgivande människor saknar behövlig yrkeskunskap för att hjälpa arbetstagare i en oväntad och komplicerad situation, som kan få svåra konsekvenser för andra människors hälsa eller en dyrbar anläggning. Den typen av ensamarbeten kan exempelvis förekomma vid jourarbete inom sjukvården, vid larmcentraler och processövervakning inom industrin.

Dessa exempel på fysisk och social isolering kan utgöra stöd vid första ledet i bedömningen – identifiering av ensamarbete. Därefter får enligt 3–5 §§ prövas vilka risker och påfrestningar som kan vara för handen.

2 § Vid planering och anordnande av ensamarbete skall arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor beaktas. Det skall särskilt uppmärksammas att arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn skall också tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

Kommentar

Kontakten med arbetskamrater och andra människor i arbetet innebär i sig ett värde som det är viktigt att tillvarata. Kontakten kan innebära stimulans och impulser till personlig utveckling, den kan innebära trygghet och stöd. Uppskattning i arbetet kan vara ett värdefullt stöd för självkänsla och en källa till arbetsglädje.

Många faktorer i arbetslivet tenderar att öka antalet arbetsuppgifter som företas i ensamhet, inte minst har datortekniken bidragit härtil. Det är därför angeläget att de icke önskvärda effekterna av att arbeta ensam beaktas och att man vid planering av nya arbetssituationer aktivt eftersträvar att öka de sociala kontaktmöjligheterna i arbetet. Skälen för att skapa isolerade arbetssituationer måste vara starka.

Det är också väsentligt att ta ställning till:

- Om man genom teknisk utrustning eller på annat sätt kan skapa möjligheter till snabb och säker kontakt mellan den som utför ensamarbetet och andra personer.
- Vilka riktlinjer för utbildning, instruktion, handledning och övervakning av den ensamarbetande som behöver utarbetas.

Arbetsgivaren är enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldig att förvissa sig om att den arbetande har den utbildning och erfarenhet som erfordras för att utföra arbetet ensam samt att han fått den instruktion som krävs för att ensamarbetet skall kunna utföras på säkrast möjliga sätt. Det är särskilt viktigt att uppmärksamma de svårigheter som invandrare kan ha att förstå instruktionerna.

3 § Åtgärder skall vidtas för att så långt möjligt ordna ensamarbete så, att den som utför arbetet ensam inte löper större risk för skada än om flera gemensamt utför arbetet.

Kommentar

För den som planerar ensamarbete är det viktigt att överväga om det är förenat med risker eller påfrestningar. Det är också angeläget att utarbeta riktlinjer för hur de negativa följderna på lämpligaste sätt skall kunna minskas. Vid bedömning av risk för skada ingår bedömning av möjligheterna att undsätta den skadade. Skadan kan förvärras innan hjälp anländer, vilket kan ses som en del i skadeförloppet. Det är väsentligt att ta ställning till:

- Vilka risker som är förknippade med att arbeta ensam och om detta innebär större risk för olycksfall eller ohälsa än om arbetet utförs av flera gemensamt.
- Hur transportberedskap skall ordnas så att den som utför ensamarbete kan få hjälp vid olycksfall eller sjukdom.
- Under vilka förhållanden ensamarbetet utförs, t.ex. om det är ett särskilt psykiskt påfrestande arbete eller utförs nattetid.
- Om man kan organisera ensamarbetet så att det inte blir så betungande, t.ex. genom begränsning av den tid man arbetar ensam, genom arbetsväxling eller raster och pauser eller genom planerade besök hos arbetstagaren.

Det är viktigt att behovet av arbetsledning även för den som utför ensamarbete beaktas för att både akuta och mera långsiktiga risker skall kunna bemästras. Annars kan efterhand olämpliga rutiner utbildas som onödigtvis medför risk för olycksfall, t.ex. genom gasexplosion, eller för arbetssjukdom, t.ex. belastningsskada eller förgiftning.

4 § Innebär ensamarbete påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall skall det ordnas så, att arbetstagaren kan få snabb hjälp i en nödsituation. Kan godtagbar säkerhet inte erhållas på annat sätt får arbetet inte utföras utan att jämte arbetstagaren annan person är närvarande under arbetet.

Kommentar

Paragrafen avser sådana situationer där olycksfallsrisken kan förutses. Med olycksfall avses även t.ex. olycksfall vid sprängningsarbete, ras, brand och maskinhaverier liksom andra arbetsskador med snabbt förlopp, t.ex. skada som orsakas av utströmmande gas eller påverkan av stark hetta eller kyla, såsom vid rengöring av ångpannedomer eller vissa arbeten i fryshus.

Det är viktigt att en ensamarbetande som har ett riskfyllt arbete i normala fall har möjlighet till kontakt med andra personer, så att han kan få hjälp i en nödsituation. Vilket slag av kontaktmöjlighet som skall väljas, får avgöras med hänsyn till de villkor som råder för varje särskilt arbete.

Om det bedöms att de skador som kan inträffa inte är svårare än att den skadade själv kan kalla på hjälp kan det räcka att det finns kontaktmöjligheter i form av t.ex. telefon, kommunikationsradio eller larmanordning.

Behovet av hjälpinsats är självfallet beroende av bl.a. nödsituationens art. Det är angeläget att hjälpen är så snabb som möjligt med hänsyn till förutsättningarna och samtidigt tillräckligt snabb för att verkligen undsätta arbetstagaren. Om arbetet innebär risk för kroppsskada, är det viktigt att särskilda åtgärder vidtas, för att ordna arbetet så, att en farlig situation snabbt upptäcks.

Vad som kan anses falla under begreppet påtaglig risk för kroppsskada måste bedömas i varje enskilt fall utifrån de omständigheter under vilka arbetet bedrivs. Utgångspunkt för bedömningen kan vara tidigare erfarenheter, eventuella tillbud eller olycksfall i liknande arbeten, tillgänglig arbetsskadestatistik etc. Risker som allmänt accepteras i privatlivet, t.ex. risken att färdas ensam i motorfordon, torde under normala förhållanden även kunna accepteras i arbetslivet. Huruvida förmodad eventuell kroppsskada skall anses som allvarlig får bedömas med beaktande av möjligheterna till snabb undsättning. I tveksamma fall kan Yrkesinspektionen rådfrågas.

Om de skador den arbetande kan drabbas av bedöms vara av sådan karaktär att han efter olycksfall inte är i stånd att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel, är det viktigt att det också anordnas med andra kontaktformer, t.ex. genom att en annan person gör återkommande besök på arbetsplatsen, att den arbetande åläggs att anmäla sig till en särskild utsedd person vid överenskomna tidpunkter eller att TV-övervakning av riskzonen ordnas. Andra former för övervakning av säkerheten, t.ex. med hjälp av elektronisk apparatur, är också tänkbara.

För att en skadad skall kunna få snabb hjälp eller en akut risksituation redas upp är det viktigt att skadan eller situationen upptäcks i tid eller arbetstagaren omedelbart får svar på ett anrop eller larm samt att beredskap ordnats för snabb hjälpinsats.

Under särskilda omständigheter kan godtagbar säkerhet innebära att en inte obetydlig risk måste accepteras. Detta kan t.ex. vara fallet vid räddningsarbete och minröjning. I många arbeten kan en skada undvikas eller konsekvenserna av en skada mildras genom att någon annan är närvarande och snabbt kan gripa in och reda upp ett tillbud eller efter olyckshändelse ge första hjälpen, omedelbart kalla på hjälp osv. Kan godtagbar säkerhet inte uppnås med andra konsekvenslindrande åtgärder finns möjlighet att tillgripa denna utväg. Exempel där detta kan vara motiverat är vid arbeten där det föreligger risk för ras av t.ex. sten, för kvävning eller förgiftning av gas, t.ex. vid rengöring av tankar m.m. Det är viktigt att berörda personer får noggranna instruktioner om hur de skall handla vid ett tillbud eller olycksfall.

I vissa arbeten kan just det förhållandet att man är två på ett avgörande sätt minska faran. Exempel på detta är att en eventuell angripare blir avskräckt (såsom vid polisiärt arbete).

Arbete nattetid stör människans biologiska rytm och risken för olycksfall och felhandlingar är större än på dagen. Eftersom riskerna och påfrestningarna ökas vid arbete nattetid är det därför väsentligt att organisera arbetet så att ensamarbete förläggs på natten endast om arbetsuppgiften så kräver.

Här följer några exempel på arbeten där allvarliga skador kan inträffa och där en annan persons närvaro eller deltagande i arbetet ofta kan minska risken för eller följderna av en skada. Dessa exempel skall endast ses som hjälpmedel vid bedömningen. Vid den här typen av arbeten är det viktigt att vara särskilt uppmärksam vad gäller ensamarbete. Varje enskilt fall måste emellertid bedömas för sig mot bakgrund av denna föreskrift.

Exempel på farligt arbete är arbete där det föreligger risk för:

- *Kontakt med elektricitet*
T.ex. vissa arbeten direkt på spänningsförande anläggningsdel. Enligt starkströmsföreskrifterna får många sådana arbeten inte alls utföras förrän anläggningsdelen blivit frånkopplad.
- *Brand, explosion, sprängning, söndersprängning av tryckkärl*
T.ex. arbete där brandfarlig vara kan finnas i trånga, delvis slutna utrymmen (t.ex. cisterner), arbete som innebär ingrepp på anordning som står under högt tryck, arbete med lastning/lossning av brandfarlig gas.
- *Fall från hög höjd, snubbling*
T.ex. arbeten på ställningar och arbeten på hög höjd såsom takarbete.
Reparationsarbeten på stora maskiner eller inne i kärl eller trånga utrymmen där det finns risk att snubbla eller fastna.
- *Kontakt med kemiskt ämne, värme, kyla*
T.ex. arbeten som utförs av rör-, olje- eller kylmontörer i utrymmen såsom kulvertar, ledningsgravar, nedstigningsbrunnar, cisterner, kylrum (risk för utsläpp av gas, frätande ämnen, ånga, hetvatten etc.), vid rengöring, reparation eller inspektion av tankar och cisterner, målning i slutna utrymmen med lösningsmedelshaltiga färger, arbete med särskilt hög värmebelastning, hantering av farliga kemikalier i små slutna utrymmen, arbeten vid gasfara, rengöring eller inspektion av spannmålsfickor eller silos där det finns risk för kvävning eller förgiftning, nedstigning i tomma brunnar och tankvagnar för flytgödsel.
- *Fallande eller flygande föremål*
T.ex. vid vissa fall av tung materialhantering med manuell koppling av lyft, där det finns risk för ras, t.ex. vid vissa gruvarbeten, vid lyft av betongelement samt vid vissa arbeten i grustag och vid arbete i stormfälld skog.
- *Annan kontakt med föremål i rörelse eller levande varelse*
Risk finns t.ex. vid kontakt med maskiner som har rörliga oskyddade delar eller verktyg eller vid kontakt med levande varelser, t.ex. vid handhavande av tjurar, omhändertagande av våldsamt person. Vidare i arbeten där den arbetande handhar stöldbärglig egendom, t.ex. penningtransporter eller där en arbetande brukar någon form av auktoritet gentemot andra människor, t.ex. polisiärt arbete, arbete inom kriminal- och psykiatrisk vård, ordningsvaktsarbete.

5 § Innebär ensamarbete en stark psykisk påfrestning, skall eftersträvas att arbetstagar kan få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.

Kommentar

Vid ensamarbete som pågår under längre tid kan den psykiska påfrestningen bli stark. Det är därför angeläget att sådant arbete avbryts med lämpliga mellanrum genom direktkontakt med andra människor. Uttrycket direktkontakt innebär t.ex. att den tid som en arbetande är ensam begränsas genom att tillfällen ges till personlig kontakt med andra människor utan att tekniska hjälpmedel behöver användas.

Detta kan ske genom t.ex.:

- Växling med annat arbete, som ger kontakttillfällen.
- Ett tillräckligt antal raster och pauser, som ger kontakttillfällen.
- Besök av någon annan under arbetet.

Vid kritiska situationer, som kan få allvarliga konsekvenser för andra människors säkerhet eller där ett felgrepp kan sätta stora ekonomiska värden på spel, ställs arbetstagar inför oväntade avgöranden. Det är alltså fråga om situationer som kan uppkomma, men som är onormala; de hör inte till vardagligheterna i arbetet. Sådana situationer upplevs olika, men vetskapen om att de kan inträffa kan innebära stark psykisk press. Det är då viktigt att arbetstagar kan rådgöra med någon som har tillräcklig kännedom om arbetet och kan bedöma följderna av olika handlingsätt. Vid bedömning av kontaktbehovet är det också viktigt att ta hänsyn till vilka beslutssituationer som kan komma att uppstå och om den arbetande har tillräckliga kunskaper för att bemästra dessa. Onormala och komplicerade händelser av angivet slag kan exempelvis uppkomma inom processindustrin, kraftindustrin, vid larmcentraler liksom vid jourtjänst.

6 § Minderårig får inte anlitas till sådant ensamarbete som anges i 4–5 §§.

Kommentar

Om arbetet skall utföras av minderårig, måste det säkerställas, att denne inte utsätts för risk för olycksfall eller överansträngning eller annan skadlig inverkan. Bestämmelse härom finns i 5 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Andra regler finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1996:1) om minderåriga. Dessa innebär bl.a. att särskild omsorg måste ägnas åt val av arbetsuppgift för minderårig arbetstagar. Arbetet måste ske under ledning och tillsyn av en lämplig person.

7 § När ensamarbete som avses i 4–5 §§ anordnas skall arbetsgivaren underrätta skyddsombud.

Kommentar

När ensamarbete planeras, som kan tänkas vara riskfyllt eller påfrestande är det viktigt att arbetsgivaren och det berörda skyddsombudet utifrån denna kungörelse bedömer riskerna och planerar lämpliga åtgärder. För att säkerställa detta är arbetsgivaren skyldig att underrätta skyddsombudet när ensamarbete som innebär risk för kroppsskada eller stark psykisk påfrestning första gången anordnas. Detta gäller även regionalt skyddsombud där annat skyddsombud inte finns. Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter naturligtvis att skyddsombud finns och är anrättbart.

Skyddskommittén (om sådan finns) framstår som ett lämpligt organ för att mer övergripande och långsiktigt behandla frågan om ensamarbete.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH KOMMENTARER

AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

(senast ändrad genom AFS 2000:9)

Allmänna bestämmelser

1 § Arbetsgivare skall för varje arbetstagare föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Anteckningarna skall göras på handling som arbetsgivaren bestämmer. De skall vara tydliga och uppställda på ett åskådligt sätt.

Kommentar

För redovisningen kan användas t.ex. särskild journal eller datalista. I bilaga 1 ges några exempel på hur handlingar för redovisning av jourtid, övertid och mertid kan se ut.

2 § Anteckningarna skall innehålla uppgift om

- arbetsgivarens namn,
- arbetsställets beteckning,
- arbetstagarnas namn, samt
- arbetstagarnas personnummer eller anställningsnummer.

Av anteckningarna skall framgå vilken tidsperiod de avser. Perioden skall anges med årtal samt antingen begynnelse- och slutdatum, veckonummer eller kalendermånad.

3 § Anteckningarna skall göras med uppdelning mellan

- jourtid,
- allmän övertid,
- allmän mertid, samt
- nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete (nödfallsmertid).

En gemensam handling får användas för alla eller några slag av arbetstid. Sådan handling skall innehålla särskilda rader eller kolumner för varje slag av arbetstid, med tydlig uppgift om vad raden eller kolumnen är avsedd för.

4 § Anteckningarna skall förvaras på arbetsstället under det kalenderår de avser samt de två nästföljande kalenderåren. Detsamma gäller förekommande kollektivavtal om undantag från arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser, dispenser av Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket samt Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets beslut om nödfallsövertid och nödfallsmertid. *AFS (2000:9)*

Kommentar

Det är lämpligt att tidkort, datalistor och liknande underlag för anteckningarna förvaras på arbetsstället under lika lång tid som gäller för anteckningarna.

5 § På arbetsstället skall finnas arbetstidslagen (1982:673) samt arbetstidsschema.

Kommentar

Senaste lydelsen av arbetstidslagen (1982:673) kan lämpligen tas in i journalerna.

Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid

6 § *Jourtid* bör antecknas så snart den uppkommer och skall antecknas senast 14 dagar efter utgången av den beräkningsperiod för jourtiden som tillämpas vid arbetsstället. Är beräkningsperioden kortare än avlöningsperioden får anteckning göras senast 14 dagar efter avlöningsperiodens slut.

Anteckningar om jourtid behöver inte göras om det finns fastställda scheman för jourpassen och parterna genom kollektivavtal har kommit överens om att viss bestämd del av dessa skall räknas som ordinarie arbetstid.

7 § *Allmän övertid* och *allmän mertid* bör antecknas så snart den uppkommer och skall antecknas senast 14 dagar efter utgången av den beräkningsperiod för den ordinarie

arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället. Är beräkningsperioden kortare än avlösningsperioden får anteckning göras senast 14 dagar efter avlösningsperiodens slut. Om kalendermånaden är beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden skall dennas längd per månad anges.

8 § Av anteckningarna om allmän mertid skall framgå hur mycket av denna som utgör *överskjutande mertid*. Med överskjutande mertid avses därvid den del av den sammanlagda arbetstiden vid deltidsanställning som överstiger timtalet för den ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning.

Kommentar

Överskjutande mertid är underkastad samma begränsning per fyraveckorsperiod eller kalendermånad som enligt 8 § arbetstidslagen (1982:673) gäller för allmän övertid. Hur begränsningsregeln i 8 § arbetstidslagen gäller vid deltidsanställning kan åskådliggöras med följande exempel. En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid av 35 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsanställning utgör 40 timmar i veckan. Under veckorna 1, 2 och 3 arbetar den deltidsanställda 55 timmar i veckan. Av de 55 timmarna utgör 20 timmar mertid. Av dessa utgör 15 timmar överskjutande mertid, som är underkastad samma begränsning som den allmänna övertiden. Vecka 4 kan därför bara 3 timmar överskjutande mertid tas ut (48 timmar – (3 × 15 timmar)).

9 § Om den beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället är kortare än fyra veckor, skall anteckningarna utformas så att den allmänna övertiden och den överskjutande mertiden kan summeras för en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad. Sådan summering skall göras och resultatet antecknas senast 14 dagar efter utgången av fyraveckorsperioden eller månaden.

10 § Anteckningar om *nödfallsövertid* och *nödfallsmertid* skall innehålla uppgift om

- den omständighet som föranlett övertiden och mertiden,
- när arbetet började,
- när den lokala fackliga organisationen underrättades,
- när arbetet slutade,
- antalet berörda arbetstagare, samt
- totala antalet övertids- och mertidstimmar.

Kommentar

Enligt lagen får övertid och vid deltidsanställning mertid tas ut för nödfallsarbete i den utsträckning som förhållandena kräver. Lagen anger inte någon gräns i antal timmar vid nödfallsarbete, utan arbetet får pågå högst två dygn i en första omgång (se vidare nedan). I praktiken är det ovanligt att nödfallsarbete behövs längre än två dygn.

Nödfallsarbete får enligt lagen tillgripas endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar den berörda lokala fackliga organisationen. Med sådan organisation menas enligt förarbetena till lagen t.ex. verkstadsklubb eller tjänstemannaklubb vid arbetsstället. Finns det inte någon organisation vid arbetsstället kan underrättelse lämnas till lokalavdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Av lagen följer att, om det inte finns någon lokal organisation att lämna underrättelse till, får nödfallsarbete bedrivas ändå.

Om nödfallsarbetet beräknas behöva pågå längre än två dygn räcker det inte med underrättelse till den lokala fackliga organisationen, utan enligt lagen måste även tillstånd sökas hos Arbetarskyddsstyrelsen. Av lagen följer vidare att sådant tillstånd måste sökas även om det inte har funnits någon lokal facklig organisation att lämna underrättelse till. Det kan slutligen vara lämpligt att anteckna att ansökan om sådant tillstånd har skett.

Undantag

11 § Arbetsmiljöverket kan medge undantag från bestämmelserna i 1–10 §§, om det finns särskilda skäl. *AFS (2000:9)*

Särskilda bestämmelser

12 § Bestämmelserna i 1–10 §§ utgör föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (1982:673). Brott mot nu nämnda föreskrifter kan enligt 24 § nämnda lag medföra böter.

[Bilagan återges ej här; red.anm.]

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 1996:1 Minderåriga

(senast ändrad genom AFS 2000:31)

Allmänna bestämmelser	233
Särskilda bestämmelser för vissa riskfyllda arbeten	236
Särskilda bestämmelser för äldre åldersgrupper	237
Särskilda bestämmelser för yngre åldersgrupper	237
Undantag från förbudet mot arbete före 13 års ålder	239
Bestämmelse om rast	239
Bestämmelser om undantag	239
Bestämmelser om straff	240
Bilaga 1 Förteckning över vissa riskfyllda arbetsuppgifter som är förbjudna enligt 5 § med där angivna undantag	241
Bilaga 2 Förteckning över vissa riskfyllda arbetsuppgifter som är helt förbjudna enligt 7 §	244

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö**Allmänna bestämmelser**

1 § Dessa föreskrifter gäller när någon som inte fyllt 18 år (minderårig) arbetar som arbetstagare, företagare eller på annat sätt eller genomgår utbildning.

Vid utbildning och vid anvisat arbete under vård i anstalt gäller dock endast 2, 5–7, 12 och 15 §§. Vid tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt eller annan i lag föreskriven tjänstgöring gäller endast 2 §.

Allmänna råd

Av arbetsmiljölagen (1977:1160) följer nedanstående beträffande tillämpningen av föreskrifterna om minderåriga.

- Föreskrifterna gäller inte beträffande fartygsarbete. Regler om fartygsarbete finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

Regler, som gäller minderåriga, finns även i annan lagstiftning t.ex.:

- strålskyddslagen (1988:220) som förbjuder den som är under 16 år att utföra arbete som är förenat med joniserande strålning,
- Statens strålskyddsinstututs föreskrifter (SSI FS 1989:1) om villkor för sådant arbete för minderåriga mellan 16 och 18 år,
- vägtrafiklagstiftningen,
- lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete tillämpas på minderåriga i frågor om bland annat anställningsavtalets ingående och upphörande samt skadestånd. I övrigt omfattas minderåriga vid arbete i arbetsgivarens hushåll av arbetsmiljölagen från och med den 1 januari 1996.

Med arbete avses allt arbete som utförs av minderåriga. Bestämmelserna gäller inte bara i anställningsförhållanden utan även då en minderårig anlitas för arbete på annat sätt, t.ex. som uppdragstagare eller utför arbete inom ramen för ett företag där den minderåriga är ägare eller delägare. Bestämmelserna gäller även för yrkesmässigt arbete som en minderårig utför på eget initiativ.

Då den minderåriga utför arbete som arbetstagare gäller reglerna också arbete som utförs i arbetsgivarens hem, t.ex. barnpassning, arbete som utförs av vårdtagare (t.ex. vid vård enligt lagen (1980:621) med särskilda bestämmelser om vård av unga), arbete som medhjälpare inom familjejordbruk eller som egen företagare. Som arbete räknas dock inte att barn och ungdomar t.ex. hjälper till i det egna hemmet mot viss ersättning eller i ren hobbyverksamhet, t.ex. inom en idrottsförening.

Dock är exempelvis skogsplantering för skogsföretags räkning, försäljning för ambulering företagets räkning av t.ex. cocosbollar samt reklamutdelning ofta att anse som arbete även om ersättningen tillfaller en idrottsförening eller annan ideell organisation.

Som framgår av föreskrifterna gäller 3–4, 8–9, 11 och 13–14 §§ endast minderåriga som är arbetstagare. Exempel på arbetstagare är den som har anställning efter fullgjord skolplikt eller utför feriearbete, eftermiddagsarbete eller liknande. I vissa fall är också elever under sin utbildning anställda vid ett företag och därmed arbetstagare. Detta gäller t.ex. lärlingsutbildning.

Den som genomgår arbetsplatsförlagd utbildning, ämnesanknuten praktik eller praktisk arbetslivsorientering (prao) eller andra liknande former av oavlönad längre eller kortare praktik räknas däremot inte som arbetstagare utan som elev.

Bland annat arbetsstidsreglerna gäller endast arbetstagare och inte den som enbart är att betrakta som elev. Utbildningsansvariga bör dock iaktta restriktivitet vid val av praktikplats eller praoplats, så att eleven inte onödigtvis utsätts för onormalt långa arbetspass eller nattarbete. Som framgår av bestämmelserna gäller 2 och 5–7 §§ elever i undervisning från och med första skolåret i grundskolan. Det kan i sammanhanget nämnas att elever från och med sjunde skolåret i grundskolan omfattas av regler om elevskyddsombud i 6 kap. arbetsmiljölagen.

Det direkta skyddsansvaret för minderåriga elever på en arbetsplats utanför skolan ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs. Skolan har en särskilt viktig roll vid valet av praktikplats, vilket bör ske utifrån skolans kunskap om vad som är lämpligt för den enskilde eleven. Vid kontakt med mottagande arbetsplats bör utbyte av information ske som är av betydelse för elevens säkerhet och hälsa. Detta gäller för elever i olika former av arbetsplatsförlagd utbildning, ämnesanknuten praktik och praktisk arbetslivsorientering.

2 § Arbetsuppgifter för minderåriga skall väljas med stor omsorg. Särskild hänsyn skall tas till den minderåriges fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet. Beträffande säkerhet skall ges mot olycksfall, belastningsskador, överansträngning, extrema klimatförhållanden, skador från buller och vibrationer och andra förhållanden som kan medföra skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling i fysiskt, psykiskt eller socialt avseende.

Den minderåriga skall ha genomgått den utbildning och ha tillgodogjort sig den instruktion och fått de upplysningar om det aktuella arbetet som behövs från skydssynpunkt och med hänsyn till den minderåriges ålder och mognad.

Den som anlitat en minderårig skall se till att arbetet sker under ledning och tillsyn av lämplig person samt försäkra sig om att det finns tillfredsställande rutiner för hur minderåriga skall introduceras och handledas.

Allmänna råd

En av de vanligaste orsakerna till olycksfall bland minderåriga är skärskador genom hantering av kniv eller andra handverktyg. Fallolyckor är också vanliga.

Fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, t.ex. tunga manuella lyft, är exempel på arbeten som kan medföra särskilda faror för en växande människa. Det är viktigt att ägna särskild uppmärksamhet åt arbeten där manuell lyftarbete förekommer, som t.ex. inom vård, handel, transport, industri, skogs- och jordbruk. Även till synes lätta arbetsuppgifter som medför upprepade och ensidiga arbetsrörelser samt arbeten i påfrestande arbetsställningar kan leda till belastningsskador.

Regelbunden användning av vibrerande handhållna maskiner kan orsaka skador på blodkärl och nerver i händer och fingrar. För att minska risken för skador bör vibrationsfria eller så lågvibrerande maskiner som möjligt användas. För att ytterligare minska risken bör vibrerande maskiner inte användas kontinuerligt under arbetsdagen. Ju längre arbetspassen är desto större är risken för skador. Alternativa arbetsmetoder som inte ger några vibrationer i händerna bör också övervägas. Regler om detta finns i föreskrifter från Arbetsbudsstyrelsen om vibrationer från handhållna maskiner.

Helkroppsvibrationer överförs till kroppen via säten och golv. Huvudsakligen är det ryggraden och dess nervsystem som påverkas. Speciellt bör stolar i ryggradens riktning undvikas. Ju längre tid kroppen utsätts för vibrationer och ju kraftigare dessa är desto större antas skaderisken vara. Långvarigt arbete på vibrerande fordon bör undvikas.

Långvarig exponering för buller med en ljudnivå överstigande cirka 85 dB(A) medför risk för en bestående hörselnedsättning. Ju starkare bullret är desto kortare tid behövs för att en hörselskada skall uppstå. Känsliga personer kan riskera hörselskada vid långvarig exponering även för buller med lägre ljudnivåer än 85 dB(A). En särskild risk för hörselskada kan de s.k. impulslyden, exempelvis slagljud, utgöra. Enstaka tillräckligt starka ljudtoppar kan ge upphov till bestående hörselskada. Gränsvärden för buller i arbetsmiljön anges i föreskrifter från Arbetsbudsstyrelsen om buller. Om exponeringen för buller överstiger angivna gränsvärden är det viktigt att hörselskydd som är anpassade för ändamålet används och underhålls väl. Det är också viktigt att hörselskydden bärs oavbrutet. Även kortare avbrott minskar starkt den avsedda skyddsverkan. Med tanke på särskilt känsliga personer kan användning av hörselskydd vara motiverad även vid ljudnivåer omkring 75–80 dB(A).

Arbete i stark värme eller stark kyla kan innebära hälsorisker. Människan har svårare att skydda sig mot stark värme än mot kyla. Tungt kroppsarbete i lokaler med stark värme, hög

luftfuktighet och låg luft hastighet innebär en stor påfrestning. Sådana förhållanden kan återfinnas inom tung industri och viss tillverkningsindustri. Typiska exempel är industrilokaler med ugnar för smältning och gjutning av material som metaller och glas liksom torkningsutrymmen vid papperstillverkning.

Risker för förfrysningsskador finns vid stillastående arbete i stark kyla. Ökad risk finns även för andra skador som kan ha sin grund i minskad rörlighet föranledd av stark kyla. Arbete i frysrum samt skogs- och jordbruksarbete vid mycket låga utomhustemperaturer är exempel på situationer med ökade hälsorisker.

Vissa arbeten kan innebära en oacceptabel påfrestning från psykisk eller social synpunkt. Exempel kan vara att arbeta helt ensam utan kontakt med arbetskamrater eller handledare, vård av svårt sjuka samt arbete som innebär ansvar för andra människors säkerhet. När det gäller ensamarbete finns särskilda regler för minderåriga i Arbetsarkyddsstyrelsens föreskrifter om ensamarbete. Enligt dessa får minderåriga inte anlitas till riskfyllt eller starkt psykiskt påfrestande ensamarbete. Exempel kan vara arbete som innebär överfallsrisk, t.ex. ensamarbete i kvällsöppna butiker, kiosker eller liknande.

Särskild uppmärksamhet krävs för att skydda minderåriga mot arbetsförhållanden som kan skada deras utveckling i socialt eller känslomässigt avseende.

Ackord och andra prestationsbaserade löneformer kan bidra till att arbetet blir påfrestande och risken för olycksfall och belastningsskador ökar. Minderåriga kan genom sin snävare arbetslivserfarenhet ha svårare att bedöma vilken belastningsdos de utan risk för skador eller överansträngning kan utsätta sig för. Brist på erfarenhet kan också leda till att den minderåriga i prestationsbaserade arbetsuppgifter medvetet eller omedvetet utsätter sig för risker. Generellt kan risken benägenheten också vara större hos minderåriga än hos vuxna.

Arbete som expressbud på cykel, moped eller lätt motorcykel innebär en risk genom kravet på snabbhet, vilket gör att den minderåriga kan åsidosätta säkerheten. Bristande kunskap om hur uppmärksamheten påverkas i pressade situationer och medvetet risktagande kan bidra till skaderisken.

Kravet att den minderåriges hälsa inte får utsättas för skadlig inverkan innebär t.ex. att påverkan av olika ämnen behöver ligga på en godtagbar nivå. Det är även viktigt att observera att den minderåriga kan utsättas för farliga ämnen genom andra arbetstagares arbete. Vägledning om hur farligt ett ämne är kan man i allmänhet få från märkning på förpackningen eller från varuinformationsblad. Arbetsarkyddsstyrelsen har givit ut föreskrifter om farliga ämnen.

Risk för skadlig påverkan kan finnas t.ex. vid limnings- och målningsarbete, vid sprutmålning eller manuell rengöringsarbete i dåligt ventilerade utrymmen eller vid arbete i lokaler där skadligt damm uppkommer och sprids. En allergi som uppkommer i unga år kan ofta medföra livslånga besvär.

Risker kan vidare uppstå på grund av mikroorganismer, t.ex. inom sjukvården, på laboratorium eller i produktionsanläggning. Även arbete med material som är förorenat med mikroorganismer kan innebära risk för ohälsa. Exempel på detta är sortering av möjligt virke och sortering av smutstvätt från infektionsklinik. Det är också viktigt att minderåriga inte sysselsätts i arbete som kan leda till kontakt med blod och andra kroppsvätskor från människor på ett sådant sätt att t.ex. HIV- eller hepatit B-smitta kan överföras. Arbetsarkyddsstyrelsen har givit ut föreskrifter om skydd mot blodsmitta.

Det är viktigt att arbetsgivaren regelbundet kontrollerar att den minderåriges kunskaper och färdigheter är sådana att han eller hon kan arbeta på ett säkert sätt. Det är viktigt att den minderåriga erhåller skydds- och hanteringsföreskrifter som är enkla och tydliga. Det är också viktigt att den som har tillsyn över minderårigas arbete är väl insatt i arbetet och dess risker och informerar om vilka skyddsregler som gäller för arbetsplatsen som helhet samt ser till att de efterlevs. Samma gäller för de elever som inom ramen för prao eller praktik vistas på en arbetsplats.

Det är viktigt att rutiner för introduktion och handledning av minderåriga dokumenteras skriftligt.

3 § Om det behövs för att bedöma om arbetet innebär en särskild risk för en viss minderårig arbetstagares hälsa eller säkerhet skall bedömningen grundas på en, vid behov återkommande, hälsokontroll av den minderåriga.

Allmänna råd

Vid tveksamhet om arbetets lämplighet för en enskild minderårig kan en hälsokontroll ge besked, t.ex. om det finns risk för överkänslighetsreaktioner vid kontakt med eller inandning av visst ämne, eller om den minderåriga har annan hälso- eller funktionsnedsättning som gör det aktuella arbetet olämpligt. För att bedöma hur den minderåriges hälsa påverkas kan hälsokontrollen behöva ske regelbundet så länge arbetet pågår.

4 § Skyddsombud, om sådant finns, skall underrättas om var och till vilka arbetsuppgifter den minderårige skall anlitas.

Gäller det en yngre minderårig som inte fyller minst 16 år under kalenderåret eller ännu inte har fullgjort sin skolplikt skall dessutom vårdnadshavare få information om skyddsförhållandena.

Allmänna råd

Underrättelse ges till skyddsombud på arbetsstället eller till regionalt skyddsombud. Det kan vara lämpligt att det är skriftligt dokumenterat att skyddsombudet har underrättats.

Arbetsgivarens information till vårdnadshavaren om vad som gäller på arbetsplatsen till skydd för den minderåriges hälsa och säkerhet kan ske muntligt eller skriftligt.

Särskilda bestämmelser för vissa riskfyllda arbeten

5 § En minderårig, som arbetar som arbetstagare, företagare eller på annat sätt eller genomgår utbildning, får inte anlitas till eller utföra sådana arbetsuppgifter som anges i bilaga 1. Detta förbud gäller dock inte i följande fall.

1. Om arbetsuppgifterna ingår i läroplan eller undervisning som är förlagd till skollokal eller annan plats som är anordnad särskilt för undervisning.
2. Om den minderårige har fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret samt antingen
 - a) arbetsuppgiften ingår i yrkesutbildning och sker under direkt ledning av särskilt utsedd instruktör eller
 - b) den minderårige har fullgjort yrkesutbildning för den ifrågakommande arbetsuppgiften.

Undantagen i 1 och 2 gäller endast om innehållet i utbildningen är reglerat i kursplan som godkänts av utbildningsansvarig myndighet eller av arbetsgivarorganisation gemensamt med fackförbund eller jämförlig arbetstagarorganisation.

Där det anges i bilaga 1 gäller undantagen under 1 och 2 endast om läkare har bedömt att den minderårige kan anlitas till arbetet utan risk för överansträngning eller annan skadlig inverkan på hälsa eller utveckling.

Allmänna råd

Bilaga 1 innehåller en förteckning över arbetsuppgifter som erfarenhetsmässigt kan innebära påtagliga risker för olycksfall eller ohälsa. En sådan förteckning kan dock aldrig bli fullständig. Det kan finnas andra arbetsuppgifter som är lika farliga. Det är därför viktigt att observera att reglerna i 2 § alltid tillämpas när arbetsuppgifter för minderåriga planeras. Arbetsmiljöverket kan alltid i enskilda fall förbjuda att en minderårig anlitas till arbete som bedöms vara farligt även om det inte finns angivet i bilaga 1.

Undantaget enligt 5 § första stycket 1 gäller elever i såväl grundskolan som i gymnasieskolan. Undantag är aktuellt vid t.ex. undervisning i slöjd och kemi. Undantaget i första stycket 2 a och b gäller endast på gymnasienivå eller motsvarande. 2 a avser den som genomgår arbetsplatsförlagd utbildning. 2 b avser det arbete som en minderårig utför efter att ha gått igenom yrkesutbildning för det aktuella arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren uppmärksammar att den minderårige trots fullgjord yrkesutbildning kan sakna den erfarenhet och den rutin som behövs för att hantera arbetsuppgiftens säkerhetsaspekter och som en vuxen person i samma yrke har.

Att en elev genomgått yrkesutbildning för ett visst arbete innebär att de delar av utbildningen som gäller den aktuella arbetsuppgiften är fullgjorda. Skolan kan ge närmare besked om detta. Utbildning för ett visst arbete kan ske även i form av kortare kurser. För arbete med motorkedjesåg krävs t.ex. normalt minst 80 timmars kurs som ger kunskaper om sågens konstruktion, skyddsföreskrifter, ergonomi och arbetsteknik.

Observera att den som efter fullgjord utbildning arbetar med farliga arbetsuppgifter enligt undantagen i 5 § dock omfattas av föreskrifterna i övrigt.

Exempel på utbildningsmoment som inte regleras i kursplan och där undantagen i 5 § första stycket 1 och 2 således inte gäller är praktisk arbetslivsorientering (prao). Här gäller således förbudet mot arbetsuppgifter i bilaga 1.

Skolhuvudmännen, dvs. kommuner och landsting, är exempel på utbildningsansvariga myndigheter.

I undervisnings- och terapisyfte bedrivs också utbildning vid skolhem där eleverna vistas med stöd av lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU).

Parterna på arbetsmarknaden kan godkänna kursplaner för t.ex. lärlingsutbildning.

6 § Den som utses till instruktör enligt 5 § 2 a skall ha god kännedom om arbetet och dess risker. Han skall fortlöpande se till att eleven arbetar på ett säkert sätt och har kunskap om riskerna i arbetet. Han skall ha tillräcklig tid avsatt för att fullgöra uppgiften som instruktör.

Allmänna råd

Enligt 2 § skall minderårigas arbete alltid ske under ledning och tillsyn av lämplig person. Det kan t.ex. vara en arbetsledare eller äldre arbetskamrat som vid sidan om sitt ordinarie arbete har denna uppgift. Det är då viktigt att denne får tillräcklig tid för att fullgöra sin uppgift samt själv ha nödvändiga kunskaper från risk- och skyddssynpunkt.

Instruktion och övervakning när det gäller sådant arbete som anges i bilaga 1 ställer andra och större krav. Det är därför viktigt att den särskilda instruktör som krävs enligt 5 § har utbildning, erfarenhet och särskild tid för att handleda och instruera samt även i övrigt har tillräcklig tid för att leda den minderåriga i arbetet.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

7 § En minderårig får inte i något fall anlitas till eller utföra sådant arbete som anges i bilaga 2.

Allmänna råd

Arbetsmiljöverket kan inte medge undantag från förbudet att anlita minderåriga till arbetsuppgifterna i förteckningen i bilaga 2.

Särskilda bestämmelser för äldre åldersgrupper

8 § När en minderårig som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret anlitas till arbete som arbetstagare gäller följande särskilda arbetstidsbestämmelser.

1. Arbetet får totalt omfatta högst åtta timmar per dag och 40 timmar i veckan.
2. Tiden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00 eller tiden mellan klockan 23.00 och klockan 07.00 skall vara fri från arbete.
3. Den minderåriga skall varje dygn ha minst tolv timmars sammanhängande ledighet från arbetet för nattvila.
4. Den minderåriga skall ha en sammanhängande ledighet från arbetet under varje period om sju dagar (veckovila). Så långt det är möjligt skall ledigheten omfatta två sammanhängande dagar och vara förlagd till veckoslut. Veckovilan får inte understiga 36 timmar.

Allmänna råd

Arbetstidsbestämmelserna gäller för ordinarie arbetstid jämte eventuell övertid och jourtid. I övrigt finns bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning i arbetstidslagen (1982:673). I arbetstidslagen finns regler om raster och pauser. Undantag från reglerna i arbetstidslagen kan göras genom kollektivavtal. Detta gäller dock inte för reglerna i denna kunngörelse.

Särskilda bestämmelser för yngre åldersgrupper

9 § När en minderårig anlitas till arbete som arbetstagare före det kalenderår då han eller hon fyller 16 år eller innan skolplikten är fullgjord gäller följande särskilda bestämmelser.

1. Arbetet skall ordnas så att det är enkelt och ofarligt.
2. Arbetet får totalt omfatta högst två timmar per skoldag och tolv timmar i veckan. På skolfria dagar får arbetstiden inte överstiga sju timmar per dag. Arbete som utförs under sammanhängande skolfri tid som är minst en vecka får dock omfatta upp till 35 timmar i veckan eller för den som fyllt 15 år 40 timmar i veckan och högst 8 timmar per dag.
3. Arbetet får inte utföras mellan klockan 20.00 och klockan 06.00.

4. Den minderårige skall varje dygn ha minst 14 timmars sammanhängande ledighet från arbetet för nattvila.
5. Den minderårige skall ha en sammanhängande ledighet från arbete under varje period om sju dagar (veckovila). Så långt det är möjligt skall ledigheten omfatta två sammanhängande dagar och vara förlagd till veckoslut. Veckovilan får inte understiga 36 timmar. Den skall förläggas till tid som är fri från schemalagd undervisning.
6. Den minderårige skall ha minst fyra veckors sammanhängande ledighet från arbete varje kalenderår. Ledigheten skall förläggas till tid som är fri från schemalagd undervisning.
7. Vårdnadshavare skall ha givit sitt tillstånd till arbetet. För arbete på skoldag före skolans början och efter skolans slut skall dessutom skolledningen ha givit tillstånd om det gäller mer än fem skoldagar under en termin.

Allmänna råd

Skolplikten upphör enligt skollagen (1985:1100) vid utgången av vårterminen det kalenderår då eleven fyller 16 år eller, om eleven fullgör skolplikt i specialskola, 17 år. Om eleven dessförinnan tillfredsställande slutför sista skolåret i grundskolan upphör skolplikten tidigare. Oavsett detta gäller reglerna till det kalenderår då den minderårige fyller 16 år.

Vad som för den minderårige kan betecknas som ett sådant lätt arbete som är tillåtet enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) beror i hög grad på ålder och mognad.

För 13–14-åringar kan följande exempel över enkla och ofarliga arbetsuppgifter tjäna som vägledning vid val av arbete. De listade exemplen frångår dock inte arbetsgivarens skyldigheten att i varje enskilt fall göra en riskbedömning (se 2 §). Listan avser att ange vilken nivå av svårighetsgrad som kan anses som lämplig. En viktig faktor, som kan vara avgörande för om arbetet är lämpligt eller ej, är hur länge och hur ofta det enskilda arbetsmomentet utförs.

1. *Kontorstekniskt arbete*: Arbete vid persondator eller terminal. Maskinskrivning, registrering, sorterings-, plocknings- och arkiveringsarbeten, sortering av post, fotokopiering.
2. *Kommersiellt arbete*: Lättare biträdesarbete i detaljhandel (inte arbete i utgångskassa). Skyltning, prismärkning av varor.
3. *Restaurangarbete*: Lättare brickplockning och handräckningsarbete i barsservering, konditori och liknande.
4. *Jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete*: Lättare utfodringsarbete, lättare manuell sädd och plantering, rensning av trädgårdssängar och mindre odlingar, frukt- och bärplockning.
5. *Distributionsarbete m.m.*: Lättare bud eller ärenden (inte transport av pengar och värdeföremål).
6. *Finmekaniskt arbete*: Enklare manuell montering (inte lödning eller limning som kan medföra hälsofara).
7. *Verkstadsarbete*: Manuell montering av mindre föremål (inte lödning, nitning eller svetsning).
8. *Elektroarbete*: Manuell montering av mindre föremål (inte lödning, provning eller arbete på ansluten elanläggning, inte limning som kan innebära hälsofara).
9. *Träarbete*: Manuell hopsättning av mindre föremål (inte med lim som kan innebära hälsofara).
10. *Målningsarbete*: Målning (inte sprutmålning) med färg som inte är hälsofarlig.
11. *Grafiskt arbete*: Sortering, plockning m.m. av lättare tryckeriprodukter. Manuell renklippning av t.ex. avdrag eller kopior.
12. *Glas och keramikarbete*: Manuell putsning av glas-, porslins- och keramikprodukter i färdigt skick.
13. *Paketerings- och emballeringsarbete*: lläggning, förpackning, buntning av mindre föremål, etikettering (inte maskinpassning). Manuell kartongvikning och häftning. Lättare klistringsarbete med klist som inte är hälsofarligt.
14. *Lager- och förrådsarbete*: Mottagning, lagring och utlämning av lättare föremål. Märknings- och räkningsarbete.
15. *Hygien- och skönhetsvård*: Hjälparbete i frisersalong (dock inte arbete med hälsofarliga ämnen).
16. *Fotografiskt arbete*: Montering och sortering av kopior, där det inte finns risk för kontakt med hälsofarliga vätskor.
17. *Samtliga områden*: Avsugning och kontroll av lättare produkter (inte teknisk provning).
18. *Städningsarbete*: Lättare lokalvårdsarbete. Lättare renhållningsarbete utomhus.

Från 15-årsåldern, t.ex. under sommarlovet mellan åttonde och nionde skolåret i grundskolan, kan även många andra arbetsuppgifter vara lämpliga inom t.ex. industri, hantverk, handel samt skogs- och jordbruk. Det är oftast lämpligt att arbetet förläggs till längre ledighet från skolan.

T.ex. är arbete med motorgräsklippare normalt acceptabelt för denna åldersgrupp om klippningen inte omfattar branta slänter och i övrigt sker under bra förhållanden. Vid arbete med motorgräsklippare är det viktigt att erforderlig personlig skyddsutrustning tillhandahålls. Särskild genomgång av rutiner vid driftsstörning bör ske för att förebygga att den minderåriga vidtar åtgärder eller ingriper på ett sätt som kan medföra att denne utsätts för olycksfallsrisker. Fäyllning av drivmedel bör ske under handledning.

I sammanhängande skolfri tid enligt 9 § 2 andra stycket inräknas lördagar och sön- och helgdagar. Reglerna i 9 § gäller även när barn som inte har börjat skolan anlitats till arbete, t.ex. som statist vid filminspelning. Observera att för sådant arbete skall Arbetsmiljöverket ha gett tillstånd (se 10 §).

Vårdnadshavares tillstånd till arbete kan lämnas muntligt eller skriftligt. Enligt föräldrabalken (1949:381) gäller att en minderårig, med vissa undantag, inte kan sluta ett giltigt tjänsteavtal utan vårdnadshavarens tillstånd. Föräldrabalken innehåller dock inget förbud riktat till arbetsgivaren mot att anställa minderårig utan tillstånd.

Arbetsbetsbestämmelserna i paragrafen gäller för ordinarie arbetstid jämte eventuell övertid och jourtid som alltså sammanlagt inte får överstiga de tider som anges i paragrafen.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Undantag från förbudet mot arbete före 13 års ålder

10 § Utan hinder av bestämmelserna i 5 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) får den som är under 13 år anlitats till följande arbeten:

1. Trädgårdsarbete, lätt utfodringsarbete, lättare manuell sådd och plantering, frukt- och bärplockning, rensning av trädgårdssängar och mindre odlingar samt annat mycket lätt arbete inom jordbruk, som drivs av någon medlem av den egna familjen.
2. Försäljning av majblommor, jultidningar och liknande tillfälliga arbeten av hobbykaraktär där den minderåriga själv bestämmer tid, plats och arbetets omfattning.
3. Om Arbetsmiljöverket gett tillstånd för den enskilde minderåriga: artistframträdande, arbete som skådespelare eller statist och annat liknande arbete om arbetet är ofarligt och endast medför liten fysisk eller psykisk påfrestning för den minderåriga. *AFS (2000:31)*

Allmänna råd

Förbudet mot arbete under 13 år i 5 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller minderåriga som anlitats till eller på annat sätt utför arbete, t.ex. som medhjälpare i den egna familjens jordbruk. Förbudet gäller inte arbete som den minderåriga utför i egenskap av elev eller vårdtagare.

De arbetsuppgifter som anges i 10 § är de enda som är tillåtna för den som är under 13 år. Arbetsmiljöverket kan inte ge tillstånd till andra arbetsuppgifter. Sålunda är t.ex. reklamutdelning, försäljning av cocosbollar och liknande varor för arbetsgivares räkning inte tillåtet före 13 års ålder.

För artistframträdande och liknande arbetsuppgifter enligt 10 § 3 krävs Arbetsmiljöverkets medgivande för den enskilde minderåriga under 13 år.

Bestämmelse om rast

11 § En minderårig arbetstagare skall beredas rast om minst 30 minuter, om möjligt sammanhängande, om arbetsdagen är längre än fyra och en halv timme.

Allmänna råd

Bestämmelsen om rast gäller vid allt arbete som minderåriga arbetstagare utför.

Bestämmelser om undantag

12 § Arbetsmiljöverket kan om det finns särskilda skäl medge undantag från 5 § för viss minderårig eller viss bestämd arbetsuppgift. Undantag får beviljas endast för den som fyller minst 16 år under kalenderåret och har fullgjort sin skolplikt.

AFS (2000:31)

Allmänna råd

Ansökan om undantag görs av arbetsgivare eller motsvarande eller av den minderåriges vårdnadshavare hos Arbetsmiljöverket i det distrikt där arbetsstället är beläget. Arbetsmiljöverket kan för att medge undantag kräva läkarundersökning, yttrande från skolledningen, yttrande från skyddsombud eller facklig organisation, anpassning av arbetsmiljön eller ställa annat särskilt villkor.

Exempel på särskilda skäl för undantag från 5 § kan vara att ett förbjudet arbete bedrivs på ett tillräckligt säkert sätt. När det gäller arbetstidsbestämmelserna i 8–9 §§ kan särskilda skäl för undantag vara arbetets art, att arbetet är av betydelse för den minderåriges utbildning, eller att sociala skäl föreligger.

13 § Arbetsmiljöverket kan om det finns särskilda skäl medge undantag från 8 § för viss minderårig eller viss bestämd arbetsuppgift, dock endast i följande fall.

1. Från 8 § 1.
2. Från 8 § 2 utom vad avser tiden mellan klockan 24.00 och klockan 04.00.
3. Från 8 § 2 vad avser tiden mellan klockan 24.00 och 04.00 för arbete som utförs inom sjukvården samt för medverkan i kulturella och konstnärliga aktiviteter, sport- och reklamevenemang.
4. Från 8 § 3 och 4 för arbete som utförs inom sjukvården, jordbruket, turistsektorn eller inom hotell- och restaurangsektorn samt för medverkan i kulturella och konstnärliga aktiviteter, sport- och reklamevenemang.
5. Från 8 § 3 och 4 för arbete som består av flera arbetspass som är utspridda över dagen och som är av kort varaktighet. *AFS (2000:31)*

Allmänna råd

Se det allmänna rådet till 12 §.

14 § Arbetsmiljöverket kan om det finns särskilda skäl medge undantag från 9 § för viss minderårig, dock endast i följande fall.

1. Från 9 § 2–6 för medverkan i kulturella och konstnärliga aktiviteter, sport- och reklamevenemang.
2. Från 9 § 4 och 5 för arbete som består av flera arbetspass som är utspridda över dagen och som är av kort varaktighet. *AFS (2000:31)*

Allmänna råd

Se det allmänna rådet till 12 §.

15 § Tillstånd enligt 10 § 3 samt undantag enligt 12–14 §§ skall alltid avse viss bestämd tidsperiod.

Allmänna råd

Se det allmänna rådet till 12 §.

Bestämmelser om straff

16 § Bestämmelserna i 5 och 7 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). Bestämmelserna i 8 § utgör föreskrifter enligt 5 kap. 5 § samma lag. Bestämmelserna i 9 § utgör föreskrifter enligt 5 kap. 2 § fjärde stycket samma lag.

Brott mot de nu uppräknade föreskrifterna kan enligt 8 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen medföra böter.

Bilaga 1 Förteckning över vissa riskfyllda arbetsuppgifter som är förbjudna enligt 5 § med där angivna undantag

1 Bergarbete

- a) Bergarbete ovan och under jord.
- b) Annat arbete i bergbygge under jord, gruva och stenbrott. Förbudet gäller inte arbete i bergutrymme som är helt säkrat mot stenfall.

Läkarintyg krävs för undantag enligt 5 § första stycket från förbuden under 1 a och b.

2 Arbete där rasrisk finns

- a) Rensning av slänt och borttagning av överhäng i grus-, sand- och lertag.
- b) Schaktning med risk att begravas under massor.
- c) Rivning av hus eller anläggning.
- d) Montering och nedmontering av byggelement som normalt hanteras med lyftanordning.
- e) Montering och nedmontering av bärande och stödjande konstruktioner ingående i formbyggnad.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

3 Arbete på hög höjd

Arbete där det finns nedstörtningrisk och där höjden över mark eller motsvarande plan är mer än 3,5 meter. Förbudet gäller även om nedstörtningrisken är förebyggd med livlina, liggstege eller liknande.

Förbudet gäller inte om skyddsräcke eller likvärdig skyddsanordning finns.

4 Lastning och lossning av fartyg

Arbete med lastning, lossning eller förtöjning av fartyg.

Förbudet gäller inte manuell lastning, lossning eller förtöjning av fartyg hos vilket skrovet är kortare än tolv meter eller smalare än fyra meter.

5 Vårdarbete m.m.

- a) Arbete på intensivvårdsavdelning, infektionsavdelning, akutmottagning, avdelning för psykiatrisk vård och dialysavdelning samt övrigt dialysarbete. Toxikomanvård.
- b) Omhändertagande och transport av avlidna.
- c) Arbete med sådant riskavfall som avses i föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket om riskavfall.
- d) Arbete inom hemtjänst och hemsjukvård hos vårdtagare med psykisk ohälsa eller missbruksproblem.

Läkarintyg krävs för undantag enligt 5 § första stycket från förbuden under 5 a–d.

6 Våldsfarligt arbete

- a) Transport av pengar och värdeföremål till eller från penninginrättning eller värdeförvaringsrum.
- b) Bevakningsarbete enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag.

7 Arbete med djur

- a) Hantering av tjur.
- b) Indrivning, bedövning, länkning och stickning vid alla typer av slakt.
- c) Arbete med försöksdjur som avses i föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket om arbete med försöksdjur.
- d) Arbete med andra djur som kan antas vara farliga.

8 Arbete vid järnväg eller annan spårbana

Förande av lok eller annat spårbundet dragfordon. Växlingsarbete inklusive vagnskoppling.

9 Arbete med traktorer, motorredskap, fordon m.m.

Arbete som förare eller skötare av följande fordon och redskap.

- a) Traktor med vinsch, last-, skördar- eller grävaggregat eller frontlastare med redskap. Traktor med annan lyftanordning än trepunktskoppling.
- b) Skogsvagn med lastaggregat eller vinsch, lunnare, skotare.
- c) Terrängskoter.
- d) Motorredskap avsedda för byggnads-, anläggnings- och vägarbete.
- e) Lyftande truck. Undantag gäller dock för truck med en totalvikt (sammanlagd vikt av truck, förare och största last som fordonet är inrättat för) under 2 ton om arbetet sker under tillsyn av instruktör och på jämnt, horisontellt och hårdgjort underlag.
- f) Skördare, fällare, kvistare och kapare samt kombinationer av dessa för skogsavverkning. Markberedningsaggregat, sådd- eller planteringsmaskin inom skogsbruket, buskröjningsmaskin, rotorkultivator, jordfräs, rotorslättermaskin, skördetröska samt snöslunga.

10 Arbete med maskinellt drivna lyftanordningar, linbanor eller transportörer

Arbete som förare eller skötare av följande maskinellt drivna lyftanordningar.

Hiss, foderhiss, kran, travers, telfer, staplingskran, mobil arbetsplattform, billyft, hängställning, permanent fasadbrygga, bakgavellyft, spel (vinsch), skidlift och annan linbana, släpskopa, lingång. Karusell, bergbana och liknande tivolianordning.

Förbudet gäller inte manövrering av permanent anordnad tryckknappshiss. Förbudet gäller inte heller manövrering av telfer, lyftblock eller dylikt för att lyfta eget arbetsstykke vid maskinarbete.

11 Arbete med maskinellt drivna tekniska anordningar, verktyg m.m.

Förbuden nedan enligt a–h gäller endast anordningar med så hög effekt eller kraft att det finns risk för skador vid kontakt med dess rörliga eller bearbetande delar.

Förbuden enligt a–d gäller inte anordning där ifrågakarande risk är förebyggd genom tekniska skyddsåtgärder som t.ex. tvåhandsmanöveranordning eller ljusridå. Det gäller inte heller anordning som har skydd, t.ex. omslutande eller i form av avskärmning, så att verktygen inte är åtkomliga, enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket om maskiner och andra tekniska anordningar. Förbudet gäller dock om skydden måste ställas in manuellt.

Arbete med följande maskinellt drivna anordningar, verktyg m.m. är förbjudna. Förbudet gäller även andra anordningar med annan benämning men med motsvarande funktionssätt och risker:

- a) Trä- och metallbearbetningsmaskiner: band-, ram-, stick- och cirkelsåg, kedjestämmsmaskin, sax, klipp- och skärmaskin. Barknings-, kap-, hugg- och klyvmaskiner. Fräs-, kutter-, hyvel- och pelarborrmaskin samt svarvar.
- b) Mekanisk, hydraulisk och pneumatisk press, gradsax, stansbockmaskin, kantmaskin, hejare, smideshammare, pressgjutmaskin, spikmaskin, betongvarumaskin, formsprutmaskin, digelstans, digeltryckpress, förgyllningspress, klädpress, formpress och avfallspress.
- c) Maskin med öppen vals eller skruv.
- d) Maskiner för livsmedelshandtering: blandnings-, malnings-, kross- och hackmaskin. Svålningsmaskin, rivmaskin, centrifug, band- och cirkelsåg för kött, skivmaskin och förpackningsmaskin. Clipmaskin, korvspruta, kotletthuggare, tärningsmaskin, degavvägare.
- e) Motorkedjesåg, röjsåg, buskröjare med metallblad för t.ex. röjning av sly, motor-driven häcksax och kapslipmaskin.

- f) Vibrerande handhållna verktyg: slagborrmaskin, mejselhammare, oscillerande slipmaskin, slående mutterdragare, betongvibrator, nithammare, bergborrmaskin, bilningsmaskin och skobankningsmaskin.

Förbudet gäller inte tillfälligt arbete med slagborrmaskin eller oscillerande slipmaskin (mindre än 30 minuter arbete under en arbetsdag).

- g) Spikpistol och bultpistol.

Förbudet gäller inte spikpistol för inskjutningsföremål med en massa av högst 0,3 gram och inskjutningslängd ej överstigande 25 millimeter.

- h) Aggregat för rengöring, målning, rostskyddsbehandling och dylikt med ett arbetstryck över 1 MPa (10 bar).

- i) Fristråleblästring.

12 Tillsyns-, underhålls- och reparationsarbete

- a) Tillsyn och reparation av elektrisk starkströmsanläggning. Arbete på eller i farlig närhet av spänningsförande del av sådan anläggning.
- b) Tillsyn och reparation av tryckkärl, vakuumpkärl, rörledning och öppen cistern som enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket skall underkastas besiktning.
- c) Smörjning, rengöring, reparation och därmed jämförlig tillsyn av igångvarande motor, maskin, transmission och annan maskinell anordning om anordningens rörliga delar är åtkomliga.
- d) Pumpning och arbete i direkt samband med pumpning av
 - hjul till bussar, lastbilar och truckar med tillhörande släpvagnar samt till flygplan till tryck över 300 kPa (3 kp/cm²)
 - hjul till traktorer och andra motorredskap än truckar samt till släpvagnar till sådana fordon till tryck över 150 kPa (1,5 kp/cm²)
 - hjul som är av samma typ som ovan nämnda men är avsedda för andra ändamål till tryck över 300 respektive 150 kPa.
- e) Reparation och därmed jämförlig tillsyn av maskinell anordning som är fast ansluten till elnätet eller annan fast energikälla.

13 Arbete med farliga ämnen

- a) Arbete med kemisk produkt eller farligt ämne som bildats under arbete och som enligt Kemikalieinspektionens föreskrifter om klassificering och märkning av kemiska produkter skall hänföras till någon av faroklasserna:
 - mycket giftig,
 - giftig,
 - allergiframkallande,
 - cancerframkallande,
 - mutagen,
 - reproduktionstoxisk,
 - frätande med riskfrasen Starkt frätande, R 35 eller
 - hälsoskadlig med riskfraserna Möjlig risk för bestående hälsoskador, R 40 eller Risk för allvarliga hälsoskador vid långvarig exponering, R 48.

Förbudet gäller inte enstaka påfyllning av bensenhaltig bensen i fordon eller motorredskap som den minderåriga använder i arbetet. Förbudet gäller däremot i övriga arbeten med sådan bensen.

- b) Arbete med explosiv vara enligt förordningen (1988:1145) om brandfarliga och explosiva varor.
- c) Arbete med tillverkning, fyllning, förvaring eller användning av gas.

Förbudet gäller inte arbete med slutna gasbehållare som är mindre än 30 liter.

Förbudet gäller inte heller användning av luft, gasol eller stadsgas.
- d) Arbete med bekämpningsmedel som enligt förordningen (SFS 1985:836) om bekämpningsmedel är att hänföra till klass 1 eller 2.

Förbudet gäller också arbete med skogsplanter som behandlats med sådana kemiska bekämpningsmedel.

- e) Tillverkning eller bearbetning av metallegering eller annat ämne med särskild antändningsrisk, såsom metallegering med hög magnesiumhalt eller därmed jämförbara lättantändliga ämnen.
- f) Skärning och svetsning med gas, elektricitet eller laser.
Förbudet gäller inte punkt-, press- eller sömsvetsning i maskin om arbetet är ordnat så att klämrisk och exposition för svetsrök är förebyggd.
- g) Arbete med asbesthaltigt material. Se vidare bilaga 2, punkt 3.
- h) Arbete med kvarts eller kvartshaltigt material under sådana förhållanden att arbetstagare skall genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket.
Läkarintyg krävs för undantag enligt 5 § från förbudet under 13 h.
- i) Arbete med bly eller blyhaltigt material under sådana förhållanden att arbetstagare skall genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket.
Läkarintyg krävs för undantag enligt 5 § från förbudet under 13 i.
- j) Arbete i miljö som medför sådan exposition för farligt ämne att andningsskydd behövs användas.
- k) Arbete i slutet utrymme där det kan förekomma gas eller ånga i hälsofarlig halt, farlig halt av metan eller annan brandfarlig gas eller ånga eller farligt låg halt av syre.
- l) Arbete med avloppsvatten, avloppsslam eller latrin inom avlopps- eller latrinanläggning.
- m) Arbete i lokal där mikroorganismer används som tillhör skyddsklass 2 enligt Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1992:8) med föreskrifter om biologiska ämnen. Annat arbete som medför särskild risk för kontakt med sådana mikroorganismer.
- n) Arbete som innebär skadlig exponering för aromatiska polycykliska kolväten i sot, tjära, beck, rök eller damm.

14 Starkt styrt arbete

Arbete som utförs på ackord eller beting eller med liknande resultatlön och är styrt av det tekniska systemet eller andra faktorer som gör att den minderårige inte själv kan reglera sin arbetstakt. *AFS (2000:31)*

Bilaga 2 Förteckning över vissa riskfyllda arbetsuppgifter som är helt förbjudna enligt 7 §

1. Arbete som utförs under vatten eller under förhöjt tryck i trycktank, kassun eller liknande (dykeriarbete).
2. Arbete som när det gäller vuxna endast får utföras efter särskilt tillstånd av tillsynsmyndigheten enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket.
3. Rivningsarbete som när det gäller vuxna endast får utföras efter särskilt tillstånd av tillsynsmyndigheten enligt föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket.
4. Arbete med experimentell cancerforskning eller arbete som sker i samma lokal som sådant forskningsarbete.
5. Arbete i lokal där mikroorganismer används som tillhör skyddsklass 3 eller 4 enligt Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1992:8) med föreskrifter om biologiska ämnen. Annat arbete som medför särskild risk för kontakt med sådana mikroorganismer.
6. Arbete som innebär påtaglig risk för kontakt med blod från människa som är eller med stor sannolikhet kan antas vara smittförande. *AFS (2000:31)*

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER

AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm**Tillämpningsområde**

1 § Dessa föreskrifter gäller arbete som utförs med användande av en bildskärm med tillhörande utrustning. Med bildskärm avses en alfanumerisk eller grafisk bildskärm, oavsett hur bilden framställs.

Föreskrifterna gäller inte arbete med oscilloskop eller med siffer- eller textvisande display (= teckenfönster) på mätinstrument, skrivmaskin, kassaregister, miniräknare eller liknande. Föreskrifterna gäller inte heller för kortvarigt, icke permanent bruk av bärbar utrustning. 6 § gäller inte den som enligt 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall likställas med arbetstagare.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Bildskärm och tangentbord

2 § Bildskärm och tangentbord skall vara lätta att läsa av och utformade så att användningen underlättas. Bilden på skärmen skall vara fri från besvärande flimmer och annan instabilitet. Skärmen skall vara fri från reflexer och speglingar som kan orsaka besvär för användaren. Tecknen på skärm och tangentbord skall vara skarpa och stora och ha tillräcklig kontrast. Avstånden mellan tecken och rader skall vara tillräckligt stora för god avläsbarhet. Ljusstyrkan eller kontrasten mellan tecknen och bakgrunden på skärmen skall lätt kunna justeras av användaren och anpassas till den omgivande miljön.

Belysning och synförhållanden

3 § Allmänbelysningen skall ge lämplig luminansfördelning i rummet och lämplig kontrast mellan skärmen och den omgivande miljön med hänsyn till den arbetandes förutsättningar, synkraven i bildskärmsarbetet och arbetets art. Allmänbelysningen får inte försvåra avläsningen av bildskärmen. Om det behövs skall det finnas platsbelysning. Den skall vara justerbar och får inte blända.

En bildskärmsarbetsplats skall utformas så att det inte uppkommer besvärande bländning och reflexer från den omgivande miljön. Detta skall åstadkommas genom att arbetslokaler och arbetsplatsens utformning samordnas med placeringen av och de tekniska egenskaperna hos de artificiella ljuskällorna. Fönster skall ha justerbar anordning för avskärmning av dagsljus som lyser in på arbetsplatsen. Tangentbordet skall ha en matt yta för att reflexer skall undvikas. Där det behövs för att undvika besvärande reflexer skall arbetsytan vara lågreflekterande.

Syn- och belysningsförhållanden får inte ge upphov till olämplig arbetsställning.

Arbetsställningar och arbetsrörelser

4 § Arbetsplatsen skall vara dimensionerad, utformad och utrustad så, att den arbetande kan inta bekväma arbetsställningar samt variera arbetsställningar och arbetsrörelser.

Arbetsbord och arbetsyta skall vara tillräckligt stora så att en flexibel placering av skärm, tangentbord, datormus eller annat styrdon, dokument och övrig utrustning är möjlig.

Utrymmet vid tangentbordet och utrymmet för datormus eller annat styrdon skall vara så stort att den som arbetar kan avlasta armar och händer på bordsytan.

5 § Bildskärm samt tangentbord eller motsvarande skall placeras så, att de kan anpassas till den arbetandes kroppsmått så att arbetshöjden liksom blickvinkeln till skärmen blir lämpliga. Så långt det är praktiskt möjligt skall tangentbord och bildskärm kunna vridas, vinklas och flyttas efter den arbetandes behov. Om manushållare används, skall den vara stabil och reglerbar och placeras så att olämpliga huvud- och ögonrörelser undviks.

Arbetsstolen skall vara stadig och ge möjlighet till rörelsefrihet och en bekväm arbetsställning. Stolen skall vara lätt att ställa in. Sitsen och ryggstödet skall vara reglerbara i höjdlöd och ryggstödet skall kunna vinklas.

Synundersökning och glasögon för bildskärmsarbete

6 § Arbetsgivare skall se till att arbetstagare som normalt skall arbeta vid bildskärm mer än en timme under arbetsdagen genomgår synundersökning. Undersökningen skall utföras av en person med tillräckliga kvalifikationer. Om en sådan synundersökning nyligen genomförts genom annan arbetsgivares försorg skall en ny synundersökning göras endast om det finns nya eller förändrade synkrav i det aktuella bildskärmsarbetet eller om arbetstagarens synstatus förändrats sedan den förra synundersökningen. Synundersökning skall därefter ordnas med regelbundna intervall, samt när arbetstagare uppger besvär som kan ha samband med synkraven i arbetet.

Om resultaten av en synundersökning visar att det behövs en kompletterande undersökning av en ögonläkare med hänsyn till synkraven i bildskärmsarbetet skall arbetsgivaren ordna en sådan undersökning.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla arbetstagaren särskilda glasögon, som är utprovade för bildskärmsarbetet, om en synundersökning visar att sådana behövs och att glasögon för normalt bruk inte kan användas.

Åtgärder som behöver vidtas med stöd av denna paragraf får inte medföra kostnader för arbetstagarna.

Bildskärmsarbetets uppläggning och organisering

7 § Arbete vid bildskärm som är starkt styrt eller bundet i fysiskt eller psykiskt avseende eller är ensidigt upprepat får normalt inte förekomma.

8 § Om synbesvär eller andra belastningsbesvär till följd av bildskärmsarbete uppträder trots åtgärder enligt 2–7 §§, skall arbetet om möjligt ordnas så att den arbetande kan växla till andra mindre ansträngande arbetsuppgifter. Om detta inte kan ske skall den arbetande få tillräckliga pauser så att besvär inte uppstår i arbetet.

Emissioner

9 § Emissioner från bildskärmen och tillhörande utrustning såsom buller, värme, kemiska ämnen samt elektriska och magnetiska fält, får inte vara störande eller orsaka användaren besvär eller obehag som utgör en risk för dennes säkerhet och hälsa.

Programvara och system

10 § Programvara och system skall vara lämpligt utformade med hänsyn till arbetsuppgiftens krav och användarens förutsättningar och behov. Programvara skall vara lätt att använda och vid behov kunna anpassas till användarens kunskaps- eller erfarenhetsnivå. Systemen skall så långt möjligt ge användarna återkoppling ifråga om det utförda arbetet. De skall visa information i ett format och i en takt som är anpassad till användarna.

Vid utformning och val av programvara skall särskild hänsyn tas till de ergonomiska principer som gäller för människans förmåga att uppfatta, förstå och bearbeta information.

Kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagarens arbetsinsats via datasystemet får inte utföras utan dennes vetskap.

Bestämmelser om straff

11 § Bestämmelsen i 6 § andra stycket utgör föreskrift enligt 4 kap. 5 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Brott mot nu nämnda föreskrift kan enligt 8 kap. 2 § arbetsmiljölagen medföra böter.

[De allmänna råden återges ej här; red.anm.]

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd

Tillämpningsområde	247
Definitioner	247
Riskbedömning	247
Beredskap för första hjälpen och krisstöd	248
Kunskaper i första hjälpen	249
Kunskaper om krisstöd	250
Utrustning för första hjälpen	251
Bilaga 1 Exempel på situationer som kan utlösa krisreaktioner	255
Bilaga 2 Exempel på vad rutiner vid olyckor och akuta krissituationer kan omfatta	256
Bilaga 3 Ögon- och hudskador	256

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö**Tillämpningsområde**

1 § Dessa föreskrifter gäller all verksamhet som omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160). För den som ensam eller tillsammans med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd gäller dock endast bestämmelserna i 8–10 §§.

Definitioner

2 § Med första hjälpen avses i dessa föreskrifter

1. de hjälpåtgärder som vid olycksfall och akut sjukdom omedelbart måste vidtas på plats för att återställa och upprätthålla livsviktiga kroppsfunktioner eller hindra vidare skadeutveckling,
2. de åtgärder i form av ögonspolning och nödduschning som måste vidtas för att hindra vidare skada efter stänk, översköljning e. dyl., samt
3. de åtgärder som behöver vidtas för att så snabbt som möjligt få den skadade eller sjuke under medicinsk vård.

3 § Med krisstöd avses i dessa föreskrifter det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser som kan utlösa krisreaktioner.

Allmänna råd

En kris definieras oftast som en händelse där ens tidigare erfarenheter och inlärdas reaktions-sätt inte är tillräckliga för att man skall förstå och psykiskt hantera den aktuella situationen.

Krisreaktioner utlöses av händelser som är så ovanliga och oväntade att de inte kan bemästras med hjälp av de resurser som individen vanligtvis besitter för att klara av svåra situationer. I krisens karaktär ligger att det uppstår en situation som innebär ett hot om förlust av något slag för individen. Det kan t.ex. gälla förlust av anhörig eller arbetskamrat, arbete, identitet, social position, ekonomisk trygghet, anseende, självkänsla eller självbild. Exempel på förhållanden som kan utlösa krisreaktioner ges i bilaga 1.

Riskbedömning

4 § Första hjälpen och krisstöd skall planeras, ordnas och följas upp med utgångspunkt från en bedömning av riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet.

Allmänna råd

Det är viktigt att man i verksamheten noga kartlägger de risker för ohälsa och olycksfall som finns och de behov av första hjälpen-åtgärder och krisstöd som kan uppstå. För skolan ingår även de olycksfallsrisker som finns under rasterna på skolgården. Som underlag vid riskbedömningen kan arbetsskadestatistik användas liksom andra uppgifter om olyckor eller incidenter som tidigare har inträffat inom samma eller liknande verksamhet.

I varje verksamhet, där det finns risk att ämnen, som kan ge ögonskada kan stänka eller på annat sätt komma in i ögonen, eller där risk för översköljning av ämne som kan skada eller tas upp av huden finns, är det viktigt att arbetsgivaren planerar och vidtar förebyggande åtgärder.

Grundläggande bör vara att kartlägga vilka ämnen som hanteras och vilka risker de innebär vid stänk i ögon eller på hud samt vid inandning av gaser. Leverantörer av ett farligt ämne lämnar normalt information om produktens egenskaper från risk- och skyddssynpunkt genom ett varuinformationsblad. I detta blad ges även information om första hjälpen.

Förekomst av sådan sjukdom bland arbetstagarna som kan ge akuta, livshotande tillstånd, som diabetes, epilepsi och allergi, kan behöva beaktas vid planering av första hjälpen. Arbetsplatsens geografiska placering kan påverka behovet av första hjälpen och bör ingå i riskbedömningen.

Om arbetet utförs som ensamarbete är det viktigt att ta hänsyn till detta vid organisation av första hjälpen. För denna typ av arbete finns särskilda regler i Arbetsskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1982:3) om ensamarbete.

Att ordna beredskap och rutiner för första hjälpen och krisstöd på arbetsstället kan ses som en naturlig del av arbetsgivarens internkontroll av arbetsmiljön.

I samhället har det byggts upp hjälporganisationer för insatser vid katastrofer och stora olyckor. I Socialstyrelsens allmänna råd (1991:2) om psykiskt och socialt omhändertagande vid stora olyckor och katastrofer beskrivs organisation och resurser för omhändertagandet av drabbade. En särskild psykologisk/psykiatrisk katastrofledningsgrupp (PKL-grupp) eller motsvarande finns inrättad på flertalet akutsjukhus. Vidare bör inom varje kommun finnas en beredskapsgrupp för psykiskt och socialt omhändertagande (POSOM-grupp) för att kunna klara behoven hos enskilda eller grupper av drabbade vid akuta kriser, olyckor eller katastrofer.

Beredskap för första hjälpen och krisstöd

5 § På varje arbetsställe skall finnas den beredskap och de rutiner för första hjälpen och krisstöd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker. Vid planeringen skall de kontakter som behövs tas med berörda lokala samhällsorgan.

Det skall säkerställas att arbetstagarna känner till hur första hjälpen och krisstödet är organiserat på arbetsstället. De skall fortlöpande hållas väl förtrogna med de rutiner som gäller.

På lämpliga ställen skall finnas anslag med uppgift om

- var utrustning för första hjälpen finns,
- vilka personer som kan ge första hjälpen,
- telefonnummer till utryckningsfordon och taxi, samt
- adress och om det behövs färdbeskrivning till arbetsstället.

Anslaget skall vara utformat så att det lätt känns igen.

Allmänna råd

Avgörande för att på ett tillfredsställande sätt kunna ge hjälp vid olyckor, akut sjukdom och liknande allvarliga händelser är att det i verksamheten finns en beredskap för och kunskap om akuta åtgärder. Akuta insatser, både fysiska och psykologiska är av stor betydelse för att hindra ytterligare skadeverkan. Det förbättrar även förutsättningarna för återhämtning och minskar risken för framtida ohälsa.

Rutiner för första hjälpen och krisstöd

Att ha beredskap för omhändertagande innebär bl. a. att det finns rutiner för uppgiften. Vem gör vad när något händer? Detta kan naturligt knyta an till den uppgiftsfördelning som ska ske som ett led i internkontrollen av arbetsmiljön. Det är viktigt att ha en organisation som garanterar en fortlöpande kvalitet och en anpassning till ändrade förhållanden. I samband med förändringar i verksamheten, t. ex. övergång till nya maskiner och kemikalier, kan nya risker uppstå. Exempel på vad rutiner vid olyckor och krissituationer kan omfatta ges i bilaga 2.

Kraven på beredskap och kunskaper kan uppfyllas i samverkan med andra företag, t. ex. att man har gemensam beredskap inom en affärgalleria eller i ett kontorskomplex. Detta kan vara en fördel särskilt för mindre företag.

Arbetstagarens kännedom om rutiner och planering

Det är angeläget att de anställda känner till hur första hjälpen och krisstödet är organiserat och anordnat samt att kunskaperna hålls aktuella. Återkommande information behövs samt eventuellt praktiska övningar av rutinerna. Det är viktigt att man inom skolan och annan undervisning informerar även elever/studerande om hur första hjälpen och krisstödet är organiserat. Det är också viktigt att inhyrd personal inte heller glöms bort i detta sammanhang.

Det är en fördel om anslaget med information om hur första hjälpen är anordnad på arbetsstället är lätt att känna igen även för besökare på platsen. Därför bör anslaget ha grön bakgrundsfärg eller ram samt första hjälpen-symbolen synlig. Anslaget kan behöva kompletteras med karta över arbetsområdet och arbetsplatsens läge.

Det kan vara lämpligt att i anslutning till telefonen ha ett anslag om hur räddningsorgan lar-mas samt en uppmaning med t. ex. följande innehåll.

Då Du larmar räddningsorgan, tänk på att uppgge följande:

1. Ditt namn.
2. Varifrån Du ringer.
3. Typ av olycka.
4. Antal skadade personer.
5. Typ av skada eller besvär.

Kontakt med berörda samhällsorgan, t. ex. akutsjukvård, räddnings- och socialtjänst, kan underlätta omhändertagandet av den skadade samt räddningsarbete och sanering vid olyckor. Vid planering och organisation av omhändertagandet vid akuta händelser är företagshälsövråden, den lokala hälso- och sjukvården och berörda räddningsorgan resurser som kan anlitas.

För att kunna nå de anhöriga till en skadad är det bra om det på arbetsplatsen finns tillgång till en lista med telefonnummer till de anhöriga under dagtid.

I sammanhanget påminns om bestämmelsen i 2 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) att arbetsgivaren utan dröjsmål skall underrätta Arbetsmiljöverket om olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbete som medfört dödsfall eller svårare personskada eller drabbat flera arbetstagare samtidigt. Detsamma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Dessutom skall arbetsgivaren, enligt förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd, alltid göra anmälan om arbetsskada hos allmän försäkringskassa.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Kunskaper i första hjälpen

6 § Med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och de särskilda risker som finns skall det finnas tillräckligt antal personer, som kan ge första hjälpen, tillgängliga på arbetsstället. Åtgärder skall vidtas för att kunskaper och färdigheter i första hjälpen hålls aktuella.

Allmänna råd

Hur många behöver kunna ge första hjälpen?

Vid bedömningen av hur många personer som behöver kunskaper i första hjälpen är det lämpligt att utgå från de lokala förutsättningarna bl. a. vad gäller förekommande risker, arbetsställets storlek, förekommande skiftlag, arbetsstyrkans utspridning, tillfälliga och rörliga arbetsplatser samt avståndet till sjukvårdsresurser. Ju längre tid det tar för ambulans att ta sig till platsen desto större är behovet av en god första hjälpen-beredskap. Framför allt vid hinder i luftvägarna med andningsstopp, vid hjärtstillestånd eller stora blödningar gäller det att komma igång med hjälpen omedelbart. Redan efter några minuter kan tillståndet bli kritiskt för den skadade och risken för bestående hjärnskador ökar snabbt. Man bör alltså planera så att kun-nig person snabbt kan finnas på plats.

Det är även viktigt att ta hänsyn till personalomsättning och till behovet av återkommande utbildning. Utbildningen bör anpassas till den aktuella arbetsplatsens verksamhet. På ett arbetsställe kan behovet av utbildning skilja sig mellan olika yrkeskategorier. På små arbetsstäl-len med få arbetstagare men hög olycksfallsrisk kan det vara nödvändigt att samtliga får en ut-bildning i första hjälpen. Det är viktigt att även skolelever är införstådda med rutinerna för första hjälpen.

Vilka kunskaper behövs?

Utbildning och praktisk övning i L-ABC¹ bör alltid ingå.

L

Vid livsfarligt läge bör den skadade flyttas till en säkrare miljö där de som hjälper den skadade inte riskerar att råka illa ut. Det gäller t. ex. på trafikerade vägar och vid gasutsläpp. Där risk för olycka i farlig miljö är stor, bör alla arbetstagare informeras om vikten av att sätta den skadade i säkerhet.

¹ L = livsfarligt läge, A = andning, B = blödning, C = chock.

ABC

Här ingår att kunna bedöma behovet av och att ge första hjälpen för att

- säkerställa fria luftvägar,
- stoppa stora blödningar,
- häva cirkulationssvikt, och
- lindra oro.

Även kunskaper i hjärt-lungräddning (HLR) bör ingå.

Vidare kan man behöva kunna bedöma behovet av och ge första hjälpen vid

- akut sjukdom,
- skallskador,
- nack-, rygg- och övriga skelettskador,
- brännskador och kemikalieolyckor,
- ögonskador,
- överhettning resp. kylskador, och
- omhändertagande av barn.

Där risk för kvävande atmosfär kan uppstå kan också kunskap i hur man ger syrgas behövas. Det krävs dock delegation av läkare för att använda syrgas i behandlande syfte.

Det är viktigt att kunskapen hålls aktuell. Praktisk repetition och övning behöver återkomma regelbundet.

Information om första hjälpen-åtgärder kan också lämnas t.ex. genom anslag på arbetsställen där risken för olycksfall är särskilt stor. Anslagen bör dock endast fungera som en påminnelse om inlärd kunskap.

Kunskaper om krisstöd

7 § Chefer och arbetsledande personal skall ha tillräckliga kunskaper om krisstöd för att kunna planera och ordna detta på ett lämpligt sätt.

Allmänna råd

Med kunskaper för att planera och ordna krisstöd avses att det i verksamheten finns en kompetens och insikt om behovet av krisstöd och hur beredskapen för krisstöd i anslutning till allvarliga händelser skall ordnas. I vilken omfattning kunskaper i att konkret genomföra krisstöd inom verksamhetens ram tillgodoses är beroende av verksamhetens art, omfattning och de särskilda risker som finns. Både i arbetet med planering, ordnande av beredskap och genomförande av krisstöd är företagshälsovården en naturlig resurs.

Att i löpande personalutbildning och särskilt i chefs- och ledarutbildning behandla och ge insikt om behovet och värdet av krisstöd är ett naturligt sätt att sörja för kompetensen inom området. I föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön anges i 13 § arbetsgivarens skyldigheter att se till att chefer och arbetsledande personal har de särskilda kunskaper som de behöver för att arbetsmiljökraven skall kunna uppfyllas.

Om krisstöd och åtgärder på arbetsplatsen

Psyiskt och socialt omhändertagande innebär i det akuta skedet att skapa trygghet och ge omsorg. Den drabbade skyddas från ytterligare hot och ges ett medmänskligt omhändertagande. När tryggheten är säkrad ges den drabbade möjlighet att tala om sina upplevelser och påbörja en rekonstruktion av händelsen. I anslutning till en allvarlig händelse på arbetsplatsen kan s.k. "avlastningssamtal" vara av avgörande betydelse för återhämtning och för att normalisera situationen. Det är viktigt för den drabbade att få dela upplevelsen med andra personer t.ex. arbetskamrater. Ett gott omhändertagande i den akuta situationen är av stor betydelse för att mildra stressreaktioner och förebygga framtida sjukdomstillstånd. En god beredskap skapar även tillit och trygghet för individerna i organisationen.

Information vid krissituationer

Tydlig och saklig information är mycket viktig vid allvarliga händelser. I stressituationer ökar tendenserna till ryktesspridning och förvrängning av verkligheten. Människan har en stark tendens att fylla ut det hon inte vet med fantasins hjälp. Det är därför viktigt att information om allvarliga händelser ges fortlöpande, även när informationsvärdet kan tyckas lågt. Information bör ges till samtlig berörd personal. Även de som av olika anledningar är frånvarande från arbetet bör få information om vad som inträffat. Att samla arbetstagarna i direkt anslutning till en olycka eller liknande allvarlig händelse och informera om det som hänt ger möjlighet till alla att komplettera sin information. Det ger också ett tillfälle att informera om vanliga stressreaktioner.

En sådan samling ger också tillfälle för arbetstagarna att tala om det som hänt och dela sina tankar kring händelsen. Detta ger förutsättningar för en gemensam uppfattning inom gruppen av det inträffade och bidrar till att stabilisera situationen.

Anpassning av arbetsförhållandena

För dem som utsatts för starkt påfrestande händelser kan det behövas en tillfällig förändring av arbetsuppgifter eller arbetstider. Det kan under en övergångsperiod behövas avlastning av arbetsmängd eller arbetsuppgifter som kräver snabba eller omfattande beslut. Det är dock avgörande att sådana förändringar sker i nära samråd med den det berör och att de förändringar som görs syftar till en temporär anpassning av arbetsuppgifterna till den enskildes förmåga. Det bör betonas i detta sammanhang att det vid allvarliga händelser t.ex. vid våld och hot ofta är av terapeutiskt värde att finnas kvar i eller snabbt återgå i arbetet som bör anpassas efter förhållandena. I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering finns regler om hur anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten skall bedrivas. Regler för vad som gäller i samband med vålds- eller hotsituationer finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:2) om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Utrustning för första hjälpen

8 § Vid alla arbetsställen skall i tillräcklig omfattning finnas utrustning för första hjälpen. Utrustningen skall vara anpassad efter riskerna i verksamheten. Den skall vara varselmärkt med skylt och vara lätt att komma åt.

I den utsträckning som motiveras av eventuella lokalers storlek, verksamhetens art samt de särskilda riskerna skall det finnas ett eller flera utrymmen för första hjälpen. Dessa skall vara varselmärkta med skylt.

Allmänna råd

Exempel på utrustning som kan behövas i samband med första hjälpen är förbandsmaterial, filter, brandredskap, bårar, skyddshandskar mot blodsmitta etc. Även nödduschar och anordningar för ögonspolning hör hit.

Det finns ett omfattande utbud av utrustning. Behovet av utrustning för första hjälpen är dock i de flesta fall relativt begränsat och kan anpassas till de lokala riskerna samt till förutsättningarna för att få en adekvat medicinsk hjälp. Vid ambulerande arbete kan utrustning t.ex. förvaras i bilen eller i speciell midjeväska. Om olycka kan befaras ske vid extremt klimat (t.ex. utomhus vintertid) bör även detta beaktas vid val av utrustning.

Det är viktigt att utrustningen förvaras lättillgängligt men säkert. Det är en fördel om man utser en person som har ansvar för att utrustningen förnyas och kompletteras vid behov.

Utrustning för bagatellartade skador, typ plåster, som den skadade själv kan använda bör finnas lättillgängligt och åtskillt från övrigt förbandsmaterial som är till för att stoppa stora blödningar m.m.

I 2 kap. 8 § arbetsmiljölagen (1977:1160) ställs krav på utrymmen och anordningar för första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom i den utsträckning som föranleds av arbetets art och arbetstagarnas behov. Det är viktigt att beakta behovet av att kunna komma in och ut med bår, att telefon eller annan signalanordning finns samt att behovet av utrustning för första hjälpen tillgodoses i detta utrymme. I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 2000:42) om arbetsplatsens utformning finns regler om viloutrymmen och personalbodas. Om sådant utrymme avses komma ifråga för första hjälpen-uppgifter är det viktigt att ovan nämnda behov tillgodoses.

Bestämmelser om utformning av skyltar finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser.

9 § Där det finns risk för att ämne som kan ge ögonskada kan stänka eller på annat sätt komma in i ögat, och där omedelbar ögonspolning behövs för att hindra skada, skall anordning för ögonspolning finnas i omedelbar närhet av arbetsplatsen. Vägen dit får inte blockeras. Anordning för ögonspolning skall vara lätt att utlösa och att använda.

Anordning för ögonspolning skall möjliggöra tillräckligt effektiv och varaktig spolning för att hindra ögonskada eller fortsatt skadeutveckling. Där ämnen hanteras som kräver minst 15 minuters spoltid skall spolvätskan vara tempererad. Installation av till dricksvattennätet fast ansluten anordning för ögonspolning med tempererat vatten skall alltid övervägas. Den skall vid behov kompletteras med portabel anordning av engångstyp.

Arbetstagarna skall informeras om hur anordningen för ögonspolning skall användas.

Spolvätskan skall vara av god kvalitet. Spolanordningens funktion skall kontrolleras regelbundet. Detta skall dokumenteras minst en gång varje halvår. Rutiner skall finnas för byte av ögonspolfaskor före deras utgångsdatum.

Allmänna råd

Ögonspolning

Ämnen och produkter som kan ge ögonskada

Kemiska produkter skall vid introduktion på marknaden vara klassificerade med avseende på sin hälsofarlighet enligt kriterierna i Kemikalieinspektionens föreskrifter om klassificering och märkning. Riskfraserna skall framgå av märkning och varuinformationsblad. Alla frätande ämnen kan vid stänk i ögat ge upphov till allvarliga ögonskador. Om osäkerhet råder om ett ämne eller produkt kan ge ögonskada bör lämplig expertis rådfrågas vid riskbedömningen. I bilaga 3 ges exempel på ämnen som kan ge ögonskada.

Åtgärder vid inträffat olycksfall

För att ögonspolning skall få maximal effekt gäller framför allt tre förutsättningar, nämligen:

- Att spolning inleds omedelbart. Det är det enda sättet att förebygga eller begränsa allvarliga skador, och det kan gälla sekunder.
- Att man spoljar länge.
- Att ögonlocken hålls brett isär under spolningen.

Kontaktlinser bör plockas/sköljas ut vid ögonspolning då de hindrar effektiv spolning och därmed kan förvärra en eventuell ögonskada.

Efter stänk med frätande ämne i ögat

Spola omedelbart med mjuk vattenstråle eller ögonspolvätska minst 15 minuter. Håll ögonlocken brett isär under spolningen så att inget fastnar under dem. Efter den initiala spolningen bör den skadade transporteras till sjukhus eller läkare. Vid alkalistänk bör ögonspolningen fortsätta även under transporten. Detta är extra viktigt om det är långt till närmaste sjukhus. Man bör då ha så många ögonspolningsflaskor att de räcker fram till sjukhuset. Att sköljning sker betyder dock vida mer än kvantiteten spolvätska vid denna förlängda sköljning.

Efter stänk av irriterande ämne i ögat

Spola omedelbart med mjuk vattenstråle eller ögonspolvätska minst 5 minuter. Vid kvarståenden besvär (intensiv sveda, smärta, ljuskänslighet, synpåverkan) fortsatt att spola och kontakta/upsök sjukhus eller läkare.

Efter att ha fått främmande partikel i ögat

Spola ögat, med mjuk vattenstråle från spolanordning, rent dricksglas eller dylikt, tills partikeln är borta. Om det inte går att spola bort den främmande partikeln bör läkare undersöka ögat.

Anordning för ögonspolning

Placering

Det är ytterst viktigt att anordningen för ögonspolning finns i omedelbar närhet av arbetsplatsen. Man bör helst ha nått och utlöst spolningen inom några sekunder. Därför är det viktigt att vägen till spolanordningen inte blockeras. Anordningen bör vara placerad så att den skadade, utan att kunna se och utan hjälp, själv snabbt kan hitta fram till den.

På arbetsplatser där det är svårt att ha en anordning som möjliggör tillräcklig spoltid placerad i omedelbar närhet kan man komplettera med ögonspolfaskor. På t. ex. byggarbetsplatser och inom jordbruket, är ett alternativ att använda fickburna ögonspolfaskor och sedan ta sig till plats som tillåter en längre tids ögonspolning.

Val av anordning för ögonspolning

På marknaden finns en rad olika anordningar för ögonspolning. Det finns allt från fasta ögon duschar som ansluts till dricksvattennätet och portabla ögon duschar med steril koksaltlösning för engångsbruk till ögonspolfaskor för engångsbruk.

Vilken typ av anordning för ögonspolning man än väljer är det viktigt att den uppfyller vissa funktionskrav, som att den

- a) är lätt att utlösa,
- b) helst ger fria händer till att hålla isär ögonlocken,
- c) ger en effektiv spolning under tillräckligt lång tid, samt
- d) ger tempererad spolvätska vid lång spoltid.

Det är viktigt att spolanordningen lätt kan utlösas även av en skadad eller omtöcknad person eftersom spolningen måste påbörjas omedelbart.

Det är bra om anordningen är utformad så att spolningen fortsätter automatiskt efter utlösningen. På så sätt är händerna fria för att hålla isär ögonlocken. Om spolvätskan skall nå ett skadat öga, måste i allmänhet båda händerna kunna användas till att hålla isär ögonlocken, eftersom smärtan som regel utlöser kramp i muskulaturen runt ögat. Ibland kan hjälp behövas av en arbetskamrat. När det är fråga om ensamarbete kan därför automatiskt larm behövas utlösas när spolningen sätts igång. Ögonlocken kan bli hala (tvåliga) av alkali och därför svåra att hålla isär. Det går lättare med en bit papper eller tyg.

En fast anordning ansluten till dricksvattennätet är ofta det bästa valet, framförallt för att den möjliggör en lång spoltid med kontinuerligt flöde. En annan fördel är att man kan spola båda ögonen samtidigt.

Spolningen bör ske med mjuk vattenstråle så att inte ögat skadas. Tryckreducering kan behövas. Vattenstrålen bör inte överskrida 250 mm. På industrier etc. där vattentrycket varierar kraftigt under dagen kan både tryck- och flödesreglage behövas för att undvika för hård vattenstråle.

Där långa spoltider behövs för att hindra skada, vilket är fallet efter stänk av ämnen som är frätande på ögonen, är det angeläget att spolning kan ske med tempererat vatten. Om enbart kallt vatten finns kan det bli svårt att uthärda en tillräckligt lång spoltid. Vattentemperaturen bör ligga i intervallet 20 till 30°C. En tillförlitlig temperaturvakt är viktig för att hindra överhettning, pga. tryckfall eller bortfall av kallvatten. Eftersom bakterier, bl.a. Pseudomonas och Legionella, lätt tillväxer i stillastående varmt vatten är det särskilt viktigt att fast anordning med tempererat vatten spolas igenom dagligen. Cirkulerande varmvatten och korta ledningar minskar risken för bakterietillväxt.

En till dricksvattennätet fast ansluten anordning för ögonspolning med tempererat vatten eller likvärdig anordning bör alltid vara förstahandsvalet. Då för ögat frätande ämnen hanteras är det ytterst viktigt med en sådan anordning, eftersom långvarig spolning i tempererat vatten krävs för att hindra ögonskada. Om fast anordning för ögonspolning av olika skäl inte kan väljas får ögonspolfaskor eller andra portabla anordningar ersätta en fast installerad spolanordning.

I Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om laboratoriearbete med kemikalier ställs krav på fast ansluten anordning för ögonspolning med tempererat vatten.

Eftersom det oftast finns en risk för att få stänk i båda ögonen samtidigt och även i ansiktet är det bra om spolanordningen har två spolmunstycken alternativt en duschstråle som täcker båda ögonen samt ansiktet.

Som komplement till fast installerade spolanordningar kan portabla anordningar, som placeras i omedelbar närhet av varje arbetsplats med stänkrisk, användas. Dessa anordningar bör vara av engångstyp, ev. återladdbara, med steril koksaltlösning som spolvätska. De bör ge ett konstant flöde av spolvätska under 5 till 15 minuter.

Engångspolfaskor med steril innehåll kan även användas vid transport till sjukhus.

Spolanordning för flegångsbruk med stillastående vätska är i allmänhet olämplig, framför allt med tanke på tillväxt av bakterier och alger. Vilken typ av spolanordning som än väljs så är det viktigt att alltid se till att spolvätskan är av sådan kvalitet att den inte i sig kan orsaka eller förvärra skada.

Det är viktigt att spolanordningen väljs så att materialet tål miljön. Det gäller framför allt i korrosiv miljö. På utearbetsplatser kan frosttåliga anordningar för ögonspolning behövas.

Spolanordningen bör på lämpligt sätt markeras med skylt enligt Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser. Om man använder ögonspolfaskor bör dessa finnas på bestämd plats på arbetsstället, helst upphängda på väggen.

Det är viktigt att spolanordningar kontrolleras regelbundet så att de fungerar när de behövs. Fast installerad anordning för ögonspolning spolas förslagsvis igenom i början av varje arbetsdag.

Det är bra om man på arbetsplatsen har rutiner för vem som skall kontrollera anordningarna och när. Skriftlig dokumentation över funktionskontrollen bör förvaras tillgängliga för arbetstagar och Arbetsmiljöverket. Enklast görs detta genom att signera med datum och namn på ett vid anordningen uppsatt dokument.

Ögonspolfaskor har som regel en begränsad hållbarhetstid. Innan denna tid har gått ut bör man se till att flaskorna byts ut. Det är därför viktigt med rutiner för detta och att någon tilldelas ansvar för att bytet sker.

10§ Där det finns risk för översköljning med ämne som kan skada huden eller lätt tas upp genom denna samt där risk för brännskada finns skall nöddusch finnas i nära anslutning till arbetsplatsen. Vägen till nödduschen får inte blockeras.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Nödduschen skall vara lätt att utlösa både av stående och krypande person och den skall ge tillräckligt med vatten för att hindra skada eller fortsatt skadeutveckling. Vatt-net skall vara av god kvalitet.

Vid hantering av frätande ämnen skall installation av tempererat vatten till nöddusch övervägas.

Arbetstagarna skall informeras om hur nödduschen skall användas. Nödduschens funktion skall kontrolleras regelbundet. Detta skall dokumenteras minst en gång varje halvår.

Allmänna råd

Nödduschar

Vissa ämnen kan tränga igenom huden och ge upphov till förgiftningar. Frätande ämnen kan på hud ge upphov till frätskador. Dessa påminner till utseendet mycket om brännskador. Skade-verkan kan fortsätta även då exponeringen upphört på grund av att kemiska reaktioner fortgår mellan kemikalie och biologiskt material i kroppsvävnaden. Normalt ofarliga ämnen som me-taller, vatten och fett ger i upphettat tillstånd brännskador vid stänk. Hudsymptomen är rodnad, blåsbildning och senare, i svårare fall, nekroser (död vävnad). Exempel på ämnen som ger hudskador vid stänk och översköljning ges i bilaga 3.

Vid omhändertagande av person som fått frätande ämne över sig är det viktigt att de som ger första hjälpen är skyddade mot exponering.

Nödduschen bör vara placerad så att den är lätt tillgänglig, t.ex. vid utrymningsväg. Ibland kan man behöva ta hänsyn till brand- och gasrisker vid placeringen. Det kan behövas flera nöd-duschar i lokalen beroende på antalet berörda personer och lokalens storlek.

För att kunna utlösa en nöddusch i krypande ställning och kanske utan gripförmåga kan du-schen t.ex. utlösas med kedjor varav en går ända ned till golvet. Genom att fästa denna kedja vid väggen kan spolning utlösas utan gripörelse. Alternativt kan duschen utlösas med tryck-plattor som placeras på lagom höjd på väggen eller på golvet.

Nödduschens syfte är att snabbt släcka brand i kläder eller att snabbt avlägsna farligt ämne från kroppen. Duschstrilen och vattenmängden bör vara så stor att hela kroppen täcks av en stor mängd vatten inom några sekunder. Alternativt kan duschen bestå av en ställning med ett flertal strilar som täcker hela kroppen med vatten. Många företag marknadsför duschar som kan utföras efter kundens önskemål.

Ofta krävs en lång spoltid för att hindra vidare skada och för att lindra smärta. Om nöddu-schen skall användas både till akut avspolning och efterföljande duschning bör man ha avlopp under duschen eftersom 30 minuters spolning med ett flöde av 200 l/min ger mycket vatten.

Det är lättare att uthärda en längre tids duschning om vattnet är tempererat. Socialstyrelsen rekommenderar att avspolning sker med tempererat vatten (30–37°C) när den skadade expo-nerats för ämnen som är frätande på huden eller som efter hudupptag medför förgiftningsrisk (SoS-rapport 1998:3 *Kemiska olyckor och katastrofer. Medicinskt omhändertagande*). För nöd-dusch med tempererat vatten behövs en tillförlitlig temperaturvakt. I stället för att fortsätta av-spolningen i nödduschen, efter att ha spolat av det farliga ämnet eller släckt brand i kläderna, kan den skadade flyttas till en vanlig hygienduschar där spolningen fortsätter med tempererat vatten tills sjukvårdskompetent personal anländer. Det är angeläget att förorenade kläder tas av så att spolningen blir effektiv. För att avlägsna vissa fettlösliga ämnen kan den skadade ibland behöva tvättas med tvål och vatten.

Det är naturligtvis mycket viktigt att nödduschen tål och fungerar i den miljö där den är pla-cerad, t.ex. korrosiv eller kall miljö.

Med god vattenkvalitet menas normalt dricksvatten. Det är t.ex. olämpligt att koppla du-schen till s.k. industrivatten. I en nödsituation, där tillgång till rent vatten saknas, är dock "orent" vatten oftast bättre än inget vatten alls.

Där det endast finns risk för mindre stänk kan det räcka med tillgång till handfat. Eventuellt kan en handdusch kopplas till kranen. Där vatten inte finns att tillgå kan tankbil eller liknande och slang fungera som nöddusch.

Där nöddusch krävs behövs oftast även tillgång till ögonspolning. Kombinerade duschar finns på marknaden.

Det är viktigt att nödduschens läge markeras med skylt enligt Arbetskyddsstyrelsens fö-reskrifter om varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser.

Det är viktigt att nödduschar kontrolleras regelbundet så att de fungerar när de behövs. Därför bör duscharna, framför allt i korrosiv miljö och om de ger tempererat vatten, spolas ige-nom minst en gång per månad. Om duschen är ansluten till tempererat vatten är det extra vik-tigt att ofta spola igenom för att hindra tillväxt av bakterier.

Det är bra om man på arbetsplatsen har rutiner för vem som skall kontrollera duscharna och när detta skall ske. Skriftlig dokumentation över funktionskontrollen bör förvaras tillgänglig för arbetstagarna och Arbetsmiljöverket. Enklast görs detta genom att signera med datum och namn på ett vid duschen uppsatt dokument.

Bilaga 1 Exempel på situationer som kan utlösa krisreaktioner

Arbetsolyckor och allvarliga tillbud

Vid arbetsolyckor är det inte endast den som drabbats direkt som kan vara i behov av krishjälp. Det är betydelsefullt att arbetskamrater i den direkta omgivningen och även andra arbetstagare som har en relation till den drabbade ges möjlighet till stöd och hjälp.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Våld och hot om våld

Att bli utsatt för fysiskt våld och skada mot den egna kroppen innebär i de flesta fall en traumatisk upplevelse. Lika traumatiskt kan ett hot vara, särskilt om hotet innebär hot till livet, t.ex. vid användande av vapen.

Arbetskamraters död eller svåra sjukdomar

Att förlora en arbetskamrat genom olycksfall eller sjukdom kan innebära en stark psykisk påfrestning för övriga arbetskamrater och leda till krisreaktioner.

Olyckor och katastrofer på och utanför arbetsplatsen

Även om det akuta omhändertagandet vid katastrofer och storolyckor organiseras och genomförs av samhället (se t.ex. allmänna råd från Socialstyrelsen 1991:2, reviderad 1996) bör det kompletteras med insatser på arbetsplatsen för omhändertagande av arbetstagare som drabbats.

Yrkespecifika plötsliga och/eller extrema påfrestningar

Det finns yrken där arbetet i sig innebär en stark psykisk påfrestning därför att arbetstagaren har till uppgift att vårda och ta hand om svårt sjuka människor, särskilt barn, samt människor som skadats eller omkommit. Att hjälpa människor i nöd och ta hand om anhöriga till skadade eller drabbade är arbetsförhållanden som är psykiskt belastande.

Yrkesgrupper som har sådana arbetsuppgifter är t.ex. sjukvårds-, räddnings- och polispersonal. Arbetsuppgifter av denna karaktär förekommer även bland präster och anställda inom socialtjänsten m. fl. För dessa yrkeskategorier finns ofta en beredskap och former för att hantera påfrestningarna, t.ex. stöd och handledning. Extrema påfrestningar kan, trots detta, leda till en sådan psykisk belastning att även personal med kunskap och erfarenhet kan drabbas av krisreaktioner.

Andra förhållanden i arbetet som kan innebära stark psykisk påfrestning

Utan att kunna hänföras till en akut situation eller en specifik händelse kan reaktionerna hos den som allvarligt kränks ha samma karaktär som de reaktioner som kan följa på en akut krissituation. Detta kan gälla även svåra konflikter i arbetet. I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet beskrivs bl. a. arbetsgivarens skyldighet att ha rutiner för att den som utsatts för kränkande särbehandling snabbt skall få hjälp och stöd.

Förändringar i arbete och arbetsförhållanden innebär ofta en påfrestning. Ständigt återkommande förändringar och förändringar som uppfattas som avgörande ingrepp i livssituationen kan utlösa kristillstånd.

Att förlora arbetet innebär stora omvälvningar i en människas liv och det är inte ovanligt att uppsägningar eller varsel utlöser krisreaktioner. Studier ger vid handen att en del människor kan reagera lika allvarligt på att bli friställda som på en nära anhörigs död.

Bilaga 2 Exempel på vad rutiner vid olyckor och akuta krissituationer kan omfatta

I syfte att kunna ge ett gott omhändertagande och minimera akut och framtida ohälsa är det viktigt att det finns en planering och tydliga rutiner för vad som bör göras och vem som har att göra det. Dessa bör beskriva uppgiftsfördelning och hur var och en skall handla vid inträffade kriser. Det kan röra sig om att

- ta sig an skadade eller drabbade,
- alarmera ambulans och polis,
- ge första hjälpen,
- följa med till sjukhus eller hem,
- ta hand om dem som varit vittne till eller nära händelsen,
- ta kontakt med anhöriga,
- informera arbetskamrater,
- fatta beslut om "specialistinsatser",
- samla arbetstagarna, och
- ta sig an eventuella kontakter med massmedia.

Det är viktigt att alla i organisationen känner till vem som gör vad och vad som förväntas av var och en.

Rutinerna bör även innefatta vilken överenskommelse som gjorts om det som ovan beskrivs som "specialistinsatser" dvs. hjälpinsatser från företagshälsövarden eller annan organisation när det finns behov av mer omfattande kompetens, t. ex. vid s.k. psykologisk debriefing (en metod som används av professionella ledare i syfte att reducera stress och mildra chockupplevelser vid allvarliga händelser). I en sådan överenskommelse bör ingå att hjälpinsatserna utlöses utan diskussioner huruvida det är nödvändigt eller "om man klarar sig själv". I det akuta skedet går det sällan att göra en sådan bedömning och det är viktigt att det finns klara rutiner för hur insatserna påbörjas.

En rutin för omhändertagande av människor i kris bör även omfatta åtgärder för att följa upp och uppmärksamma om psykiska symptom som är att hänföra till händelsen utvecklas hos den drabbade.

Bilaga 3 Ögon- och hudskador

Frätande ämnen

Frätande ämnen och beredningar är sådana som vid hud- och ögonkontakt kan förstöra levande vävnad. Hit hör normalt alkalier med pH över 11,5 och syror med pH under 2. Även andra egenskaper än pH kan ge upphov till allvarlig skada som är att jämställa med frätskada. Sådana egenskaper kan finnas hos vissa oxiderande ämnen (t. ex. vissa kromater och peroxider), vävnadsfixerande ämnen (t. ex. fenol och formaldehyd), alkylerande ämnen (t. ex. vissa cytostatika) och ytspänningsnedsättande ämnen (t. ex. kvartära ammoniumföreningar). Hit hör även fluorvätesyra i utspädd lösning och långkedjade aminer, s.k. fettaminer.

En kemikalies frätande egenskaper påverkas ofta av koncentrationen men den koncentration som innebär risk för skada skiljer mellan olika ämnen. T. ex. är saltsyra frätande i koncentrationer över 25 % och natriumhydroxid är frätande även i 2 %-ig lösning. Läs alltid varuinformationsbladet för att få reda på om ämnet är frätande på öga eller hud.

Hälssofarliga ämnens och beredningars faroklasser

- R 35 Starkt frätande
- R 34 Frätande
- R 41 Risk för allvarlig ögonskada
- R 38 Irriterar huden
- R 36 Irriterar ögonen

- R 37 Irriterar andningsorganen
- R 313 Uttorkande på huden

Ämnen med faroklasserna R 35, R 34 och R 41 kräver lång spoltid vid ögonstänk och översköljning.

Exempel på ämnen som kan ge ögonskador

Syror

Syror kan ge stark sveda och risk för frätsår och ärrbildning med synnedsättning som följd. Syra påverkar hornhinnans äggviteämnen som koagulerar. Detta koagel kan fungera som en skyddsbarriär som fördröjer skador på djupet men medför ofta synnedsättning. Vissa organiska syror som myrsyra kan dock penetrera på djupet. Det är därför viktigt att man genast sköljer bort syran ur ögat.

Exempel på frätande syror: saltsyra, svavelsyra, salpetersyra, fosforsyra, sulfaminsyra, ättiksyra, mjölksyra, triklorättiksyra, fluorvätesyra, kromsyra, myrsyra och oxalsyra.

Alkaliska ämnen

Alkaliska ämnen (baser) kan vid ögonstänk ge frätsår och risk för perforation med förlust av synförmågan som följd. Alkaliska ämnen binder sig snabbt till ögats slemhinna där de har en förmåga att spjälka fetter och äggviteämnen och därför kan fortsätta att skada ögat även sedan man sköljt bort överskott av ämnet från ögats yta. Det är därför ytterst viktigt att man börjar spolning direkt efter ögonstänket (det gäller sekunder!) och att man fortsätter under en lång tid. När man fått alkali i ögat måste man – efter spolning – omedelbart till sjukhus eller läkare för vidare behandling och undersökning.

Cementdamm kan vara irriterande eller frätande i ögat beroende på dess pH. Cement som är alkaliskt som pulver eller i blandning kan framkalla samma ögonskador som övriga alkali om man får det i ögat. Samma rutiner som för alkalistänk i ögat gäller men här är det extra viktigt att man spolar under ögonlocken så att inga partiklar dröjer sig kvar där. Det är därför angeläget att använda ögonskydd i samband med murnings- och cementarbete.

Exempel på frätande alkaliska ämnen: kaliumhydroxid (lut), natriumhydroxid (lut, natronlut, kaustiksoda), kalciumoxid (kalk), kalciumhydroxid (släckt kalk), hypoklorit, ammoniak samt cement och murbruk.

Det finns ämnen som trots att de inte är alkaliska ger samma typ av skada vid ögonstänk. T.ex. långkedjade aminer, s.k. fettaminer, betar sig som alkali vid stänk i ögat eller på hud. Stänk av dessa ämnen behandlas som om de vore alkaliska.

Exempel på ämnen som behandlas som alkali vid stänk: vissa peroxider och lågmolekylära fosfater, aminer, metasilikat, zinkklorid, fluorvätesyra, fenol (karbolsyra), kromtrioxid och kresoler.

Irriterande ämnen

Exempel på ämnen som kan irritera ögat: organiska lösningsmedel, tensider, tvättmedel och vissa växtsafter (t.ex. från Euphorbia-arter). Av varuinformationsbladet skall framgå om ett ämne är irriterande på ögat.

Mekaniska skador

Mekaniska skador kan uppstå om man får främmande föremål i ögat som mineraldamm, spån eller grus. Spola genast för att få bort det främmande föremålet. Sök läkare om någon partikel har fastnat i ögat eller om smärta eller irritation kvarstår. Metallspån och andra fasta partiklar i ögat kan ge sveda och ärrbildning med viss synnedsättning som följd. Risk för perforation, som riskerar synen, finns om sådana fasta partiklar når ögat med stor kraft.

*Exempel på ämnen som är frätande eller på annat sätt skadliga för huden***Syror**

Syror på huden koagulerar hudäggvitan och bildar en barriär som delvis hindrar ytterligare penetration av syran. Skadorna blir inte lika omfattande som för alkaliska ämnen men undantag finns. Fluorvätesyra, som är en av de mest frätande oorganiska syror, ger en intensiv smärta vid exponering. Eftersom syran penetrerar djupt, blir skadan ofta mycket omfattande och betydligt större än vad den tycks vara från början. Liknande frätskador kan uppkomma av fluorider som även kan ge blödningar i huden.

Alkaliska ämnen

Alkaliska ämnen ger även på hud allvarligare skador än syror. De ger upphov till en spjälkning av fett och proteiner vilket medför att de kan fortsätta att penetrera så länge det finns alkali kvar på och i huden. Alkaliskador ger oftast starka smärtor och skadorna läker långsamt.

Heta ämnen och vätskor

Heta ämnen och vätskor är skadliga på grund av sin temperatur. Heta vätskor, t.ex. metallsmältor och heta oljor, kräver särskild försiktighet.

Ämnen som lätt kan upptas genom huden

Ämnen som lätt kan upptas genom huden och därmed ge skada är i Arbetarskyddstyrelsens föreskrifter om hygieniska gränsvärden markerade med H. Förutom dessa ämnen hör även vissa bekämpningsmedel till denna grupp av ämnen.

Lokalbedövning

Vid svår smärta efter stänk i ögat kan lokalbedövning lindra smärtan och underlätta effektiv ögonspolning. Preparat för lokalbedövning av ögat är normalt receptbelagda.

Exempel på antidoter (motgifter)

En antidot är ett motgift som upphäver det skadliga ämnets giftighet, t.ex. genom att neutralisera det. Det kan röra sig om spolvätskor eller geler som används före respektive efter avspolning med vatten. Detta gäller både för stänk i ögon och på hud. Kontakt bör tas med företagshälsovård eller sjukhus för att lägga upp rutiner för antidotbehandling. Alternativt görs denna behandling först på sjukhuset (här kan avståndet ha viss betydelse).

För närvarande finns antidoter mot bl.a. fluorvätesyra och fluorider (kalciumglukonat-lösning/gel, Hexafluorine®), fenol (makrogol), fettaminer (0,5 % ättiksyralösning) och gul (vit) fosfor (kaliumpermanganat). Ett flertal specifika antidoter finns utvecklade, t.ex. mot förgiftning med tungmetaller, cyanider, warfarin (rättgift), paracetamol, bensodiazepiner, opiater, kolinesterashämmare (bekämpningsmedel mot insekter) m.fl. Gemensamt för dessa antidoter är att de utgör receptbelagda läkemedel och ordinerar av läkare. Företagshälsovård eller annan medicinsk expertis bör därför alltid kontaktas innan hantering påbörjas av ämnen som kan aktualisera specifik antidotbehandling vid förgiftning.

Mer information om antidoter vid ögonstänk, hudexponering, inandning och förtäring finns i kapitlet Förgiftningar – behandlingsanvisningar i Läkemedelsboken som ges ut av Apoteksbolaget AB.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

(senast ändrad genom AFS 2008:15)

Föreskrifternas tillämpningsområde	259
Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete	259
Naturlig del i verksamheten, medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner	260
Uppgiftsfördelning och kunskaper	262
Riskbedömning, åtgärder och uppföljning	264
Företagshälsovård	267
Bilaga 1 Arbetstagare med uppgifter enligt 6 §	268
Bilaga 2 Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån enligt 12 §	268

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö**Föreskrifternas tillämpningsområde**

1 § Dessa föreskrifter gäller för alla arbetsgivare. Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.

Allmänna råd*Arbetsgivare*

Med arbetsgivare menas i föreskrifterna arbetsgivare i juridisk mening, dvs. en fysisk eller juridisk person som har en eller flera arbetstagare anställda.

Ett litet företag kan drivas i bolagsform. Det kan också drivas utan att vara bolag. Det drivs då under ägarens namn eller med ett särskilt firmanamn. När företaget drivs utan bolag är arbetsgivaren en fysisk person. När det drivs som ett bolag eller en förening är arbetsgivaren däremot en juridisk person.

Juridiska personer är handelsbolag, aktiebolag, föreningar, stiftelser, kommuner, landsting, församlingar m.fl. Staten är en juridisk person men representeras som arbetsgivare av statliga myndigheter och affärsverk.

Den som hyr in arbetskraft

Den som anlitat inhyrd personal är skyldig att – i fråga om det arbete som inhyrningen gäller – följa föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det kan exempelvis gälla att undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker, vidta åtgärder och ge instruktioner.

Den som hyr ut arbetskraft

Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft kan inte bestämma över platsen för arbetet och inte heller över de lokaler och maskiner som finns där. Det är därför viktigt att denne planerar och följer upp arbetet noga. Det kan gälla valet av arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid samt summering av erfarenheterna från uthyrningen.

Den som hyr ut arbetskraft bör vara uppmärksam på den anställdes totala fysiska och psykiska belastning när han eller hon hyrs ut till olika ställen. Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft har kvar sitt ansvar för de anställda och är skyldig att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder exempelvis i fråga om utbildning och rehabilitering.

Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete

2 § Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Allmänna råd*Begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete*

Föreskrifterna innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar hela verksamheten oavsett om den bedrivs på samma ställe hela tiden, är spridd eller rörlig. De gäller också vid distansarbete, till exempel när arbetstagaren utför arbete i sitt eget hem.

Arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas både under löpande drift och vid förändringar, exempelvis omorganisationer och nybyggnad och när nya arbets- och produktionsmetoder skall införas.

Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet inte begränsas till arbetsmiljön för huvuddelen av arbetstagarna utan även omfattar förhållanden som kanske bara berör en eller några få.

Ohälsa, olycksfall och en tillfredsställande arbetsmiljö

Syftet med kraven i arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets regler är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.

Olycksfall innebär fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse. Ett olycksfall kan leda till såväl en lindrig skada som till dödsfall.

En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av till exempel möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, till variation, samarbete och sociala kontakter.

Naturlig del i verksamheten, medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner

3 § Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Allmänna råd

Naturlig del i den dagliga verksamheten

Arbetsmiljöfrågor behöver på samma sätt som produktion, ekonomi och kvalitet hanteras i verksamheten och inte som ett eget system för sig. Många verksamhetsbeslut berör arbetsförhållandena. Följderna för arbetsmiljön behöver därför bedömas och beaktas innan besluten fattas.

Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) är arbetsgivaren skyldig att ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering. Denna verksamhet bör samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren kan även tillämpa frivilliga system för kvalitetssäkring och miljöledning. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan, där det är lämpligt, samordnas med dessa system. Det är dock viktigt att arbetsmiljöfrågorna får tillräcklig uppmärksamhet och utrymme även vid en samordning. Det gäller till exempel frågor om belastningsergonomi, psykosociala förhållanden och arbetsanpassning och rehabilitering.

Alla förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön

Det finns många skilda faktorer i arbetet som påverkar arbetstagaren fysiskt och psykiskt. De ger tillsammans arbetstagarens totala arbetsmiljö. Som exempel kan nämnas buller, luftkvalitet, kemiska hälsorisker och maskiner samt organisatoriska förhållanden såsom arbetsbelastning, arbetstider, ledarskap, sociala kontakter, variation och möjlighet till återhämtning.

Arbetsgivaren behöver ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbets-situation. Det gäller inte bara sådant som kan påverka hälsa och säkerhet negativt. En bra arbetsmiljö bidrar till en god hälsa och betyder mer än frånvaro av sjukdom och olycksfall.

4 § Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Allmänna råd

Arbetstagare

Alla som är anställda i verksamheten är arbetstagare. Det gäller även chefer och arbetsledande personal, till exempel VD i ett aktieföretag och förvaltningschef i en kommun.

Praktikanter, lärlingar, vikarier, prov- och projektanställda är också arbetstagare. Elever, värnpliktiga och andra som tjänstgör inom totalförsvaret och personer på vårdinstitutioner som utför anvisat arbete likställs med arbetstagare.

Det är viktigt att de enskilda arbetstagarna deltar i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Deras uppgifter är exempelvis att rapportera risker, att ge förslag på åtgärder och synpunkter på resultatet av genomförda åtgärder. Det är också viktigt att de deltar när arbetsmiljöpolicy och rutinerna tas fram.

Medverkan

Arbetstagarerna företräds i arbetsmiljöfrågor av lokala och regionala skyddsombud. Elever företräds av elevskyddsombud. Skyddsombuden och elevskyddsombuden har givna roller i arbetsmiljöarbetet genom bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Det är väsentligt att arbetsgivaren, arbetstagarerna, skyddsombuden och elevskyddsombuden tillsammans avgör hur man skall samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är ofta praktiskt att utveckla de former för samarbete som redan finns, till exempel arbetsplats-träffar, projekt- och samverkansgrupper och skyddskommittémöten. Det kan vara värdefullt att föra protokoll vid mötena.

Det är viktigt att de som deltar i arbetsmiljöarbetet har tillräcklig tid för uppgifterna och får den information som behövs.

Det är väsentligt att arbetsmiljöarbetet bedrivs utifrån riskerna för ohälsa och olycksfall och arbetstagarnas förutsättningar för arbetet. Arbetsgivaren bör därför utnyttja deras kunskaper och erfarenheter. Kvinnor och män arbetar ofta under olika villkor och har ofta olika förutsättningar för arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren tar till sig arbetstagarernas synpunkter och tar hänsyn till sådant som kan förbättra arbetsförhållandena.

Arbetsgivaren har alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön. Samverkan är dock i praktiken en förutsättning för att arbetsmiljöarbetet skall bli effektivt.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

5 § Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.

Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Arbetsmiljöpolicy

De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicy skall formuleras. Det är viktigt att policyn är så konkret att den kan följas upp. Den kan till exempel vara inriktad på konkreta åtgärder för att förebygga olycksfall och för att öka variationen i arbetet.

I ett litet företag kan handlingsplanerna (10 §) fungera som arbetsmiljöpolicy.

Rutiner

Rutiner, det vill säga i förväg bestämda tillvägagångssätt, syftar till att få systematik i arbetsmiljöarbetet. Detta kan förhindra felaktiga beslut.

Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras samt vilka som skall medverka. Rutinerna behöver inte vara omfattande. I ett litet företag kan det räcka med att det finns en tydlig framförhållning när det gäller vad som skall göras i arbetsmiljöarbetet. Det är särskilt viktigt att på förhand bestämma när och hur undersökning av arbetsförhållandena skall göras.

Allmänt om skriftlig dokumentation

Det räcker inte att upprätta dokument för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Avgörande är vad som åstadkoms i praktiken för att förbättra arbetsmiljön. Det finns inte heller krav på någon särskild pärm eller handbok.

Syftet med skriftlig dokumentation är att den skall vara hjälpmedel i arbetsmiljöarbetet, både för arbetsgivaren och arbetstagarerna. Det är därför lämpligt att de tillsammans tar fram de dokument som behövs.

Riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt åtgärdsplaner skall alltid vara skriftliga, även i små företag (8, 9 och 10 §§).

Skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet krävs inte i företag med färre än tio anställda.

Dokumentationen behöver alltid anpassas till verksamhetens förutsättningar och behov och vara tydlig och lätt att förstå. För att arbetstagarerna skall kunna medverka i arbetsmiljöarbetet är det viktigt att dokumentationen är lättillgänglig. Den behöver också hållas aktuell och innehålla uppgift om när den är uppdaterad.

Sammanfattning av dokumentationskraven

Riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt handlingsplaner skall alltid vara skriftliga (8, 9 och 10 §§).

Skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet krävs om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten (5, 6 och 11 §§).

När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet (7 §).

Uppgiftsfördelning och kunskaper

6 § Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- regler som har betydelse för arbetsmiljön,
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall, samt
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Desutom skall kraven i bilaga 1 uppfyllas.

Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. AFS (2003:4)

Allmänna råd

Uppgifter

Arbetsgivaren har alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön, även om olika uppgifter i arbetsmiljöarbetet fördelats.

I ett litet företag kan arbetsgivaren på ett enkelt sätt klargöra vem som skall göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren kan också välja att utföra uppgifter själv. I större företag gäller uppgiftsfördelningen i första hand chefer och arbetsledande personal. De bedriver arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i sin dagliga verksamhet, till exempel vid beslutsfattande och arbetsledning. De kan i sin tur ofta lägga ut uppgifter på andra arbetstagare.

Uppgifterna behöver fördelas på bestämda personer eller befattningar. Det är viktigt att en uppgift inte faller mellan stolar, glöms bort eller att samma uppgift läggs på flera personer. Det är också viktigt att bestämma vad som skall gälla till exempel vid sjukfrånvaro och semester. Uppgifterna bör beskrivas så tydligt som möjligt, särskilt när verksamheten är rörlig eller bedrivs på olika platser. Det bör vid varje tillfälle stå klart för alla berörda arbetstagare vem som skall göra vad i arbetsmiljöarbetet.

Befogenheter och resurser

Befogenheter gäller rätt att fatta beslut och vidta åtgärder.

Resurser är ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, lokaler, tid och kunskaper.

Om en arbetstagares befogenheter, kunskaper eller tid inte räcker för en tilldelad arbetsuppgift, är det viktigt att han eller hon vänder sig till sin chef och begär förändring. Det kan bli nödvändigt att arbetstagaren fransäger sig uppgiften. Detta kan göras helt informellt men behöver uttryckas klart och tydligt. Om uppgiftsfördelningen har gjorts skriftligt är det ofta viktigt att arbetstagaren också fransäger sig uppgiften skriftligt.

Kunskaper

Chefer och arbetsledande personal har avgörande betydelse för att arbetsförhållandena skall vara tillfredsställande och för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas. De behöver därför gedigna kunskaper om arbetet, riskerna i arbetet och åtgärder för att förebygga skador. Det är viktigt att de har god insikt i hur människor reagerar i olika situationer och att de är insatta i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling, våld och hot och missbruk. De bör då lättare kunna ge arbetstagarna det stöd som de behöver.

Chefer och arbetsledande personal behöver ha kunskaper om vilka bestämmelser som finns på området och hur dessa skall tillämpas i verksamheten. Regler som har betydelse för arbetsmiljön är främst arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. De beskriver hur arbetsgivaren skall arbeta med arbetsmiljön. Vilka åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att förebygga ohälsa och olycksfall framgår av andra föreskrifter om arbetsmiljön. Kollektivavtal som gäller för verksamheten kan också innehålla bestämmelser av betydelse för arbetsmiljön.

Andra regler av betydelse för arbetsmiljön är arbetstidslagen (1982:673), diskrimineringslagarna, jämställdhetslagen (1991:433) och tobakslagen (1993:581). Beroende på verksamhetens art kan även annan lagstiftning ha betydelse, till exempel ellagen (1997:857), fartygs-säkerhetslagen (2003:364), järnvägssäkerhetslagen (1990:1157), lagen (1988:868) om brandfarliga och explosiva varor, lagen (1982:821) om transport av farligt gods, luftfartslagen (1957:297), miljöbalkens avsnitt om kemiska produkter och biotekniska organismer, plan- och bygglagen (1987:10), räddningstjänstlagen (1986:1102), sevesolagen (1999:381) samt trafikförordningen (1998:1276).

Vanliga risker i arbetsmiljön framgår av föreskrifterna från Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket. Bestämmelserna gäller både fysiska, psykologiska och sociala faktorer. För att kunna bedöma vilka risker som finns i den egna verksamheten behöver arbetsförhållandena undersökas regelbundet och systematiskt. Chefer och arbetsledare bör ha kunskaper om sambandet mellan riskerna i arbetsmiljön och vad dessa kan leda till i form av ohälsa och olycksfall.

Kompetens

Arbetsgivaren fördelar vanligen uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet på chefer och arbetsledare. För att dessa skall kunna utföra uppgifterna på ett bra sätt behöver uppgifterna ingå som en naturlig del i deras arbete.

Chefer och arbetsledare bör kunna genomföra åtgärder som ligger i linje med deras personansvar och ansvar för arbetsledning. Det gäller till exempel att ge introduktion och instruktioner, förtydliga arbetsuppgifter, hjälpa till med prioritering av arbetstagarnas arbetsuppgifter och att ge stöd och återkoppling.

Chefer och arbetsledare bör kunna genomföra undersökning av arbetsförhållandena genom enskilda samtal, personalmöten och skyddsronder. Därigenom kan klargöras om arbetsförhållandena behöver förändras. Enskilda samtal behöver ofta genomföras för att bedöma behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Chefer och arbetsledare bör kunna göra en första, grov riskbedömning efter samtalen och mötena.

I regel behöver chefer och arbetsledare också kunskaper om andra vanliga metoder för undersökning och riskbedömning.

Uppgiftsfördelning och ansvar

Arbetsgivaren behöver hela tiden ha klart för sig att uppgiftsfördelningen fungerar bra och göra ändringar i fördelningen när det behövs.

Uppgiftsfördelning innebär inte att den som fått uppgifter automatiskt blir straffad vid en arbetsolycka eller sjukdom i arbetet. Fördelningen innebär alltså inte att arbetsgivaren kan bestämma vem som skall straffas om till exempel en olycka inträffar. Detta ansvar fastställs av domstol.

Om en olycka leder till åtal och domstolsbehandling, kan det ha stor betydelse för domstolens bedömning om den åtalade haft tillräckliga kunskaper och tillräckliga befogenheter och resurser för sina uppgifter.

Kraven i bilaga 1 är en överföring av artiklar i EG:s ramdirektiv.

Föreskrifterna i 6 § och i bilaga 1 gäller inte skyddsombuden. *AFS (2003:4)*

7 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet. *AFS (2003:4)*

Allmänna råd

Allmänt om kunskaper

Arbetstagarna kan få kunskaper om arbetsmiljön genom att delta i särskild utbildning och genom att syssla med arbetsmiljöfrågor i arbetet.

Även om arbetet i sig inte är särskilt riskfyllt kan felhandlingar eller olämplig hantering leda till ohälsa och olycksfall, både för arbetstagaren själv och annan personal. Om arbetstagaren

inte anser sig ha tillräckliga kunskaper för att ohälsa och olycksfall skall kunna förebyggas är det viktigt att arbetstagaren anmäler detta till arbetsgivaren.

Arbetstagarna behöver ha kunskaper om vilken personlig skyddsutrustning och vilka tekniska hjälpmedel som kan behövas i arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren lägger ner tillräcklig tid på att motivera dem att använda utrustningen och hjälpmedlen och att arbetstagarna använder dessa.

Det är ofta nödvändigt att komplettera kunskaperna vid ändringar i arbetsuppgifter, arbetsutrustning, arbetsmetoder, verksamhet och organisation och efter lång bortovaro. Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att kunskaperna hela tiden hålls aktuella.

Det är angeläget att arbetstagarna får information i god tid vid planerade ändringar i verksamhetens omfattning, inriktning och organisation och att de ges möjlighet att delta i förändringsarbetet. Det är särskilt viktigt inför verksamhetsinskränkningar och nedläggning så att fysiska och psykiska belastningar i arbetet kan förebyggas.

Risker i arbetet

Det är helt nödvändigt att arbetstagaren får klart för sig vilka risker som finns med de egna arbetsuppgifterna och vad som skall göras för att undvika ohälsa och olycksfall. Det är också väsentligt att känna till andra risker som arbetstagaren kan komma i kontakt med i arbetet.

Det är särskilt viktigt att arbetstagaren har grundliga kunskaper om riskerna vid arbete på platser som den egna arbetsgivaren inte kan bestämma över, till exempel vid arbete där flera arbetsgivare driver verksamhet och vid distansarbete.

Introduktion

Arbetsgivaren bör så tidigt som möjligt introducera arbetstagaren i arbetet. Det gäller särskilt arbetstagare som saknar tidigare erfarenheter av arbetslivet.

Introduktionen bör ge en uppfattning om arbetstagarens egna arbetsuppgifter och sambandet med andras, inblick i hur verksamheten i stort fungerar och om vilka risker som finns i verksamheten. Introduktionen bör också beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet, till exempel vem arbetstagaren skall vända sig till när det gäller arbetsmiljön.

Skriftliga instruktioner

Det är viktigt att det finns skriftliga instruktioner för vad som skall göras vid haverier, driftstörningar, tillbud och olycksfall. Det behövs ofta skriftliga instruktioner för reparation, underhåll och annan service liksom för svärbemästrade situationer i arbete med till exempel klienter och patienter. Det är angeläget att instruktionerna är tillgängliga på arbetsplatsen och är lätta att förstå. Det är också viktigt att de hålls aktuella och innehåller uppgift om när de är uppdaterade. Skriftliga instruktioner kan behöva kombineras med muntliga.

Arbetsgivaren bör anpassa introduktion och instruktioner till arbetstagarens ålder, erfarenhet, vana vid arbetsuppgiften och arbetslivet, språkkunskaper, kulturella bakgrund och eventuell funktionsnedsättning. Arbetsgivaren bör också förvissa sig om att instruktionerna uppfattats riktigt. AFS (2003:4)

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Allmänna råd

Risker i arbetet

Ordet risk innebär i föreskrifterna sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall i arbetet skall uppstå och följderna av detta. Risker i arbetet kan leda till skador både på kort och lång sikt. Hur allvarlig risken är måste avgöras från fall till fall.

Uppmärksamhet i vardagen

Det är väsentligt att chefer och arbetsledande personal i den dagliga verksamheten är uppmärksamma på hur arbetstagarna mår i sitt arbete. Stor korttidsfrånvaro, vantrivsel och relationsproblem kan vara varningssignaler om risker i arbetet. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på effekterna av till exempel övertid och hög arbetsbelastning.

Undersökning och riskbedömning

Risker i arbetet behöver undersökas och bedömas systematiskt. Det kan göras genom dagliga undersökningar eller till exempel genom skyddsronder, arbetsmiljöronder och andra probleminventeringar. Arbetsgivaren behöver vara klar över vilka risker som finns så att ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Hur ofta undersökningar behöver göras bestäms av de risker som finns i verksamheten. Bedömningen bör alltid resultera i förslag till åtgärder för att få bort eller minska riskerna.

Arbetsarkivstyrelsens och Arbetsmiljöverkets regler kan ge viktig information när risker skall kartläggas och bedömas. Om det inte finns föreskrifter på ett visst område, gäller arbetsmiljölagens (1977:1160) allmänna krav. Bedömningen av risker behöver göras mot bakgrund av de allmänna erfarenheter som finns i verksamheten och de rutiner som tillämpas. Det är viktigt att hämta kunskaper från sammanställningar av ohälsa, olycksfall och tillbud och av genomförda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Information kan hämtas från forskning på området och från allmän statistik, till exempel över arbetsskador.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Metoder för undersökning

Yrkeshygieniska och andra mätningar samt medicinska kontroller kan behöva göras som ett led i riskbedömningen.

I företag med kemiska risker, brand- eller explosionsrisker är det ofta nödvändigt att använda särskilda metoder för riskanalys. Det gäller också verksamhet med automatiserad eller komplex maskinell utrustning.

Enkäter och intervjuer kan ge en bild av förhållanden som innebär fysiska och psykiska påfrestningar. Medarbetarsamtal är viktiga för att få en tydligare bild av förhållandena.

Flera omständigheter samverkar vanligen när det skapas risker i arbetet. Det är också väsentligt att ta hänsyn till hur människan fungerar i olika arbetssituationer. Det gäller att fråga sig hur hon reagerar, tänker, betar sig och samspelar med andra personer.

Riskfyllda arbetssituationer

Reparationsarbete, till exempel vid störningar och haverier i maskiner och andra tekniska anordningar, är ofta riskfyllt. Det gäller också oväntade situationer i arbete med andra människor, till exempel i vård- och omsorgsarbete.

Risker för arbetstagargrupper

Minderåriga, invandrare, personer med funktionshinder och gravida kvinnor är exempel på grupper som av olika skäl kan vara utsatta för särskilda risker.

Ändringar i verksamheten

Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön, dels innan verksamheten kommit i gång, dels inför förändringar under löpande drift. Det är viktigt att hitta riskerna och åtgärda dem innan de "byggts in i systemet".

Personalen kan ibland fara illa vid en omorganisation, särskilt vid inskränkning och nedläggning av verksamheten. Det är viktigt att tidigt få fram riskerna så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.

Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön exempelvis när man tar in anbud, tecknar avtal, projekterar, konstruerar och köper in varor och tjänster. Anbud kan till exempel utformas så att levererad utrustning och tillhandahållna tjänster uppfyller kraven enligt Arbetsarkivstyrelsens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det är också viktigt att ta hänsyn till leverantörens/entreprenörens eget systematiska arbetsmiljöarbete är tillfredsställande.

Skriftliga riskbedömningar

Den skriftliga riskbedömningen avser de risker som kommer fram vid de regelbundna undersökningarna och i samband med planeringen av ändringar i verksamheten. De kan med fördel samordnas med handlingsplanen (10 §). Även de risker som avhjälpas omedelbart behöver tas med i riskbedömningen. De utgör viktig information i det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet.

9 § Om någon arbetstagarare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. *AFS (2008:15)*

Allmänna råd

Allvarliga tillbud

Ett tillbud är en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. Allvarliga tillbud är händelser som i sig innebär stor fara för ohälsa eller olycksfall. Det behöver inte finnas någon fara för personen i den aktuella situationen. Ett exempel är en explosion i en lokal där ingen vistas för tillfället.

Tillbud är ofta en följd av brister i arbetsmiljöarbetet.

Utredning

Utredningsskyldigheten gäller om det finns ett samband mellan det som hänt och förhållanden i arbetet. Det kan vara värdefullt att arbetsgivaren även utreder tillbud som inte är allvarliga.

Ofta har tekniska faktorer, mänskligt handlande, organisatoriska förhållanden och ledning av verksamheten samverkat, exempelvis till ett olycksfall. Arbetsgivaren bör därför, så långt det är praktiskt möjligt, ta reda på samtliga bakomliggande orsaker till det inträffade.

Utredningen behöver göras grundligt och systematiskt. Den kan omfatta iakttagelser på arbetsplatsen, intervjuer med berörd personal och granskning av ritningar, uppgiftsfördelning, instruktioner och rutiner.

Utredningen bör fokuseras på händelsen och de förhållanden som lett fram till den. Den bör göras i förebyggande syfte och inte uppehålla sig vid skuldfrågan.

Sjukfrånvaro kan bero på ohälsa eller olycksfall som orsakats av förhållanden i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att ta reda på om frånvaron har samband med arbetsförhållandena.

Kvinnor och män kan utsättas för olika risker i arbetet. Det är därför viktigt att känna till antalet utsatta kvinnor och män i fråga om ohälsa, olycksfall eller tillbud. Det kan visa att skilda åtgärder behövs. AFS (2008:15)

10 § Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs.

Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

Allmänna råd

Åtgärder

När åtgärder skall vidtas är utgångspunkten de risker för ohälsa och olycksfall som kommit fram vid undersökningarna. Ofta behövs en prioritering utifrån hur allvarliga riskerna är. De kan ibland vara så allvarliga att arbetet måste avbrytas direkt.

Det är väsentligt att få bort eller minska riskerna "vid källan". Om en risk inte helt kan undvikas är det viktigt att arbetstagarna skyddas på annat sätt, exempelvis genom instruktioner, stöd och handledning eller personlig skyddsutrustning.

Olika lösningar kan ibland behövas för att komma fram till lämpliga åtgärder. När det gäller till exempel negativ stress och ensidigt fysiskt arbete kan det ofta behövas ändringar i organisationen och genomförande av utbildning och träning för att få en tillfredsställande arbetsmiljö med meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter.

Handlingsplaner

De åtgärder som inte vidtas omedelbart, dvs. samma dag eller någon av de närmast följande dagarna, antecknas i en skriftlig handlingsplan eller förs in i en reviderad plan. Det är ofta praktiskt att ta upp riskerna i anslutning till åtgärderna.

Risker i arbetet som inte åtgärdas kan vara tecken på att arbetsmiljöarbetet fungerar dåligt.

Kontroll av genomförda åtgärder

För att förvissa sig om att riskerna åtgärdats bör arbetsgivaren, omedelbart eller så snart det går rent praktiskt, kontrollera resultatet. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan de behöva kompletteras. Även de nya åtgärderna kan skapa risker och behöver därför kontrolleras.

11 § Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras.

Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Allmänna råd

Uppföljningsmetodik

Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det kan behövas tätare uppföljning än en gång om året, till exempel efter en omorganisation och efter olycksfall och allvarliga tillbud.

Uppföljningen kan göras genom att innehållet i föreskrifterna och råden jämförs med det arbetsmiljöarbete som faktiskt bedrivs. Genom intervjuer med chefer, arbetsledare, andra arbetstagare och skyddsombud kan arbetsgivaren ta reda på om till exempel uppgiftsfördelningen fungerar bra.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Företagshälsovård

12 § När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete. Dessutom skall kraven i bilaga 2 uppfyllas.

Allmänna råd

Innebörden av företagshälsovård

Hälsan kan påverkas av en rad olika, ibland samverkande faktorer i arbetsmiljön. Även individuella faktorer har betydelse för hälsan. Enligt 3 kap. 2 b § arbetsmiljölagen (1977:1160) avses med företagshälsovård en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Den skall ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Inom företagshälsovården behövs därför breda kunskaper i till exempel arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering och teknik.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet. Det är viktigt att den är partsneutral. Det är angeläget att arbetstagarna och skyddsombuden får möjlighet att medverka vid upphandling av företagshälsovård liksom vid beslut om uppdragets utförande och genomförande. Frågor om företagshälsovård tas upp i skyddskommittén.

Anlitande av företagshälsovård

Företagshälsovården skall kunna utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Det är lämpligt att den anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart till enstaka tjänster. Därmed säkras kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsmiljöförhållandena.

Företagshälsovårdens expertkunskap är ofta nödvändig både när det gäller att undersöka och bedöma de fysiska och psykiska riskerna och när det gäller att föreslå åtgärder och medverka vid genomförandet. Företagshälsovården är också en viktig resurs när rehabiliteringsutredningar skall göras och vid arbetsanpassningsåtgärder för enskilda arbetstagare och grupper av anställda. Det gäller till exempel när det finns arbetstagare som är särskilt känsliga för risker i den aktuella arbetsmiljön.

Om det finns särskilda arbetsmiljöproblem kan det ibland vara ändamålsenligt att arbetsgivaren ansluter sig till en företagshälsovård med speciell branschkompetens.

Det kan ibland finnas behov av resurser som inte finns inom företagshälsovården. I dessa situationer kan arbetsgivaren behöva anlita annan sakkunnig hjälp.

Det är viktigt att arbetsgivaren samverkar med företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock alltid kvar sitt ansvar för arbetsmiljön.

Kraven i bilaga 2 är en överföring av artiklar i direktiv 89/391/EEG.

Bilaga 1 Arbetstagare med uppgifter enligt 6 §

De som arbetsgivaren enligt 6 § givit uppgifter i arbetsmiljöarbetet ska

- få tillgång till arbetsskadeanmälningar enligt lagen (1976:380) om arbetsskade- försäkring,
- få tillgång till information om de förebyggande arbetsmiljöåtgärderna i verksam- heten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket, samt
- få lämna synpunkter till arbetsgivaren på
 - valet av andra arbetstagare med uppgifter i arbetsmiljöarbetet,
 - valet av de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brand- bekämpning och utrymning,
 - anlitande av företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån,
 - uppläggningsen av arbetsmiljöarbetet,
 - riskbedömningar,
 - åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall,
 - den personliga skyddsutrustning som kan behövas,
 - arbetsskadeanmälningar,
 - vilken information de behöver få tillgång till om förebyggande arbetsmiljöåtgärder i verksamheten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket, samt
 - hur informationen i dessa frågor ska utformas. *AFS (2008:15)*

Bilaga 2 Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån enligt 12 §

Arbetsgivaren skall se till att den företagshälsovård eller motsvarande sakkunniga hjälp utifrån som anlitas enligt 12 §

- får information om de faktorer som påverkar eller misstänks påverka arbetstagar- nas hälsa och säkerhet, samt
- har tillgång till information om
 - aktuella arbetsmiljörisker,
 - förebyggande åtgärder, och
 - de åtgärder som vidtagits för att utse, utbilda och utrusta de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrym- ning.

Informationen skall gälla både verksamheten i stort och varje enskild arbetsplats eller varje enskilt arbete.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning¹

Tillämpningsområde	270
Definitioner	271
Allmänna krav	272
Dagsljus	276
Belysning	276
Allmänna regler	276
Ljuskällor och belysningsanläggningar	278
Luftkvalitet	279
Ventilation	281
Uteluft	281
Tilluft	281
Frånluft, återluft, cirkulationsluft och överluft	282
Underhåll och funktionskontroll	285
Termiskt klimat	287
Buller och akustik	289
El	290
Installationer för vatten, avlopp, kyla och värme	291
Inredning och utrustning	292
Golv, väggar och tak	292
Fönster, dörrar och portar	293
Transportvägar, gångar och korridorer	295
Trappor och fasta stegar	296
Varumottag, kajer och ramper	297
Lastöppningar	298
Skyddsanordningar och nödutrustningar	299
Skydd mot fall och ras	299
Nödbelysning	299
Skydd mot instängning	300
Skydd vid sammanstötning mot glasytor	300
Nöddusch och ögonspolningsanordning	300
Varselmärkning	300
Larm och utrymning	300
Utrymning	300
Nödbelysning för utrymning	302
Syltning och markering för utrymning	302
Utrymningslarm	302
Särskilda risker vid brand	304
Utrymningsplan	305
Personalutrymnen	305
Allmänt	305
Klädutrymme	307
Omklädningsrum	308
Torkutrymme	309
Tvätt- och duschutrymme	309
Toaletterum	310
Matutrymme	311
Pausutrymme	311

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

¹ Dessa föreskrifter och allmänna råd träder i kraft den 1 april 2010 [red.anm.].

Vilutrymme	312
Jourrum	312
Väntrum	313
Överliggningsrum	313
Speciella krav för personalbodrar	313
Drift och underhåll	313
Ikkrafttrådande- och övergångsbestämmelser	315

Tillämpningsområde

1 § Dessa föreskrifter gäller utformning och underhåll av arbetsplatser, förbindelseleder och personalutrymmen enligt följande.

- A. Arbetsplatser som finns i eller i anslutning till byggnadsverk och arbetsbodrar eller på andra ställen inom en verksamhets område utom
 - arbetsplatser i transportmedel,
 - arbetsplatser i anläggningar som är avsedda för försvarsmakten och som normalt endast används vid krigs- eller beredskapstillstånd, och
 - arbetsplatser under fältmässiga övningar inom Försvarsmakten.
 För arbetsplatser inom byggnads- och anläggningsindustrin och utvinningsindustrin gäller bestämmelserna i 2–9, 16–33, 35–73, 75–89 och 114–115 §§ endast i färdigställda utrymmen och i bodrar. Paragraferna om belysning 10–15 §§, buller 34 § och varselmärkning 74 § gäller även i icke färdigställda "utrymmen".
- B. Förbindelseleder som finns i eller i anslutning till byggnadsverk och bodrar eller på andra ställen inom en verksamhets område utom
 - förbindelseleder i transportmedel,
 - förbindelseleder i anläggningar som är avsedda för Försvarsmakten och som normalt endast används vid krigs- eller beredskapstillstånd, och
 - förbindelseleder under fältmässiga övningar inom Försvarsmakten.
- C. Personalutrymmen oavsett var dessa finns utom
 - personalutrymmen i anläggningar som är avsedda för Försvarsmakten och som normalt endast används vid krigs- eller beredskapstillstånd, och
 - personalutrymmen under fältmässiga övningar inom Försvarsmakten.

Allmänna råd

Inom tillämpningsområdet gäller föreskrifterna utformning och underhåll av arbetsplatser, personalutrymmen och förbindelseleder både inne och ute. De omfattar alla typer av arbetsplatser, stadigvarande som tillfälliga, i såväl befintliga som planerade nya byggnader och andra anläggningar. De omfattar även distansarbete och arbete i enskilt hem.

Entréer, trapphus, korridorer, förråd, städtrum, avfallsutrymmen och driftrum samt källar- och vindsutrymmen, s.k. kryputrymmen och kulvertar utgör ofta tillfälliga arbetsplatser för dem som utför t.ex. transporter, städning eller underhåll och tillsyn.

Även lastkajer och plattformar samt trappor, ramper, fasta stegar m.m. som är tillträdesanordningar till arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen har betydelse för arbetsmiljön och omfattas av föreskrifterna.

Bostadsutrymmen kan samtidigt utgöra arbetsplatser för personal t.ex. i gruppboheter eller ett enskilt hem.

För vissa verksamheter, som omvårdnadsarbete i enskilt hem och byggnads- och anläggningsarbete, och ämnesområden finns även särskilda föreskrifter eller allmänna råd.

För verksamheter inom transportsektorn undantas de arbetsplatser och förbindelseleder som finns i transportmedel från föreskriftens krav på utformning och underhåll.

Reglerna om personalutrymmen gäller för samtliga verksamheter, utom för anläggningar som normalt endast används vid krigs- eller beredskapstillstånd och vid fältmässiga övningar inom Försvarsmakten, dvs. de gäller även för byggnads- och anläggningsarbete, utvinningsindustrin och transportsektorn. Bestämmelser om ansvar för personalutrymmen för byggnads- och anläggningsarbete finns även i föreskrifterna om byggnads- och anläggningsarbete.

Definitioner

2 § I dessa föreskrifter används följande beteckningar med nedan angivna betydelser.

Arbetsbod

Tillfälligt uppställd bod, vagn, container eller likvärdig anordning som inretts för att tjäna som arbetsutrymme.

Arbetslokal

Utrymme inomhus som omfattar en eller flera arbetsplatser för stadigvarande arbete.

Arbetsplats

Varje plats inne eller ute där arbete utförs stadigvarande eller tillfälligt.

Arbetsställe

Sammanfattande term för ett avgränsat område med arbetsplatser inomhus och utomhus, förbindelseleder och personalutrymmen inom vilken arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete.

Belysning

Artificiell belysning, dock ej nödbelysning.

Bod

Samlingsbegrepp för arbetsbod och personalbod.

Byggnadsverk

Sammanfattande term för byggnad och annan anläggning.

Förbindelseled

Med förbindelseled avses passage, kommunikationsled, väg som förbinder två punkter både inomhus och utomhus.

Personalbod

Tillfälligt uppställd bod, vagn eller likvärdig anordning som inretts för att tjäna som personalutrymme.

Personalutrymme

Klädutrymme, omklädningsrum, torkutrymme, tvättutrymme, duschutrymme, toalettrum, matutrymme, pausutrymme, vilutrymme, jourrum, väntrum och överliggningsrum.

Tillträdesled

Synonym till tillträdesväg, väg fram till något t.ex. en entré/ingång eller till ett fläktagregat på tak.

Fältmässig övning

Sådan övning och utbildning under fältmässiga förhållanden som syftar till att personal och förband ska kunna verka under krigsliknande förhållanden inom Försvarmakten.

Allmänna råd

Exempel på vad som i dessa föreskrifter avses med en stadigvarande arbetsplats är datorarbetsplats, kassaarbetsplats, arbetsplatsen vid en svarv eller den enskilda arbetsplatsen i ett callcenter. Exempel på vad som normalt räknas som tillfällig arbetsplats är driftrum eller soprum. Med annan anläggning avses broar, flygfält, bergrum, tunnlar, kajer, idrottsplatser, radio- och telemaster m.m.

En bostad räknas normalt inte som en arbetslokal, utan utgör oftast en tillfällig arbetsplats för exempelvis vårdpersonal.

Samtliga uppräknade personalutrymmen behövs inte på alla arbetsställen. Vilka som behövs avgörs med ledning av bestämmelserna under respektive avsnitt i föreskrifterna och den övergripande bestämmelsen i 92 §. Skolgården räknas som pausutrymme för elever men kan också utgöra arbetsplats för elever och personal.

Ett personalutrymme kan utgöras antingen av ett helt rum eller i vissa fall en del, t. ex. en avskärmning av ett rum. Vid arbete utanför ett fast driftsställe kan personalutrymmet också inrymmas i t. ex. en personalbod, en särskilt iordningställd bil eller tillfälligt i en befintlig byggnad.

Allmänna krav

3 § Byggnader och andra anläggningar ska så långt det är praktiskt möjligt vara placerade på ett sådant sätt i förhållande till omgivande mark att transporter, markskötsel, fasadarbeten och liknande kan utföras med betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall.

Allmänna råd

Tomtmark är ofta arbetsplats för bl. a. personal inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, fastighetsskötare, trädgårdsarbetare och vaktmästeripersonal. Deras arbetsmiljö påverkas i stor utsträckning av hur byggnader och anläggningar är placerade på tomten.

Det finns också andra grupper vars arbetsmiljö kan påverkas. Hit hör t. ex. renhållningsarbetare, tidningsbud, färdtjänstpersonal, ambulanspersonal, lastbilschaufförer, varubud och bevakningspersonal. Det är i första hand dessa gruppers arbetsgivare som har ansvaret för deras arbetsmiljö. Ett visst ansvar finns också hos den som råder över det arbetsställe dit de kommer, men bara i de fall då arbetsstället omfattar även tomtmarken.

Risken för belastningsskador minskar i många arbeten om marken medger och det finns utrymme att använda kärra eller traktor för t. ex. snöröjning eller sandning. Från avfallsutrymme till gata är det viktigt att transportvägen möjliggör hantering med kärra.

Trä, puts, fasadelement och glas har erfarenhetsmässigt visat sig behöva åtgärdas många gånger under en byggnads brukstid. Ytterbelysning och andra anordningar som placeras på fasad behöver vara åtkomliga t. ex. för byte av lampor. Utrymme för kranbil, lift eller ställning på mark kan behövas för att t. ex. fönstertvätt ska kunna utföras på ett så säkert sätt som möjligt om annan anordning saknas.

Det är lämpligt att lyktstolpar, ventilationsrör m. m. placeras på en hårdgjord yta eftersom gräsklippning med maskin inte kan ske närmast sådana föremål. En hårdgjord eller grusad yta närmast fasaden och rabatter som är åtkomliga för rensning minskar risken för belastningsskador vid tomtarbeten. Växtval och placering i samråd med en sakkunnig kan bl. a. medföra färre skador på hårdgjorda ytor och riskfriare växt- och markunderhåll.

4 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen ska ha en, med hänsyn till verksamheten, tillräcklig area och fri höjd samt vara lämpligt förlagda, utformade och inredda.

Allmänna råd

Vid val av placering av en arbetsplats, en lokal eller en byggnad behöver normalt även risker och annan inverkan från omgivningen beaktas. Byggnadens placering och orientering bör bl. a. bestämmas med hänsyn till det lokala klimatet (vindförhållanden etc.). Dessutom bör dagsljusavskärmning från andra byggnader och terräng samt buller i omgivningen beaktas.

Vad som är lämplig storlek och utformning beror bl. a. på

- verksamhetens art och omfattning,
- antalet arbetstagare och skiftgång,
- arbetstagarnas ålder,
- ventilationssystem,
- belysningssystem,
- inredning och utrustning,
- arbetsutrymme,
- hantering av farliga ämnen,
- bullrande verksamhet,
- upplag av material,
- transporter och förflyttningar,
- renhållning och städning,
- driftutrymmen,
- tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning,
- underhållsarbeten,
- könsfördelning.

Lämplig storlek för en arbetslokal ger tillräckligt utrymme för arbetsbord och maskiner, för betjäning, tillsyn och underhåll, för upplag av material, för passage och transporter samt för säkerhet mot klämning osv.

Ett fritt utrymme om 0,6 m är i regel tillräckligt för passage och för att förebygga att någon klämmer sig t.ex. mellan en rörlig maskindel och vägg, pelare eller dylikt.

Lokalernas utformning bestämmer också kommunikationsmöjligheter och överblick av lokaler och samband. Dessa möjligheter är viktiga för att tillfredsställa människans behov av social gemenskap och orientering. Ibland finns även behov av avskildhet vid exempelvis enskilda samtal med patienter eller föräldrar i en förskola.

För att synförhållandena i arbetet ska vara bra är det viktigt att arbetsplatsen är ordnad så att synfältet inte störs av inredning, utrustning och andra föremål.

Det är särskilt viktigt att lokalernas storlek och utformning tar hänsyn till belastningsergonomiska krav, så att det finns utrymme för arbetsställningar och arbetsrörelser som inte är påfrestande och som kan avlastas och varieras. Samtidigt är det angeläget att den fysiska aktiviteten i ett arbete inte blir alltför inskränkt. En genomtänkt placering och utformning av mötesplatser för diskussion och tankearbete, liksom av pausutrymmen kan bidra till att vi rör oss mer.

Vid vård eller förflyttning av patienter, behövs ett fritt utrymme. För att kunna arbeta på ett ergonomiskt riktigt sätt behövs normalt ett fritt arbetsutrymme av minst 0,8 m i rörelseriktningen där förflyttning sker t.ex. vid en säng eller i ett hygienutrymme. Då hjälpmedel används behövs dessutom ett fritt utrymme för att hantera och manövrera hjälpmedlet.

Lokaler behöver normalt också vara utformade och dimensionerade för städarbete, bl.a. ge tillräckligt svängrum. Lämplig utformning för städarbete innebär normalt att städvagn kan användas. Fria golvytor underlättar rengöringen. I hygienrum underlättas golvrengöringen genom att toalettstol och tvättställ görs väggmonterade.

I vissa verksamheter förekommer särskilda risker för hot eller våld mot personalen, t.ex. i butiker eller vårdinrättningar. Risken kan minskas med lämplig disposition och utformning av lokalerna. Exempel på åtgärder är dörrar och låssystem som utestänger obehöriga, en planlösning som ger uppsikt över lokal, entréer och besökande, säkerhetsavstånd och reträttvägar, lämpliga vägar för värdetransporter samt vid utgången sådan utblick och belysning att området kring utgången kan kontrolleras inifrån.

I förskolor behöver barnsäkerheten vara tillfredsställande både utomhus och inomhus. Olycksfallsrisken för barnen innebär påfrestringar för personalen. För barnsäkerhet i förskola och skola, se Boverkets byggregler (BBR).

Liten rumshöjd kan göra det svårt att ordna tillfredsställande ventilation och belysning och kan inverka ofördelaktigt på dagsljuset. Liten rumshöjd i exempelvis varumottag kan leda till arbete i felaktiga arbetsställningar med belastningsskador som följd.

Wilken luftvolym som behövs per person regleras inte särskilt utan bestäms av förekommande luftföroreningar kopplat till gällande krav på tillräcklig och dragfri ventilation.

Rumshöjden räknas normalt till undertak och till underkant av balkar, ventilationskanaler o.dyl., såvida inte deras inverkan på rumshöjden kan godtas utan olägenhet.

Wilken fri höjd som är tillräcklig på en arbetsplats eller i en arbetslokal beror bl.a. på vilka arbetsmaskiner, lyftanordningar och andra tekniska anordningar som används i verksamheten. Det är viktigt att beakta att även tillsyn och skötsel kräver viss fri höjd.

För arbetslokaler är i allmänhet en rumshöjd av 2,7 m tillräcklig. I lokaler där endast ett mindre antal personer arbetar kan ofta en rumshöjd av 2,4 m räcka. En lägre rumshöjd kan ibland vara tillräcklig i mindre delar av lokalen, dock i allmänhet inte mindre än 2,1 m för sådan del där arbete utförs och såhär erfordras.

På samma sätt kan en mindre rumshöjd ibland vara tillräcklig i utrymmen där personer inte arbetar mer än tillfälligt, t.ex. maskinrum, små kyl- och frysrum, installationsutrymmen, avfallsutrymmen, kulvertar, kommunikationsutrymmen, manöverhytter och liknande, dock i allmänhet inte mindre än 2,1 m.

Det är olämpligt med mindre fri höjd än 2,0 m i trappor.

I regel är 2,4 m tillräcklig rumshöjd i personalutrymmen. I större personalmatsal behövs dock oftast 2,7 m.

Det är viktigt att utrymmen för ledningar och kanaler i grund och på vind ger tillräckligt utrymme för både arbete och förflyttning och för både installation och senare arbeten. Utgångspunkten bör vara att arbetsutrymmet inte är mindre än 0,6×0,9×2,1 m för att arbetet ska kunna utföras på ett någorlunda godtagbart sätt. Hantering av material och utrustning kan öka utrymmesbehovet. Det kan också behöva ökas beroende på andra faktorer som t.ex. föfäste, klädsel, smuts och föroreningar på väggarna etc.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

5 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen ska vara lätt och säkert tillgängliga och ha lämpliga samband med varandra.

Allmänna råd

Det är viktigt att samband mellan arbetsplatser och mellan och inom arbetslokaler är säkra, bekväma och överskådliga. Lämpliga samband är en viktig förutsättning för rationellt och säkert arbete. Tillgänglighet och samband bestäms av lokalernas förläggning, utformning och disposition samt deras inbördes placering och förbindelser. Om täta förflyttningar och transporter kan förutses mellan olika lokaler bör lokalerna samlas och ges invändig förbindelse. Det är viktigt att det från arbetslokaler finns nära tillgång till personalrum, särskilt till pausrum och toaletter. Detta gäller i hög grad för yngre skolbarn. En "skolgård" i en park i omgivningen eller toaletter i ett särskilt hus längst bort på skolgården motsvarar oftast inte kravet i paragrafen.

Det är viktigt att förbindelseleder planeras så att de är säkra för gående och fordon och så att arbetstagare som arbetar i närheten av dessa förbindelseleder inte utsätts för olycksrisker genom trafiken.

Problem med förflyttning och transporter utomhus kan förekomma vid t.ex. motell. Ett vindskyddat skärmtak med tillräcklig bredd och med underlaget planerat för städ- och tvättvagnar är därvid vanligtvis tillräckligt som klimatskyddad förbindelse mellan gästrummen i samma byggnad.

En tillfredsställande tillträdesled till driftrum är säker och bekväm och medger transport av förekommande verktyg och material. Tillträdesväg behöver normalt vara permanent. För uppstigning bör normalt finnas trappa med ledstänger. Tillträdesleder och dörrar till fläktrum bör ha full höjd.

Tillträdesväg till utrymmen för installationer, särskilt hissmaskinrum, behandlas även i Boverkets byggregler (BBR) och Boverkets hissföreskrifter (BFS H).

6 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen ska, om det behövs, vara tillgängliga för och kunna användas även av arbetstagare med funktionsnedsättning.

Allmänna råd

Kravet på tillgänglighet och användbarhet är begränsat till att gälla om det behövs. I brukskedet (färdigställda arbetsplatser och personalutrymmen) innebär detta att krav på tillgänglighet och användbarhet enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) endast kan ställas i de fall det finns arbetstagare med funktionsnedsättning. Med arbetstagare likställs bl. a. den som genomgår utbildning och den som under vård i anstalt utför anvisat arbete. Arbetsuppgifterna måste dessutom kunna utföras av denne arbetstagare. Avsteg från kravet på tillgänglighet och användbarhet kan alltså bli aktuellt för en viss lokal, del av lokal eller enskild arbetsplats där det är befogat med hänsyn till arbetets art.

När arbetslokaler görs tillgängliga för personer med funktionsnedsättning är det viktigt att även personalutrymmen är tillgängliga och användbara, t.ex. matutrymme, toaletterum, kläd- och tvättutrymme.

Projekteringsskedet innebär begränsningen att endast arbetsställen, där man kan förutse att det i framtiden kommer att finnas anställda med olika typer av funktionsnedsättning, måste utformas för en allmän/general tillgänglighet och användbarhet.

Tillgänglighet för personer med nedsatt rörelseförmåga kan normalt anses tillgodosedd om lokalen är tillgänglig för en person med rullstol. Därvid behöver särskilt beaktas hindrande höjdskillnader men också tillräckligt fritt mått i dörrar och passager samt möjlighet att öppna dörrar från rullstol. Även små höjdskillnader t.ex. trösklar kan vara hinder.

Exempel på åtgärder för att göra en lokal tillgänglig för personer med nedsatt syn är att rísiker från hinder och nivåskillnader särskilt beaktas, t.ex. genom markering av trappsteg, att orienteringen underlättas genom enkla och tydliga samband mellan lokaler, val av lämpligt golvmaterial och kontrasterande färgsättning samt att tillräcklig och bländfri belysning finns.

Exempel på anpassning för hörselskadade är tillräckligt korta efterklangstider i arbetslokaler och personalutrymmen, låg nivå på bakgrundsbuller, golveläggning och möbler som minimerar uppkomsten av störande ljud samt installation av hörselslinga i rum för undervisning, sammanträden o. dyl.

Exempel på åtgärder för allergiker är att välja lättstädad inredning, låg- emitterande material, kontinuerlig ventilation och utökad städning.

Lokalernas tillgänglighet och utformning tillhör de faktorer som är av vikt både för arbetstagares möjlighet att vara kvar i eller återkomma till arbetslivet, och för arbetsgivarens uppgift att anpassa arbetsförhållandena till enskildas arbetsförmåga och funktionsnedsättning. Arbets-

anpassnings- och rehabiliteringsaspekter behöver därför beaktas redan vid lokalplaneringen i projekteringsstadiet. Se Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering.

Byggnaders utformning med avseende på tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning regleras även av plan- och bygglagen (1987:10) (PBL), byggnadsverkslagen (1994:847) (BVL) och dess förordning (1994:1215) (BVF). Boverkets byggregler (BBR) om tillgänglighet gäller vid nybyggnad och tillbyggnad och Boverkets föreskrifter och allmänna råd om enkelt avhjälpna hinder (HIN) gäller för befintliga lokaler dit allmänheten har tillträde och allmänna platser. Boverkets föreskrifter och allmänna råd om tillgänglighet och användbarhet för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga på allmänna platser och inom områden för andra anläggningar än byggnader (ALM) gäller för nyanläggning av dessa allmänna platser och områden som även kan utgöra arbetsplatser. Det kan t.ex. vara fritidsområden, nöjesparker, golfbanor och skidbackar med liftar.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är en arbetsgivare skyldig att se till att en arbetssökande eller en yrkespraktikant med funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

7 § Golv, trappsteg, lastkajer och lastbryggor samt markbeläggningen på utomhusarbetsplatser ska vara utförda så att halkrisken är liten och, där det behövs, så att ytskiktet motverkar halkning.

Allmänna råd

I arbetslokaler och personalutrymmen där halkrisken är särskilt stor behöver golvet normalt vara belagt med ytsträvt material, i första hand på gångytor men vid behov på hela golvet. Halkrisken blir särskilt stor t.ex. där det förekommer spill av vatten eller fett, såsom i vissa livsmedelslokaler.

Det finns för närvarande inga lätthanterliga mätmetoder för att på plats bestämma halkrisken, utan den måste bedömas.

Vid val av golvmaterial kan strävan efter halkfrihet och lätthet att städa ibland upplevas som motstridiga krav. I t.ex. livsmedelslokaler förekommer spill av vatten och fett så att halkrisken kräver ytsträvt golv, samtidigt som livsmedelshygienen kräver att golven ska kunna rengöras noggrant. Det finns dock rengöringsmetoder även för ytsträva golv som tillfredsställer både kravet på lätthet att städa och höga krav på resultatet.

Det är viktigt att arbetsplatser och pausutrymmen utomhus utformas och sköts så att risken för halka och fall minimeras. Vid risk för halka under vintersäsongen behöver arbetsområden och förbindelseleder skottas och sandas.

8 § En särskild lokal, avskild från övriga lokaler, ska i regel ordnas för arbetsprocesser som medför särskilda risker för ohälsa eller olycksfall. Detsamma gäller arbetsprocesser där det finns särskilda risker för brand eller explosion.

Allmänna råd

Exempel på olägenheter som kan medföra särskilda risker för ohälsa och därför kan motivera särskild lokal är buller, vibrationer, värme, kyla, strålning, damm, spån, rök, dimma, gas, ånga och illaluktande eller farliga kemiska eller mikrobiologiska agens.

I första hand bör olägenheter undvikas genom val av ämnen och processer som är mindre riskabla. Syftet med att avskilja en riskabel process är att förebygga skador genom att olägenheterna hindras att beröra flera än nödvändigt. Andra slags förebyggande åtgärder kan undantagsvis vara alternativ till avskiljning. De kan också behövas som kompletterande åtgärder. Exempel på sådana åtgärder är processventilation, avskärmning, avskilt utrymme för personalen eller, i sista hand, personlig skyddsutrustning.

Exempel på utrustning och komponenter som ofta kan placeras i ett särskilt utrymme på grund av bullerproblem är fläktar, pumpar, hydraulaggregat, transformatorer och kompressorer. Uppställningen behöver dock planeras så att servicepersonalen inte utsätts för onödigt buller. Om flera aggregat placeras i samma utrymme kan det vara lämpligt att se till så att alla aggregat i utrymmet kan stängas av samtidigt vid service.

Andra exempel på när utrustning och verksamhet bör placeras i ett särskilt rum är diskhantering inom restaurangbranschen och sprutmålning i måleriverkstäder.

Regler för utformning av arbetslokaler där brandfarliga och explosiva varor hanteras finns i Räddningsverkets föreskrifter. Några äldre föreskrifter från Sprängämnesinspektionen gäller fortfarande. Dessa föreskrifter fortsätter att gälla i den nya Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

Dagsljus

9 § Vid stadigvarande arbetsplatser, i arbetslokaler och personalutrymmen som är avsedda att vistas i mer än tillfälligt, ska det normalt finnas tillfredsställande dagsljus och möjlighet till utblick.

Allmänna råd

Tillgång till dagsljus och utblick är en viktig del i en god arbetsmiljö. Rikligt dagsljus och god utblick bör därför eftersträvas. Varje del av verksamheten som kan utföras i dagsljus bör placeras i lokal med fönster.

Dagsljus har förutom som belysning ett egenvärde. Dagsljus är positivt för hälsotillståndet genom att ge fysiologiskt nödvändig stimulans för människans dygns- och årsrytmer, orientering i tid och rum samt naturlig uppfattning av rummets och föremålens skiftningar i färg och form.

Tillgången till dagsljus beror bl.a. av fönstrens utformning, orientering, storlek och placering i höjd. För arbetslokal med rumsdjup mindre än 6–8 m kan väggfönster oftast ge tillfredsställande dagsljus om fönsterglasarean uppgår till ca 10 % av golvarean. Större glasarea kan behövas t.ex. om andra byggnader skärmar av dagsljuset. Andra lösningar kan bli aktuella för höga eller djupa rum.

Sekundärt ljus, som fås genom fönster från annat, direkt belyst utrymme kan ibland ge godtagbart dagsljus.

I vissa fall kan dagsljus inte komma ifråga på grund av verksamhetens art. Exempel på fall då dagsljus helt eller delvis brukar kunna utelämnas är: lokal för fotografiska arbeten, bergverksstad, kraftstation förlagd under jord, lagerlokal i källarvåning, servicelokal för underjordisk anläggning om lokalen måste ligga i anslutning till anläggningen, frys- och kylrum, affärscentra med stor golvyta samt lokal där det för att erhålla en fullgod produkt är nödvändigt att ha en liten fönsteryta, t.ex. för att hålla lufttemperatur och luftfuktighet i lokalen konstanta.

I arbetslokal utan fönster är det viktigt att särskild omsorg ägnas åt den artificiella belysningen, ventilationen, inredningen och färgsättningen. Det är dock direkt olämpligt att montera ljuskällor inom synfältet i syfte att uppnå ljusterapieffekter under arbetets gång eftersom detta oftast skapar stark bländning.

Om dagsljus saknas i arbetslokalerna är det särskilt viktigt att utrymmen för raster och pauser har fönster.

I vissa fall är tillgång till dagsljus och utblick av mindre betydelse och kan utelämnas. Detta gäller exempelvis personalutrymmen som klädrum, omklädningsrum, torkrum, tvätt- och duschrum och toalettrum, utrymmen där man normalt vistas under mycket kort tid.

Förutom att vara källa för dagsljus ger fönstren möjlighet till utblick. Utblicksfönster ger kontakt med omgivningen med syfte att ge information för orientering, upplevelse av väder och årstid, omväxling för att motverka trötande enformighet och en minskad känsla av instängdhet. Känslan av instängdhet kan uppstå särskilt i mindre lokaler och lokaler med liten rumshöjd.

Med fönster som ger utblick avses normalt placerade väggfönster mot det fria. Ibland kan också högt placerade väggfönster eller takfönster ge värdefull kontakt med omvärlden.

Om inte direkt utblick är möjlig upplevs det normalt som värdefullt att kunna se ut över ett dagsljusbelyst rum.

Belysning

Allmänna regler

10 § Belysningen ska planeras, utföras och underhållas samt undersökas och bedömas i den omfattning som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Allmänna råd

Ljusbehovet på ett arbetsställe kan tillfredsställas med dagsljus, artificiell belysning eller en kombination av dessa.

Dagsljuset varierar kraftigt med årstid, tid på dygnet och väderlek. Det kan därför vara svårt eller omöjligt att enbart med dagsljus få en varaktigt god arbetsbelysning. Normalt kompletteras dagsljus med artificiell belysning på så sätt att belysningsanläggningar dimensioneras utan hänsyn till dagsljus.

Vid planering av en belysningsanläggning samt vid efterföljande bedömning av belysning kan, beroende på typ av arbete, bl.a. följande faktorer behöva beaktas: belysningsstyrka, luminansfördelning, ljusets riktning, kontrast, bländning, färgåtergivning och ljusfärg.

Undersökning och bedömning av belysning kan avse dels mätning av belysningsstyrka eller luminans, dels subjektiv värdering av övriga belysningsfaktorer. Uppenbara brister såsom

bländning, dålig kontrast, olämpligt ljusfall, störande skuggbildning, dålig färgåtergivning och flimmer kan fastställas genom observation utan hjälp av mätinstrument.

Otillräcklig eller alltför stark belysning, felaktigt ljusfall, reflexer och skuggbilder ökar risken för olycksfall samt kan ge upphov till exempelvis ögonbesvär och belastningsskador.

Tillfredsställande ljusförhållanden behövs inte enbart på arbetsplatsen utan även i angränsande utrymmen och områden där personer vistas eller förflyttar sig under arbetsdagen eller vid arbetets början eller slut, såsom exempelvis trapphus, gångar och vägar. Det är viktigt att beakta belysningsbehovet även på tillfälliga arbetsplatser för underhålls- och städpersonal.

Risker för olycksfall kan särskilt finnas på utomhusarbetsplatser som t.ex. byggarbetsplatser, gruvområden, trafik- och transportleder, lagerplatser utomhus och skol- och förskolegårdar. På byggarbetsplatser, där arbetsförhållandena ständigt ändras, är det viktigt att belysningsanläggningen fortlöpande ses över och armaturernas placering anpassas till ändrade arbetsförhållanden.

Det är lämpligt att belysningen planeras och dimensioneras så att den är tillräcklig även vid en viss normal nedsmutsning av belysningsanläggningen och med beaktande av att ljuskällorna åldras. En ny belysningsanläggning behöver därför dimensioneras för högre belysningsstyrka än det värde som i tabellverk rekommenderas för arbetsuppgiften. Vid planering av belysningen bör hänsyn även tas till färgsättningen i rummet. Som riktvärden för belysningsstyrkor för olika typer av arbetsplatser och arbetssituationer inomhus och utomhus kan de rekommenderade värdena i standarderna SS-EN 12464-1 utgåva 1 och SS-EN 12464-2 användas.

Det kan vidare vara lämpligt att belysningsarmaturer är utformade och installerade så att nedsmutsning och korrosion så långt möjligt undviks samt att rengöring och lampbyte underlättas och kan utföras på ett säkert sätt.

För att minska kostnaden för att byta ljuskällor kan byten vid större anläggningar ofta utföras gruppvis. Detta bör ske vid på förhand bestämda och lämpligt valda tidpunkter. I underhållsplanen bör även vikten av att rätt ljusfärg väljs vid byte av ljuskälla påpekas.

Ljuskällor och armaturer bör rengöras regelbundet. Även en återkommande rengöring av samtliga rumsytor är väsentlig för lokalens ljusförhållanden.

11 § Belysningen ska anpassas till de arbetandes olika förutsättningar och de synkrav som arbetsuppgifterna ställer. Belysning ska ha en för den enskilde lämplig fördelning och riktning. Bländning ska undvikas så långt det är möjligt.

Allmänna råd

En god arbetsbelysning har i första hand till uppgift att tillgodose behovet av ljus för arbetsuppgiften. Ljusbehovet bestäms bl. a. av den individuella synförmågan och arbetsuppgiftens art, detaljstorlek och kontrast samt krav på precision och snabbhet. Med tilltagande ålder försämrar synförmågan: ögonlinsen grumlas långsamt samtidigt som syncellerna degenererar. Detta medför bl. a. att en äldre person behöver mer ljus än en yngre. Linsgrumlingar medför även att ögats känslighet för bländande luminanser i synfältet ökar. Sådana förändringar kan börja märkas redan i åldrarna 40–45 år.

För att uppfylla kraven i 11 § kan den artificiella belysningen utformas som allmänbelysning av olika typer eller som allmänbelysning kombinerad med platsbelysning. Syftet med allmänbelysningen är att ge tillräcklig belysning såväl i det inre synfältet (på synobjektet) som i det yttre och perifera synfältet. För att undvika direktbländning bör ljuskällorna avskärmas.

Allmänbelysningen, utformad för att ge någorlunda jämnt fördelad belysning, säkerställer emellertid inte alltid att varje enskild arbetsplats får rätt belysning. Detta kan i vissa fall avvjäpas genom att allmänbelysningen utformas så att den främst orienteras (lokaliseras) till de enskilda arbetsplatserna. Denna lokaliserade allmänbelysning åstadkoms genom speciellt riktade och fördelade armaturer som anpassas till de enskilda arbetsplatsernas ljusbehov med avseende på ljusriktning, belysningsstyrka och ljusfördelning. Om installationen utförs så att armaturerna går lätt att flytta samt kan tändas och släckas individuellt eller ljusregleras på annat sätt, ökar möjligheterna att anpassa belysningen till arbetet.

På större utomhusarbetsplatser, där belysningen anordnats genom ljuskällor monterade på höga master, uppstår lätt bländning då arbete bedrivs med uppåtriktad blick i ljuskällans riktning, t. ex. vid lastning och lossning. Dessutom kan de höga ljuskälleluminanserna i förhållande till omgivande mörker ge kontrastbländning. För att en sådan anläggning ska bli tillfredsställande bör masterna om möjligt placeras så att man slipper att arbeta med armaturerna i blickriktningen. Dessutom är det lämpligt att använda avskärmd armatur av asymmetrisk typ.

Med platsbelysning nära synobjektet är det lätt att uppnå riktig luminansfördelning i det inre synfältets olika delar samt undvika störande skuggor och reflexer. Genom att flytta, vrida eller på annat sätt reglera belysningsarmaturen har den enskilde möjlighet att anpassa belysningen efter sina behov.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

På tillfälliga arbetsplatser, exempelvis vid vägarbete och skogsarbete måste arbetsbelysning ofta ordnas med flyttbara armaturer, ljuskedjor eller strålkastare monterade på rörliga arbetsmaskiner. Flyttbara mindre lampor, såsom handhållna lampor och pannlampor kan i vissa fall, t.ex. på bangårdar, utgöra komplement till fasta eller flyttbara armaturer för att få nödvändig platsbelysning. På grund av de stora olycksfallsriskerna på tillfälliga arbetsplatser är det betydelsefullt att besvärande bländning och skuggbildning så långt som möjligt hindras.

12 § Belysningen och arbetsplatsens utformning ska vara sådana att man med tillfredsställande säkerhet och utan onödiga anpassningssvårigheter kan förflytta sig mellan eller i olika lokaler eller arbetsområden med skilda belysningsförhållanden.

Allmänna råd

Starka och plötsliga luminansändringar i en arbetslokal eller inom ett arbetsområde medför besvär genom att ögat behöver en viss tid för anpassning till olika luminansförhållanden. Problemen kan således uppstå vid hastig förflyttning från en väl belyst plats till en mindre belyst plats eller omvänt, t.ex. när en truckförare kör från en väl belyst verkstadslokal till en måttligt belyst lagerlokal eller från en svagt belyst och i mörka färger målad lokal ut på en solbelyst gård. För att begränsa anpassningsbesvären kan övergången mellan lokaler eller områden med stora luminansskillnader ske under stegvis förändrade luminansförhållanden.

I restaurang med betydande ljusskillnad mellan serveringslokal och ekonomiutrymme är det viktigt med en ljusmässigt mjuk övergång mellan de båda lokalerna.

Ljuskällor och belysningsanläggningar

13 § En ljuskällas återgivning av färger ska vara lämplig för arbetsuppgiften. Belysning ska vara utformad så att varningsskyltar, nödstoppssdon och liknande är lätta att uppfatta.

Allmänna råd

Ljuskällor med olika färgåtergivningsförmåga kan förstärka eller försvaga färgkontrasten, vilket är av stor betydelse för förmågan att se bra. Det kan vara tröttsamt och psykiskt påfrestande att arbeta i ljus med mindre god färgåtergivning. Om arbetsuppgifterna ställer krav på extra noggrann färgbedömning är det särskilt viktigt att ljuskällan har rätt anpassad färgtemperatur, samt att dess färgåtergivningsindex (Ra) är högre än 90. Sådana krav kan exempelvis ställas på vissa arbetsplatser i färgfabriker, inom grafiska branschen, inom textiltillagning, på sjukhus och i laboratorier.

När lysrör används som belysningskälla vid mindre synkrävande arbetsuppgifter än ovan bör lysrörens färgåtergivningsindex vara större än 80. I de fall där andra typer av urladdningslampor ska användas väljs lämpligen de med högsta möjliga färgåtergivningsindex. Ljuskällans färgtemperatur bör i samtliga fall vara väl anpassad för arbetsuppgifterna.

Enfärgat (monokromatiskt) ljus från t.ex. lågtrycksnatriumlampor saknar färgåtergivningsförmåga, vilket medför att det kan vara svårt att se varningsskyltar och nödstopp. Denna typ av belysning bör i sådana fall kompletteras med platsbelysning för de anordningar, som det är viktigt att kunna se bra.

14 § Belysningen ska vara utformad så att besvärande flimmar inte uppstår. Exponeringen för UV-strålning från belysning ska vara så låg att riskerna för ohälsa elimineras eller reduceras till ett minimum.

Allmänna råd

Om ljuset varierar periodiskt kan belysningen upplevas som flimrande. Flimmar karakteriseras av sin frekvens och luminansvariationens storlek under periodtiden. I lysrör finns s.k. lyspulver. Detta har en viss efterlysning som verkar utjämnande på ljusvariationerna. Därför avges oftast enbart ett måttligt varierande ljusflöde från ett väl fungerande lysrör och dess ljusvariationer uppfattas normalt inte som irriterande. Senare års forskning har dock visat att ljusets variation i intensitet, såväl synligt (flimmar) som icke synligt kan påverka vissa personer negativt. Ett lågfrekvent flimmar med stora luminansvariationer kan dessutom i vissa fall utlösa anfall hos epileptiker. Flimret kan undvikas genom att exempelvis driftton av högfrekvenstyp används.

Exponering för UV-strålning kan vid överexponering orsaka akuta skador på oskyddad hud och oskyddade ögon. Exponering, i första hand troligen långvarig sådan, kan även innebära risk för sena skador som cancer och grå starr. De exponeringsnivåer och den exponeringstid som behövs för att risken för sena skador ska öka påtagligt är inte kända. Det finns därför skäl att hålla UV-exponering så låg som möjligt. Man bör undvika att utsätta sig för nivåer som innebär

akuta skador t.ex. hudrodnad. SSI har gett ut Statens strålskyddsinstitutets allmänna råd om hygieniska riktvärden för ultraviolett strålning (SSI FS 1990:1). Dessa riktvärden är valda så att akuta skador inte ska uppstå.

Vanliga giödlampor avger inte UV-strålning, men vissa typer av lysrör kan avge små mängder UV-strålning och känsliga personer kan möjligen under mycket extrema förutsättningar bli besvärade. Halogenlampor kan avge högre nivåer av UV-strålning än lysrör och det bör därför finnas en skiva av något transparent material framför ljuskällan som hindrar UV-strålning att gå igenom. Vanligt glas och även flera glasklara plastmaterial minskar UV-strålning effektivt. De flesta halogenlampor tillverkas numera med en beläggning eller av ett härdglasmaterial som delvis reducerar UV-strålning redan vid ljuskällan. Ljuskällor som är avsedda att alstra UV-strålning förekommer inom vissa områden av arbetslivet. I sådana fall är det särskilt viktigt att vara uppmärksam på riskerna.

15 § Åtgärder ska vidtas för att förhindra att olycksfall inträffar på grund av att rörliga maskindelar, arbetsobjekt eller liknande föremål skenbart verkar röra sig långsamt eller stå stilla när de betraktas i periodiskt varierande belysning.

Allmänna råd

En periodisk rörelse hos en maskindel, som är så snabb att den normalt inte uppfattas, kan i periodiskt varierande belysning under speciella förhållanden uppfattas som en långsam rörelse eller ge ett skenbart intryck av stillastående. Denna s.k. stroboskopoeffekt kan uppstå om ljusvariationens frekvens eller en multipel därav är lika med eller nära föremålets rörelsefrekvens. En felaktig bedömning av maskinens rörelse medför risk för olycksfall. De ljusvariationer som ger upphov till stroboskopeffekten behöver nödvändigtvis inte uppfattas som flimmer. Stroboskopeffekten undviks bl.a. genom att driftton av högfrekvenstyp används.

Luftkvalitet

16 § Lokaler som innehåller arbetsplatser eller personalutrymmen ska vara så ordnade och ha sådana ventilationssystem för luftväxling och uppfångande av luftföroreningar som alstras i lokalerna, att luftkvaliteten i vistelsezonen är tillfredsställande. Luftväxlingen ska ordnas så att spridning av luftföroreningar begränsas.

I lokaler där luftföroreningar huvudsakligen uppkommer genom personbelastning kan koldioxidhalten användas som en indikator på om luftkvaliteten är tillfredsställande. I sådana lokaler ska en koldioxidhalt under 1.000 ppm (miljondelar) eftersträvas.

Allmänna råd

En lokal ska vara så ordnad att den inte orsakar hälsobesvär som beror på byggnaden. När det i större utsträckning än normalt förekommer att människor får symptom som

- irritation i ögon, näsa och hals,
- torrhetkänsla i slemhinnor och hud,
- hudutslag, trötthet, huvudvärk och illamående

när de vistas i en byggnad brukar den beskrivas som en problembyggnad eller ett sjukt hus. Orsakerna till problemen är inte tydliga men det finns ett samband mellan vistelse i fuktskadade byggnader och hälsobesvär. Fuktskador i byggnaden kan medföra både kemiska reaktioner och mögel- och bakterietillväxt som i sin tur kan orsaka dålig luftkvalitet. Även dålig ventilation, bristande underhåll av ventilationssystemen, bristfällig städning eller felaktiga städmetoder kan ha betydelse för uppkomsten av hälsobesvär. Mycket talar för att problemen beror på en samverkan mellan flera olika faktorer (fysikaliska, kemiska, biologiska, medicinska och psykosociala). Det är därför viktigt med en helhetssyn när man utreder problemen och att en handlingsplan med lämpliga åtgärder upprättas samt att åtgärderna genomförs.

Luft inomhus kan innehålla upp till flera hundra olika luftföroreningar. Som regel är koncentrationen av respektive ämne låg i förhållande till de hygieniska gränsvärden som Arbetsmiljöverket fastställt, men när någon samtidigt exponeras för många ämnen uppkommer ofta samverkande effekter. Det saknas dock tillfredsställande kunskap för att fastställa riktvärden för blandningar av låga halter luftföroreningar.

Verksamheten i en arbetslokal kan ibland vara sådan att speciella åtgärder krävs för att hålla luftföroreningarna på en acceptabel nivå. Man kan t.ex. behöva byta ut kemikalier som ingår i tillverkningen, göra processtekniska förändringar, maskintekniska åtgärder eller införa processventilation. Regler om förebyggande åtgärder och åtgärder mot risker vid inandning av luftföroreningar finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Ventilation är ett sätt att hålla halten av luftföroreningar på en låg nivå för att få tillfredsställande luftkvalitet i en lokal. Även städning är ett sätt att hålla nere partikelhalten, då damm fungerar som en partikelreservoar ifrån vilken nya partiklar ständigt virvlar upp. Ventilationsbehovet bestäms utifrån personbelastning, radonhalt, material i byggnader, interiörer och apparater samt arbetet eller processerna. Luftföroreningar bör alltid tas om hand så nära källan som möjligt, dvs. i första hand med processventilation.

Allmänventilation dvs. ventilation som späder ut föroreningarna i lokalen eller tränger undan förorenad luft kan användas som ventilationsmetod då:

- små mängder föroreningar utvecklas och sprids i någorlunda jämn hastighet,
- avståndet från föroreningskällan till arbetstagares andningszon är långt vid normalt arbete, eller
- föroreningarna är lågtoxiska.

Ofta kan lokaler och lokaldelar delas upp i utrymmen som nyttjas mer eller mindre ofta. Behovet av klimathållning är naturligtvis större för de mer frekvent utnyttjade utrymmena. I t.ex. större industrihallar kan det vara utrymmena kring arbetsplatserna.

Utrymmena bör ventileras så effektivt som möjligt. Det är viktigt att placera tilluftsdon och frånluftsdon så att det inte uppstår kortslutning mellan tilluft och frånluft. Luftutbyteseffektiviteten bör vara minst 40 %. För att få tillfredsställande luftkvalitet, temperatur, hastighet, renhet och fuktighet är det ofta nödvändigt med ett ventilationssystem med fläktstyrd från- och tilluft.

Enligt tobakslagen (1993:581) är rökning inte tillåten där barn vistas. I övriga arbetslokaler eller liknande utrymmen ska ingen mot sin vilja behöva utsättas för tobaksrök. I lokaler där tobaksrökning förekommer behöver frånluftsflödet normalt uppgå till minst 20 l/s och person. Frånluft från rum som är särskilt avsedda för rökning får enligt 24 § inte återföras som återluft.

För följande utrymmen kan lämpliga frånluftsflöden vara:

Toaletter	15 l/s och toalett (liter per sekund och toalett).
Stådutrymme	3 l/s och m ² golvarea, dock lägst 15 l/s.
Duschrum	15 l/s och dusch. Om duschrummet saknar öppningsbart fönster är det lämpligt att ventilationen kan forceras till 30 l/s och dusch.

I personalutrymmen i bodar och där el finns att tillgå, bör det finnas fläktstyrd frånluftsventilation. Luftväxlingen för en personalbod med blandad användning kan lämpligen vara 1–3 om-sättningar per timme. Bodar med självdrag som ventilation kan lämpligen vädras via taklucka.

Koldioxid som indikator

Människor avger både luktande föroreningar och koldioxid. De luktande föroreningarna vill man ventileras bort men de är svåra att mäta. Koldioxid är däremot ett ämne vars koncentration lätt kan mätas. Icke-industriella arbetslokaler kan den användas som indikator på hur bra ventilationen är i förhållande till antalet personer i lokalen. Koldioxidhalten 1.000 ppm ska inte ses som ett värde som aldrig får överskridas. Däremot är det ett värde som man inte bör ligga över mer än tillfälligt under korta stunder. Det innebär också att ett medelvärde på 1.000 ppm över en dag inte är acceptabelt om nivån är högre under längre perioder. Utomhus är halten normalt 300–400 ppm.

En koldioxidhalt under 1.000 ppm är dock ingen garanti för att luftkvaliteten kommer att uppfattas som tillfredsställande då även faktorer som t.ex. temperatur och ståndnivå påverkar upplevelsen av luftkvaliteten.

Förutom att öka uteluftsflödet kan också organisatoriska åtgärder användas för att sänka koldioxidhalten. Minskat antal personer i lokalerna eller kortare arbetspass med mellanliggande vädring är några exempel på sådana åtgärder.

Vid kontroll av luftkvaliteten genom mätning av koldioxidhalten är det viktigt att tänka på att

- välja ett representativt antal rum med normalt antal personer,
- välja mätutrustning som är specifik för koldioxid, mäta kontinuerligt och registrera värdena,
- övervaka mätningarna under hela perioden,
- placera mätsonden i andningshöjd och inte närmare än 2 m från närmaste person,
- utföra mätningen under verksamhetens normala tidsrymd (arbetsdagen, lektionen eller annan period) eller till dess koldioxidhalten inte ökar mer, eller kraftigt överstiger 1.000 ppm,
- mäta koldioxidhalten utomhus vid något tillfälle, och
- dokumentera andra faktorer som kan påverka mätresultatet som personbelastning, vädring, temperatur, etc.

Ventilation

Uteluft

17 § Uteluft ska tillföras arbetslokaler och personalutrymmen i tillräcklig mängd.

Allmänna råd

Normalt är inte människans syreupptagning eller avgivning av koldioxid avgörande för behovet av uteluft. I lokaler där personerna är den huvudsakliga föroreningskällan är det behovet att föra bort lukter som normalt dimensionerar ventilationen. Andra kriterier är temperatur och fukt. För lokaler där personer vistas mer än tillfälligt kan ett uteluftsflöde på minst 7 l/s och person behövas vid stillasittande arbete. Högre luftflöden kan behövas vid fysiskt mera ansträngande arbete. Med hänsyn till föroreningar från andra källor än personer bör ett tillägg på lägst 0,35 l/s och m² golvarea göras. Luftföroreningar och värme från process eller hantering innebär normalt att högre luftflöden behövs.

Generella värden för lägsta godtagbara luftflöden i arbetslokaler där process eller hantering förorenar lokalluften är omöjliga att ange. Föroreningsalstringen är tillsammans med lokalutformningen och ventilationsprincipen viktiga utgångspunkter när man bestämmer erforderliga luftflöden.

18 § Uteluftsintag ska vara lämpligt placerade med hänsyn till uteluftens föroreningshalt och temperatur samt avluftsöppningarnas placering.

Allmänna råd

Uteluft tillförs lokaler för att späda ut de föroreningar som alstras inomhus och ersätta förorenad inneluft. Det är därför väsentligt att denna uteluft är så ren som möjligt.

Mer förorenad miljö, t. ex. i stadskärnor, bör uteluftsintag placeras på tak eller mot en innergård och på en sådan höjd att föroreningar från marken inte sugts in. I sådana miljöer behöver uteluften vanligen filtreras.

Det är viktigt att uteluftsintag är så placerade att kortslutning från t. ex. ventilationssystemens avluftsskorstenar och spillvattenledningarnas luftningsledningar undviks. Man bör även ta hänsyn till var kyltorn är placerade, då det finns risk för spridning av legionellabakterier om aerosol från kyltorn sugts in i ventilationssystem.

Temperaturförhållandena är också väsentliga. Uteluftsintag bör placeras där luften är så kall som möjligt och inte värms upp av t. ex. svarta tak eller soluppvärmda fasader.

Råd om placering av uteluftsintag och avluftsöppningar finns t. ex. i *R1 – Riktlinjer för specifikation av inneklimatekrav* utgiven av VVS-tekniska föreningen.

Tilluft

19 § Tilluft till lokaler som innehåller arbetsplatser eller personalutrymmen ska vara så fri från luftföroreningar som är praktiskt möjligt. Tilluftens halt av luftföroreningar ska vara väsentligt lägre än de hygieniska gränsvärdena där sådana finns.

Allmänna råd

De hygieniska gränsvärden som Arbetsmiljöverket fastställer kan inte användas som kriterier på acceptabel tilluftskvalitet. De är ett mått på den högsta godtagbara halten luftföroreningar i inandningsluften på en arbetsplats.

Kravet att luftföroreningshalten i tilluften ska vara väsentligt lägre än de hygieniska gränsvärdena innebär att luftföroreningshalten bör ligga i nivå med detektionsgränsen för ämnena i fråga. I vissa fall är detta inte möjligt. Halterna av koldioxid (CO₂) och kolmonoxid (CO) i tilluft bör dock inte överstiga 1/10 av gällande nivågränsvärden. För övriga ämnen med fastställt hygieniskt gränsvärde bör halten i tilluften inte överstiga 1/20 av gällande nivågränsvärden.

20 § Luft ska tillföras på det sätt som i varje särskilt fall är lämpligt, och så att besvärande drag inte uppstår. Om det behövs, ska luften vara förvärmad, renad eller behandlad på annat sätt.

Allmänna råd

Tilluften kan behöva förvärmas under den kalla årstiden för att inte ge upphov till dragproblem. Problemet med drag bör framför allt beaktas i arbetslokalens vistelsezoner. Erfarenhetsmässigt har det visat sig att lufthastigheter under 0,15–0,2 m/s, beroende på t. ex. årstid, av de flesta uppfattas som dragfria. När inomhustemperaturen är hög kan dock vanligen högre lufthastigheter accepteras.

Arbetsstad,
ledighet &
arbetsmiljö

I vissa typer av lokaler kan det vara nödvändigt att ventilationssystemet är i drift kontinuerligt även då ingen verksamhet pågår. Detta gäller t.ex. i lokaler där det pågår processer som alstrar luftföroreningar, eftersom det finns risk att föroreningar via kanalsystemet kan spridas till rum där de normalt inte alstras, eller i byggnader med stora emissioner från byggmaterialet. Efter nybyggnad eller invändig renovering bör ventilationen gå kontinuerligt under det första året. Först därefter bör eventuell reduktion göras när lokalerna inte används. Efter en tid med reducerat flöde bör ventilationssystemet vara i drift med normalt luftflöde så länge att rumsvolymen omsätts minst en gång innan rummet återanvänds. Sommartid kan det också vara lämpligt att utnyttja den svalare nattluften för att kyla ner lokalen.

Om flexibla arbetstider tillämpas på flertalet arbetsplatser medför det att ventilationssystemen behöver vara anpassade till detta så att tillräcklig luftväxling uppnås under den avtalade flexitidsramen.

Inkommande uteluft kan behöva filtreras dels för att skydda installationerna, dels för att få en renare tilluft. Nedsmutnade installationer kan ge både försämrad tilluftskvalitet och nedsatt funktion hos ventilationsinstallationen.

Frånluft, återluft, cirkulationsluft och överluft

21 § Ventilationssystem med återluft får installeras endast om en särskild utredning har visat att de är lämpliga. Återluftsföring ska normalt kunna stängas av helt.

Allmänna råd

En utredning om installation av återluft bör visa:

- hur erforderlig luftkvalitet uppnås,
- hur systemets tillförlitlighet upprätthålls.

Dokumentationen av utredningen bör förvaras i drift- och underhållsinstruktionen enligt 27 §.

Återluftsfördet går vanligtvis att stänga av vid återluftssystem. Däremot har vissa värmee- återvinningssystem en funktion som innebär en viss återluft. T.ex. kan gasformiga föroreningar i varierande grad överföras i roterande värmeväxlare. Denna återluft går inte att stänga av. Detta förhållande är viktigt att ta hänsyn till i utredningen och när ventilationssystemet utformas.

22 § Frånluft som återförs till arbetslokaler eller personalutrymmen som återluft eller cirkulationsluft ska renas så att den tillförda luften normalt uppfyller kraven på tilluftskvalitet enligt 19 §.

Om frånluft från processventilation används som återluft eller cirkulationsluft ska eventuellt genomsläpp av luftföroreningar som beror på bristande funktion i någon reningsanordning snabbt kunna konstateras, om det behövs med hjälp av instrument. Frånluften ska då föras till en annan reningsanordning eller direkt till det fria eller så ska processen eller hanteringen stoppas.

Allmänna råd

För att bestämma vilka prestanda som behövs hos en reningsanordning är det ofta nödvändigt att analysera föroreningsituationen på arbetsplatsen.

Frånluft från allmänventilation som återförs behöver vanligtvis renas med partikelfilter. Frånluft från processventilation bör i första hand avlämnas i det fria. I de fall processventilationen cirkuleras ska den återförda luften normalt ha tilluftskvalitet. Tekniken att rena luft från gasformiga föroreningar är inte lika välutvecklad och dokumenterad som tekniken att avskilja fasta föroreningar. Frånluft som innehåller hälsofarliga gasformiga luftföroreningar t.ex. frånluft från dragskåp bör därför inte återföras som cirkulationsluft eller återluft. Även oljeångor är svåra att ta bort och luften efter oljedimavskiljare bör därför lämnas i det fria. Ibland kan det vara nödvändigt att göra en provinstallation i den aktuella miljön för att avgöra om reningsanordningen uppfyller ställda krav.

I vissa undantagsfall är det inte rimligt att rena cirkulationsluften så att tilluftskvalitet uppnås. Ett sådant undantag är vid blästring där operatören befinner sig i utrymmet. Där blir siktkravet dimensionerande för reningsanordningen. Enligt föreskrifter om kvarts får dock inte kvartshaltigt material användas vid torrblästring.

Frånluft som innehåller trädamm och som cirkuleras bör renas så att minst 90 % av partiklar av storlek 0,4 µm avskiljs, vilket motsvarar filterklass F8 enligt standarden SS-EN 779. Finfiltrer bör också vara provat med avseende på långtidsegenskaper dvs. vara P-märkt. Tryckvakt över finfiltret kan fungera som instrument för att konstatera om det finns brister i avskiljarkfunktionen.

23 § Överluft får endast föras till lokaler med lägre krav på luftkvaliteten än i den lokal varifrån luften tas.

Allmänna råd

Som exempel på acceptabel överluftsföring kan nämnas överluft från kontorslokaler till toaletter och städutrymmen. För klädutrymmen, omklädningsrum och tvättutrymmen i kontor, butiker och liknande är överluft från korridorer eller motsvarande utrymmen acceptabelt.

Om ventilationen sätts ur funktion kan luften gå åt fel håll genom en överluftsförbindelse. För att överluft ska kunna användas från exempelvis kontor till garage är det därför viktigt att överluftsförbindelsen stängs automatiskt vid funktionsfel.

24 § Föroreningar från process, hantering eller dylikt får inte via återluft eller överluft föras till lokaler där sådan förorening normalt inte alstras.

Frånluft som innehåller

- ämnen som är upptagna i grupp A eller B i bilaga 3 till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar,
 - biologiska agens i riskklass 3 eller 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet, eller
 - svetsrök från fast installerat utslag
- får inte återföras via återluft eller cirkulationsluft.

Allmänna råd

Ett sätt att hindra spridning av luftföroreningar via överluft är att i den lokal där luftföroreningar alstras ha undertryck i förhållande till angränsande lokaler.

I de fall processventilation och allmänventilation har gemensamt kanalsystem för frånluften är det viktigt att ventilationssystemet utformas så att luftföroreningar som förs bort med processventilationen inte sprids till någon annan lokal via det gemensamma kanalsystemet eller värmeåtervinningssystemet. För att hindra sådan spridning behöver ett sådant ventilationssystem vanligtvis vara i drift dygnet runt.

25 § Processventilation ska finnas där föroreningskällan så kräver. Den ska vara effektiv och utformad efter hur farlig luftföroreningen är. Den ska vara fast installerad vid arbetsplatser där processventilation behövs mer än tillfälligt och där arbetet så medger. I annat fall ska mobilt utslag användas.

För dragskåp ska fronthastigheten vara lägst 0,5 m/s i lucköppningen när ett arbete eller en process som alstrar luftföroreningar pågår. I övriga fall räcker det med ett grundflöde.

Allmänna råd

En effektiv processventilation förutsätter att den är anpassad till den mängd luftförorening som bildas, luftföroreningens temperatur, spridningsriktning, spridningshastighet och föroreningskällans storlek samt att luft rörelser utanför infångningsområdet inte stör funktionen.

Processventilation bör vara utformad så att luftföroreningar tas om hand så nära källan som möjligt. Det bästa är om processen eller hanteringen kan kapslas in helt. Där man hanterat mycket giftiga eller farliga ämnen som avger luftföroreningar är en total inkapsling ofta den enda möjligheten för att få en godtagbar luftkvalitet. I dessa fall använder man säkerhetsbänkar klass III, s.k. handskboxar. Vanligare är annars att man delvis kapslar in en process med möjlighet för operatören att endera direkt eller via luckor styra processen. Exempel på detta är dragskåp, säkerhetsbänkar (klass I, II) och sprutskåp. Om detta inte går kan man använda punktutslag eller huvar.

Då luftflödet för en inkapsling ska bestämmas utgår man från den lufthastighet som behövs i eventuella öppningar. Lufthastigheten behöver vara någorlunda jämn över hela öppningen för att funktionen ska bli fullgod. Luftflödesbehovet för inkapsling blir följaktligen beroende av öppningarnas storlek samt genomsnittshastigheten i öppningarna.

För att kunna bestämma en tillräckligt hög infångningshastighet för punktutslag eller huvar måste man beakta föroreningens spridningshastighet. Spridningshastigheten påverkas bl.a. av omgivande lufts hastighet, som i sin tur påverkas av en mängd faktorer bl.a.:

- termiska luftströmmar från kalla eller varma ytor, processer m.m.,
- maskiners rörelse,
- materialtransporter t.ex. omlastning på transportband, fyllning eller tappning av material m.m.,

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

- personers rörelse,
- installationers utförande, och
- byggnadens utförande, portar, fönster m.m.

Svetsning och skärning inomhus, sprutmålning, träbearbetning, arbete i restaurangkök och laboratoriearbete är exempel på verksamheter för vilka processventilation normalt behövs.

Dragbänkar

Dragbänkar används endast vid arbete utan värmeavgivning, s.k. kalla arbeten. Dragbänkar ger vid sådana arbeten ett gott skydd mot partikulära och ångformiga föroreningar.

Den högsta höjden över den perforerade plattan som ger gott skydd (säkerhetshöjd) vid arbete med dragbänk varierar med flödet. Som ett normalt värde på säkerhetshöjd kan anges 150–200 mm vilket motsvarar ett specifikt luftflöde om 280 l/s per m² perforerad arbetsyta. Detta är ett lämpligt värde för dragbänkar i standardutförande (800×500 mm) med helperpererade arbetsytor. Det är viktigt att den perforerade arbetsytan inte täcks till mer än 1/3 och att en cirka 100 mm bred zon lämnas fri i dragbänkens framkant för att förutsättningarna ska gälla.

Dragbänken kan kompletteras med en skyddshuv. Detta är speciellt lämpligt om föroreningskällans utsläppspunkt är högre än 150–200 mm över den perforerade arbetsytan. Med skyddshuv får man på ett enkelt sätt en högre säkerhetshöjd. En skyddshuv ger också ett bättre skydd mot yttre störningar.

Sprutboxar

Råd om utformningen av och lämpliga lufthastigheter i sprutboxar för lackering med lösningsmedelsbaserade färger finns i SS-EN 12215:2004. Enligt standarden ska medelhastigheten över tvärsnittsarean i slutna sprutrum vara minst 0,3 m/s, oavsett om luftflödet är horisontellt eller vertikalt.

Råd om utformningen av och lämpliga lufthastigheter i sprutboxar för pulverlackering finns i SS-EN 12981:2005. Enligt standarden ska medelhastigheten i öppningen mot lokalen vara minst 0,4 m/s för sprutbox.

Punktutsug

När man inte kan kapsla in en process eller hantering kan ett punktutsug av infångande typ användas. Det är ytterst viktigt att utsuget placeras så nära föroreningens alstringsplats som möjligt eftersom punktutsug alltid har en kort räckvidd utanför utsugsöppningen. Vilka frånlutsmängder som är nödvändiga beror bl.a. på vilken infångningshastighet som krävs för att fånga in luftföroreningen, utsugsöppningens avstånd från luftföroreningen och punktutsugets utformning.

Vid svetsning kan punktutsuget ha ett frånlutflöde av 220–275 l/s (800–1.000 m³/h). Om arbetsstyckets form eller storlek gör det omöjligt att använda ett utsug anslutet till ett fast installerat processventilationssystem får ett mobilt utsug med filter användas.

Handhållna verktyg som t.ex. svetspistoler, slipmaskiner och kapmaskiner bör vara försedda med integrerade utsug eftersom sådana mycket effektivt kan fånga upp de luftföroreningar som bildas. En fördel med integrerade utsug är att utsuget alltid följer med vid arbetet och att avståndet mellan föroreningskällan och utsuget därigenom är kort.

Punktutsug av typen mottagande huv kan användas där föroreningarna kommer till huven av sig själva, dvs. de behövs inte fångas in. En mottagande huv behöver endast dimensioneras för att transportera bort den förorenade luftström som kommer till huven.

Det vanligaste användningsområdet för mottagande huv är ovanför varma processer eller hanteringar, t.ex. ovanför köksutrustning. Vid varma processer är det viktigt att huven är väsentligt större än den uppvärmda ytan eftersom den uppåtgående luftströmmen kontinuerligt blandas med omgivande luft och vidgar sig. Mottagande huv bör inte användas där personer behöver luta sig in mellan processen och huven för att utföra arbetsuppgifter. Om det finns störande luftströmmar i omgivningen kan läckage lätt uppstå vid huvens kanter. Det är därför viktigt att dels kontrollera omgivande lufthastigheter, dels skapa tillräckliga luftrörelser vid huvens kanter in mot huven så att föroreningar inte läcker ut.

Dragskåp

För att säkerställa att dragskåpet effektivt tar hand om de luftföroreningar som alstras behövs en minsta fronthastighet som dock inte får vara för hög. Detta beror på att om fronthastigheten överskrider en viss gräns blir skyddseffekten bara sämre ju högre hastigheten är eftersom luftströmmen blir turbulent och utläckaget ökar. För att bibehålla ett gott skydd är det därför i allmänhet bäst om fronthastigheten inte överstiger 1,0 m/s.

Det är tillåtet att ha en lägre fronthastighet än 0,5 m/s när det inte alstras några luftföroreningar i dragskåpet. För att förhindra spridning av luftföroreningar som kan finnas kvar i dragskåpet och anslutande kanalsystem behövs ett grundflöde, dvs. att frånluftslödet är så stort att strömbildningen är stabil med luft från lokalen och in i dragskåpet.

26 § I lokaler där processventilation är en förutsättning för att skadliga halter av föroreningar i vistelsezonen inte ska uppstå, ska eventuella fel i ventilationssystemets funktion visas av ett kontrollsystem.

Om exponering för en luftförorening kan orsaka livsfara eller allvarlig skada ska kontrollsystemet även bestå av larm. Larmet ska vara akustiskt eller visuellt eller vid behov bådadera.

Allmänna råd

Kontrollsystemets utformning beror på vilka luftföroreningar som processventilationen ska föra bort. I fall det inte är uppenbart bör brister i processventilationen snabbt kunna konstateras med hjälp av ett fast monterat instrument, t.ex. en flödesmätare. Fladdrande pappersrensor eller indikering på att frånluftslakten är i drift är normalt inte tillräckligt.

Allvarlig skada kan vara kronisk sjukdom, permanent organskada, cancer eller fosterskada. Till ämnen som kan medföra omedelbar livsfara hör t.ex. svavelväte och cyanväte.

Det är fördelaktigt om även den processventilation som används för andra ämnen än dem som avses i paragrafen förses med larmanordning. För dragskåp som behöver larm bör detta larma vid för låg fronthastighet.

Underhåll och funktionskontroll

27 § För ventilationssystem ska det finnas skriftliga drift- och underhållsinstruktioner på svenska. Drift- och underhållspersonal ska ha tillräcklig kunskap om ventilationssystemet samt ha tillgång till instruktionerna. Instruktionerna ska enbart gälla för det aktuella ventilationssystemet.

Allmänna råd

Drift- och underhållsinstruktioner bör utformas med hänsyn till systemens utformning och storlek. Instruktionerna bör finnas tillgängliga när ventilationssystemen tas i drift och bör innehålla följande:

- Driftinstruktioner
 - Beskrivning av byggnaden, verksamheten och ventilationssystemen.
 - Beskrivning av installationernas funktionsprinciper och placering. Det är viktigt att systemens funktion beskrivs så lättfattligt som möjligt. Därför är det bra om ett flödeschema upprättas, där det klart framgår hur installationen ska handhas, liksom handlingar som visar var det finns mät- och kontrollpunkter, rensluckor m.m.
 - Uppgifter om luftmängder, tekniska data etc.
 - Uppgift om driftstider.
 - Uppgift om gällande säkerhetsbestämmelser (arbetsbrytare, nödstopp m.m.).
 - Uppgift om åtgärder vid driftavbrott.
 - Relationsritningar.
- Underhållsinstruktioner
 - Uppgift om tidsbestämda underhållsrutiner på ventilationssystemets olika delar (filterbyte, rensning av kanaler m.m.). I denna punkt bör även brandfunktionen ingå.
 - Projekteringsdata. Vid projekteringen utgår man från vissa bestämda förutsättningar. Det kan vara nödvändigt att känna till dessa vid t.ex. kontroller. Exempel på sådana data är personbelastning, föroreningsalstring, värmealstring samt dimensionerande yttre och inre klimat.
 - Felsökningsschema.

Drift- och underhållsinstruktionerna är främst avsedda för den som svarar för underhållet av ventilationssystemet. Det är bra att även ta fram en enklare brukarinformation så att alla arbetstagare får kunskap om ventilationen i arbetslokalen. I en lokal där personbelastningen är avgörande för ventilationens storlek kan det t.ex. vara lämpligt att sätta upp ett anslag med uppgift om det antal personer som ventilationssystemet är dimensionerat för.

28 § Ventilationssystem ska kontrolleras och underhållas regelbundet. Nyinstallerade ventilationssystem ska kontrolleras så att de fungerar på avsett sätt innan de tas i bruk. Kontroll och underhåll ska dokumenteras. Dokumentationen ska finnas tillgänglig vid anläggningen.

Dragskåpets ventilation inklusive dess kontrollsystem ska kontrolleras minst en gång per år så att det fungerar på avsett sätt.

Allmänna råd

För att möjliggöra kontroll och rensning av ventilationssystemet bör det utrustas med erforderligt antal inspektionsluckor och rensluckor.

När ventilationssystemets funktion kontrolleras bör bl.a. luftflöden och tilluftstemperaturer mätas. Processventilationens funktion kan åskådliggöras med hjälp av rök. Även kontroll av kontrollsystem, larmfunktioner och larmgränser som har betydelse för personskydd omfattas av paragrafen. Det gäller t.ex. det system som krävs för att konstatera bristande funktion i reningensanläggningar för återluft eller cirkulationsluft från processer enligt 22 § samt kontrollsystem enligt 26 §.

För att drifts- och underhållsarbete ska fungera är det lämpligt att utse en drifts- och underhållsansvarig person och att ge denne erforderlig information och instruktion.

Boverket har utfärdat Regelsamling för funktionskontroll av ventilationssystem, OVK, med tillämpningsföreskrifter och allmänna råd om funktionskontroll av ventilationssystem och anger bl.a. vilka byggnader som omfattas av kontrollen samt intervall för återkommande besiktning. Återkommande besiktning ska bl.a. utföras i förskolor, skolor, vårdlokaler och kontor. Besiktningintervallen är 3 eller 6 år beroende på byggnad och ventilationssystem. Undantagna byggnader är bl.a. vissa ekonomibyggnader, industribyggnader och vissa byggnader som är avsedda för totalförsvaret. Personalutrymmen i industribyggnader är dock OVK-pliktiga.

I arbetslokaler gäller både Boverkets och Arbetsmiljöverkets bestämmelser. I byggnader som Boverket undantagit gäller dock endast Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

De intervall som anges för arbetslokaler i Boverkets föreskrifter uppfyller även Arbetsmiljöverkets krav. För övriga arbetslokaler, i huvudsak produktionslokaler, behöver tidsintervallen mellan kontrollerna anpassas till verksamhetens art. Rimligt är dock att ventilationen kontrolleras minst lika ofta som produktionslokalernas kontor. Detta innebär att lämpligt intervall för kontroll är minst vart tredje år. Kontrollsystem enligt 26 § bör kontrolleras minst en gång per år.

För vissa typer av industrilokaler har Arbetsmiljöverket ställt särskilda krav på intervall för ventilationskontroll i följande föreskrifter:

Kvarts	2 ggr/år
Bly	2 ggr/år
Syntetiska oorganiska fibrer	2 ggr/år

Dragskåp

Vid installationskontroll och återkommande kontroll av dragskåp bör följande tester minst ingå:

- visualisering av luft rörelser med rök,
- kontroll av fronthastigheten,
- kontroll av kontrollsystemet och ev. larmfunktion och larmgränser.

Lämpliga mätmetoder finns i standarden SS-EN 14175-4 *Mätmetoder för installations- och periodisk kontroll*.

Hur ofta kontroll behöver ske och hur utförlig den behöver vara beror i hög grad på vilken typ av arbete som utförs i dragskåpet. Vid hantering av speciellt farliga ämnen kan kontroll behöva ske minst två gånger per år. Av grundläggande betydelse är att ändamålsenliga kontrollrutiner etableras. Det är lämpligt att noteringar om resultat och datum för kontroll förvaras i anslutning till dragskåpet.

Säkerhetsbänk

Vid installationskontroll och återkommande kontroll av säkerhetsbänkar klass II bör följande tester minst ingå:

- visualisering av luft rörelser med rök,
- kontroll av teoretisk medelastighet i arbetsöppningen,
- kontroll av larmfunktioner och larmgränser,
- kontroll av samtliga filters funktion och täthet.

För en mikrobiologisk säkerhetsbänk kan det, enligt föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisiker, vara nödvändigt att utföra även skyddsfaktortest samtidigt som installationstest.

Lämpliga mätmetoder för mikrobiologiska säkerhetsbänkar klass II finns i KTHs och Nordiska R3-föreningens vägledning med riktlinjer och mätförfarande gällande mikrobiologiska säkerhetsbänkar, klass II. För mikrobiologiska säkerhetsbänkar klass I och III finns minimikrav och testmetoder beskrivna i standarden SS-EN 12469.

Enligt föreskrifter om cytostatika och andra läkemedel med bestående effekt ska säkerhetsbänkar kontrolleras årligen och efter filterbyte.

Termiskt klimat

29 § Lokaler som innehåller arbetsplatser eller personalutrymmen ska ha lämpligt termiskt klimat. Klimatet ska vara anpassat till arbetets art, om arbetet är lätt eller tungt och om det är rörligt eller utförs stillasittande.

Om det av produktionstekniska skäl är omöjligt att skapa ett lämpligt termiskt klimat i hela lokalen, ska ett lämpligt klimat eftersträvas i de delar av lokalen där arbete i huvudsak bedrivs. Om detta inte kan ordnas måste andra åtgärder vidtas för att minska risken för ohälsa och olycksfall.

Arbetsplatser utomhus ska så långt som möjligt vara utformade så att de arbetande skyddas mot väder och vind.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Allmänna råd

Människans upplevelse av det termiska klimatet är beroende av ett flertal klimatfaktorer: lufttemperatur, medelstrålningstemperatur, lufthastighet och luftfuktighet. Klädsel och fysisk aktivitet är andra faktorer som påverkar klimatupplevelsen.

Klimatområden

Beroende av temperaturen kan klimatet delas upp i tre områden: kyla, s.k. neutralt klimat och värme. Dessa klimatområden ger upphov till så skiftande klimatproblem att det inte finns en gemensam metod som kan användas för att bedöma alla tre klimatområdena. Det s.k. neutrala klimatområdet omfattar ungefär intervallet 10–30 °C lufttemperatur. Till skillnad mot de extrema klimaterna medför detta ingen eller endast måttlig påfrestning på kroppen.

Klimatområdena kyla, under 10 °C, och värme, över 30 °C, kan exemplifieras med fryshus respektive glasbruk. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbete i stark värme finns regler för arbete inomhus eller utomhus som kan medföra risk för skadlig inverkan av värme.

Vissa livsmedelslokaler och glasbruk är exempel på lokaler där det av produktionstekniska skäl inte är rimligt att skapa ett lämpligt termiskt klimat i hela lokalen. Utomhus har man i allmänhet begränsade möjligheter att påverka klimatet.

Klimat och hälsa

Klimatets uppgift är dels att skapa gynnsamma förutsättningar för kroppens värmebalans, dels att motverka ohälsa orsakad av t.ex. lokal avkylning.

Redan små avvikelser under den idealiska temperaturen försämrar muskelfunktionen och särskilt då fingerfärdigheten vilket kan påverka arbetsprestationen och risken för olycksfall. Ännu lägre temperatur kan leda till lokal avkylning av t.ex. händer men också till nedkylning av kroppens inre. En lufttemperatur över 16 °C ger i de flesta fall en tillräckligt god fingerfärdighet vid rörligt arbete.

Vid förhöjda temperaturer (inom det s.k. neutrala klimatet) kan arbetsprestation och arbetstakt minska på grund av att arbetstagaren sänker sin aktivitetsnivå för att därigenom uppnå termisk balans. Ännu högre temperatur ökar både blodcirkulation och svettning och kroppstemperaturen kan stiga, speciellt vid tungt arbete.

Arbete vid högre eller lägre temperatur än den idealiska, påverkar gradvis koncentrationen, uppmärksamheten och omdömet vilket kan leda till ökat riskbeteende.

Mätning

Metoder och mått för att bedöma såväl allmän som lokal klimatpåverkan i det s.k. neutrala klimatområdet anges i standarden *Ergonomi för den termiska miljön – Analytisk bestämning och bedömning av termisk komfort med hjälp av indexen PMV och PPD samt kriterier för lokal termisk komfort*, SSEN ISO 7730:2006. Standarden beskriver en metod med vilken man bestämmer den förväntade upplevelsen av klimatet hos en grupp personer med given klädsel och aktivitet (PMV, predicted mean vote). PMV-värdet anger i en skala mellan –3 (mycket kallt) och +3 (mycket varmt), hur personerna i lokalen i genomsnitt förväntas uppleva klimatet. På basis av PMV-värdet kan den förväntade andelen missnöjda personer beräknas (PPD-värde, predicted percentage dissatisfied). En lokals PPD-värde bör ligga under 10 %.

För att få ett enkelt mått på den upplevda temperaturen används olika sammansatta temperaturbegrepp som tar hänsyn till både lufttemperatur och inflytande av strålning. Det vanligaste begreppet är operativ temperatur vilket i dragfria miljöer är medelvärdet av lufttemperaturen och medelstrålningstemperaturen. Ett annat temperaturbegrepp är riktad operativ temperatur, dvs. operativ temperatur beräknad i en viss riktning som framför allt används vid projektering.

Drag

Höga lufthastigheter, drag, innebär risk för att utsatta kroppsdelar lokalt kyls ner. Stora fönsterytor eller fönster med hög värmegenomgångs- koefficient ökar risken för drag. Uppvärmningsanordningar bör placeras så att kallras från fönster eller liknande undviks. I lanterniner och ljuskupoler bör åtgärder vidtas för att förebygga kondens och kallras.

Drag i en lokal kan, förutom av kallras, även skapas av ventilationssystemet eller av kalla golv och väggar samt genom ojämn temperaturfördelning i rummet. När en dörr öppnas till en angränsande lokal med annan temperatur eller annat tryck kan också höga lufthastigheter uppstå.

Erfarenhetsmässigt har det visat sig att lufthastigheter som understiger 0,15–0,2 m/s i allmänhet uppfattas som dragfria vid stillasittande arbete. Vid höga lufttemperaturer kan dock vanligen högre lufthastigheter accepteras.

Luftfuktighet

Luftfuktighetens betydelse för upplevelsen av det termiska klimatet är liten. Dess effekt på upplevelsen av besvär och på hälsotillståndet är mer svårbedömd. Erfarenheten har visat att en låg fukthalt i regel godtas i kontorslokaler med lufttemperaturer vintertid på ca 20 °C. Om lufttemperaturen höjs med 2 grader eller mera uppkommer inte sällan obehag och klagomål på torr luft. Åtgärder bör därför i första hand inriktas på temperaturförhållandena. Endast i undantagsfall bör direkta åtgärder för att reglera fuktigheten vidtas.

Vid klagomål på torr luft kan det även vara lämpligt att gå igenom städrutinerna och undersöka golvmaterialen för att undvika problem i samband med damm och statisk elektricitet.

Hög luftfuktighet riskerar att öka tillväxten av mögel m.m. Även gasavgivning från material och inventarier underlättas av hög luftfuktighet.

Lämpligt klimat

Fasta arbetsplatser utomhus bör arrangeras så att man inte utsätts för vind eftersom kall luft med hög hastighet på kort tid kan transportera bort stora värmemängder från kroppen. Vid arbete utomhus under sommartid bör även solavskärmning nyttjas för att minska värmelasterna och UV-strålningen från solen. På skolgårdar och liknande miljöer bör tillgång till skugga finnas på någon del av gården.

I lokaler med stora interna värmelaster, t.ex. från maskiner eller solinstrålning, kan det vara aktuellt att kyla tilluften. Beroende på problemets art bör man dock först använda sig av solavskärmning eller annan avskärmning av varma ytor för att sänka temperaturen. Det kan även vara lämpligt att utnyttja den svalare nattluften för att med hjälp av ventilationssystemet kyla ned lokalerna.

Kalla och varma ytor kan behöva avskärmas för att minska värmestrålningen till eller från dessa ytor.

Om lufttemperaturen vid lätt och stillasittande arbete varaktigt avviker från 20–24 °C vintertid och 20–26 °C sommartid bör det termiska klimatet undersökas närmare. Eftersom det inte bara är lufttemperaturen som påverkar det termiska klimatet kan det vara lämpligt att bestämma PMV och PPD enligt SS-EN ISO 7730:2006. Därefter bedöms förutsättningarna för termisk komfort och eventuellt behov av åtgärder.

Under en kortvarig värmebölja med ungefär samma inomhustemperatur som utomhustemperaturen behöver normalt inga särskilda åtgärder vidtas. Är däremot arbetet sådant att ökat riskbeteende kan innebära olycksfall bör åtgärder vidtas.

Vid stillasittande arbete är det särskilt viktigt att beakta de lokala faktorerna som drag och temperaturskillnader. För att det termiska klimatet ska upplevas som tillfredsställande bör både vertikala och horisontella temperaturskillnader begränsas. Metoder för beräkning av godtagbara temperaturskillnader anges i SS-EN ISO 7730:2006.

I vissa lokaler kan det av produktionstekniska skäl vara nödvändigt att hålla annan temperatur än vad som anges ovan, t.ex. i vissa livsmedelslokaler eller lokaler där ugnsarbeten utförs. I dessa fall är det viktigt att anpassa arbetstider och pauser för att minska risken för ohälsa och olycksfall. Arbetsrotation med arbetsuppgifter även i lämpligt klimat kan ibland vara nödvändig. Lämpliga skyddskläder bör också användas. Metoder för beräkning av kläders skydd

mot kyla anges i standarden *Ergonomi för den termiska miljön – Bestämning och bedömning av termisk belastning i kyla med hjälp av rekommenderad beklädnadsisolering (IREQ) samt lokala avkylningseffekter*, SS-EN ISO 11079:2007.

I vissa fall kan kläder som skydd mot kyla eller värme räknas som personlig skyddsutrustning. Det gäller särskilt om klimatet inte kan anses vara ett sådant som arbetstagaren normalt kommer i kontakt med i sin vardag. Man kan inte räkna med att arbetstagaren har egna kläder för att skydda sig mot ett sådant klimat. Andra exempel kan vara när arbetet innebär ytterligare risker förutom temperaturen, t.ex. för ett motorcykelbud där kläderna också ska skydda mot nedkylningen av fartvinden och som fysiskt skydd om personen skulle falla av motorcykeln i farten.

Lufttemperaturen i personalutrymmen bör vara minst 20 °C. Vid arbete i kylida arbetslokaler eller arbete i kyla utomhus är det extra viktigt att ha pauser i uppvärmda utrymmen.

30 § Värmeinstallationer ska i regel finnas i varje lokal där arbete utförs året runt. I sådana lokaler, där det skäligen inte kan fordras uppvärmningsanordningar eller uppvärmning av hela lokalen, ska arbetsplatser med stillasittande eller annat fysiskt mindre ansträngande arbete placeras i uppvärmda utrymmen.

Allmänna råd

Värmeeffektbehovet bör vara beräknat så att man i arbetslokaler normalt kan upprätthålla en lufttemperatur i vistelsezonen på minst

- a) 20 °C vid stillasittande, fysiskt mindre ansträngande arbete,
- b) 14–15 °C vid rörligt eller fysiskt mera ansträngande arbete.

Lämpliga metoder för beräkning av värmeeffektbehov finns i standarden *Värmesystem i byggnader – Metod för beräkning av dimensionerande värmebehov*, SS-EN 12831. Om arbetet i huvudsak bedrivs i en del av en lokal kan uppvärmningen begränsas till den delen. Exempel på en sådan lokal är sågverkshall med uppvärmda hytter.

31 § Om en permanent arbetsplats är placerad nära en dörr eller en port till det fria eller till en lokal med väsentligt annan temperatur ska det normalt finnas ett skydd mot besvärande drag.

Allmänna råd

Luftridå, vindfång och vädertätningssportar är exempel på anordningar som kan skydda mot drag.

Buller och akustik

32 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen ska vara lämpligt utformade och inredda med hänsyn till deras ändamål, ljudegenskaper och förekommande bullerkällor. De ska planeras, disponeras och isoleras mot omgivningen så att bullerexponeringen reduceras till lägsta praktiskt möjliga nivå och så få som möjligt utsätts för buller.

Allmänna råd

Det är viktigt att stor omsorg ägnas den akustiska planeringen och att man i ett tidigt skede av planeringsprocessen uppmärksammar eventuella bullerkällor och hur man ska minimera riskerna med dem, både när det gäller hörselskadligt och störande ljud. Det är också väsentligt att ljudmiljön planeras efter vilka hörselkrav arbetsuppgifterna ställer. Det kan i många fall även vara fördelaktigt att anlita speciell expertis vid den akustiska planeringen.

Det är också viktigt att följa den tekniska utvecklingen när det gäller bullerbegränsning och tillämpa aktuella metoder när den genomförs. Bullerbegränsning vid själva ljudkällan är i allmänhet den mest ekonomiska och effektiva metoden. Det kan även vara fördelaktigt att skilja bullrande och tyst verksamhet åt, antingen genom skilda lokaler eller genom att dela upp en lokal i skilda utrymmen med effektivt ljudisolerande och ljudabsorberande väggar eller skärmar. Vid isolering mot omgivningen kan såväl luftljud som stegljud och stomljud behöva beaktas.

I t.ex. kontors- och laboratoriemiljöer kan buller från fasta anläggningar samt från apparatur och datoranläggningar uppfattas som en icke oväsentlig olägenhet. Det är därför viktigt att även sådan utrustning kan placeras så att störningen minimeras.

Genom att tak- och väggpartier görs ljudabsorberande kan ljudklimatet förbättras eftersom ljudspridningen då begränsas och ljudnivån därmed sänks. Ökad absorption påverkar dock inte ljudnivån nämnvärt i en bullerkällas omedelbara närhet.

Genom rätt val av golvbeläggning, inredning och möbler kan uppkomsten av störande ljud begränsas vilket är speciellt viktigt i miljöer där arbetsuppgifterna är koncentrationskrävande eller där man har behov av att kunna föra samtal obesvärat.

I föreskrifterna om buller anges insats- och gränsvärden för buller som kan ge hörselskador samt värden som kan tjäna som vägledning exempelvis vid akustisk projektering och planering samt vid inköp av ny utrustning.

Förutom buller från maskinell utrustning är det viktigt att tänka på att även den mänskliga rösten kan vara en bullerkälla, exempelvis på förskolor och fritidshem med lekande barn och att lokalerna utformas med hänsyn till detta. Ovidkommande tal i kontorsmiljö kan också utgöra en olägenhet, speciellt i kontor med öppna planlösningar. Det är därför angeläget att ägna speciell omsorg åt utformningen av denna typ av kontor. Hänsyn behöver bland annat tas till typen av verksamhet, rumsakustik, ljudutbredning samt placering och avskärmning av störande ljudkällor. Dessutom behöver hänsyn även tas till placering av personalen utifrån de enskilda arbetstagarnas förutsättningar och behov av kommunikation eller avskildhet. Öppna kontor behöver nästan alltid också kompletteras med ljudisolerade rum för samtal, telefonsamtal och särskilt koncentrationskrävande arbetsuppgifter. Tydliga regler för ljudalstrande aktiviteter ökar förutsättningarna för en fungerande ljudmiljö i öppna kontor.

I utrymmen för undervisning med öppna planlösningar är risken stor för störning och sådana planlösningar är därför endast lämpliga om man kan säkerställa att lokalens utformning är till fördel för den typ av undervisning som ska bedrivas.

Mer information om lokaler med öppna planlösningar finns i Boverkets handbok *Bullerskydd i bostäder och lokaler*.

I lokaler avsedda för talad kommunikation, exempelvis undervisningslokaler, har rumsakustiken speciellt stor betydelse för hur lokalen fungerar. Det är därför viktigt att sådana lokaler har en för ändamålet lämplig efterklangstid och i övrigt är utformade så att tal lätt kan uppfattas. För bra taluppfattbarhet är det också viktigt att bakgrundsbullret har en låg nivå.

För att medge återhämtning och möjlighet till samtal i en ostörd miljö är det viktigt att även personalutrymmen som matutrymmen och pausutrymmen är utformade och inredda så att problem med störande ljud minimeras.

Regler om ljudförhållanden för vissa lokaltyper finns i Boverkets byggregler.

33 § Installationer ska vara utförda och underhållas så att de alstrar och överför så lite buller som är praktiskt möjligt till arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen.

Allmänna råd

Regler om ljud från installationer för vissa lokaltyper finns i Boverkets byggregler.

Genom att ställa upp vibrerande maskiner och utrustningar, exempelvis fläktar, hissmaskinerier, motorer och kompressorer, på fjädrande element, ofta i kombination med tunga fundament, kan man begränsa ljudspridningen till omgivande delar av byggnaden.

Fläktstyrda ventilationssystem ger ofta upphov till buller. Även låga nivåer av ventilationsbuller har visat sig störande och kan leda till försämrad prestation i samband med koncentrationskrävande arbetsuppgifter. För att minska bullret från ventilationssystem kan man exempelvis ägna omsorg åt valet av fläkt och ljuddämpare, utformningen av fläktinlopp, fläktuppställningen, typen av reglering, utformningen och placeringen av spjäll samt utformningen och dimensioneringen av don och kanaler. Låga lufthastigheter, mjuka krökar och gradvisa areaförändringar bör eftersträvas för att hålla nere ljudalstringen. I ventilationsinstallationer där stora luftmassor sätts i rörelse kan infrajud alstras vilket också bör beaktas.

34 § Vid ingångarna till lokaler, utrymmen eller andra platser där det finns risk för hörselskada, ska det finnas en väl synlig påbudsskylt med symbolen för "Hörselskydd måste användas".

Allmänna råd

Regler om utformning av skyltar finns i föreskrifterna om skyltar och signaler.

EI

35 § Elektriska system ska utformas så att de inte orsakar skada eller ger upphov till ohälsa. Ständigvarande arbetsplatser ska normalt inte placeras i omedelbar närhet av elektriska anläggningar där höga strömstyrkor eller höga spänningar förekommer.

Elektriska installationer ska utföras så att placeringen av uttag, kapslingen av material och liknande medger en god arbetsmiljö.

Allmänna råd

För utförande, skötsel och underhåll av elektrisk utrustning, elektriska anläggningar och liknande, se tillämpliga föreskrifter och allmänna råd från Elsäkerhetsverket.

Arbetskyddsstyrelsen har tillsammans med andra myndigheter formulerat *Myndighetersnas försiktighetsprincip om lågfrekventa elektriska och magnetiska fält* (1998, ADI 477). Där ges följande försiktighetsprincip: Om åtgärder, som generellt minskar exponeringen, kan vidtas till rimliga kostnader och konsekvenser i övrigt bör man sträva efter att reducera fältet som avviker starkt från vad som kan anses vara normalt i den aktuella miljön. När det gäller nya elanläggningar och byggnader bör man redan vid planeringen sträva efter att utforma och placera dessa så att exponeringen begränsas. Försiktighetsprincipen är i sig ingen generell bindande regel utan en rekommendation och därför frivillig. Syftet med första stycket i 35 § är att de principer som anges i försiktighetsprincipen tillämpas i den typ av fall som anges i paragraftexten. I normala fall kan man oftast enkelt undvika att placera stadigvarande arbetsplatser nära elektriska anläggningar där höga strömstyrkor eller höga spänningar förekommer.

Gränsvärden för högfrekventa elektromagnetiska fält finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om högfrekventa elektromagnetiska fält.

Syftet med det andra stycket i 35 § är att man vid placering av uttag m.m. ska beakta deras placering och utformning från arbetsmiljösynpunkt. Ett exempel kan vara att när det gäller en kontakt som ska dras ur och sättas i ofta så ska uttaget och kontakten placeras och utformas så att detta kan göras på ett från arbetsmiljösynpunkt lämpligt sätt. Detta får aldrig innebära att krav som ställs i Elsäkerhetsverkets föreskrifter inte uppfylls.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Installationer för vatten, avlopp, kyla och värme

36 § Tappställen för varmt och kallt vatten ska finnas där det behövs för verksamheten. Det ska vara möjligt att tvätta händerna i anslutning till arbetsplatsen om verksamheten så kräver. Vid duschar ska varmvattenssystemet utformas så att risken för tillväxt och spridning av legionellabakterier förhindras.

Dricksvatten ska tillhandahållas på ett hygieniskt sätt och inom ett avstånd som är rimligt med hänsyn till verksamhetens art. Tappställen med icke drickbart vatten ska vara tydligt märkta så att de inte förväxlas med tappställen för dricksvatten.

Vid arbetsplats där det finns särskilt stor risk för brännskador ska det finnas tillgång till kallt rinnande vatten på kort avstånd.

Golv som behöver spolras eller av andra skäl behöver avrinning ska normalt ha golvbrunn och lämplig lutning mot denna. Om det behövs ska det finnas golvgröp eller golvränna med brunn. Golvbrunnar ska vara åtkomliga för rensning.

Över golvgröpar och större golvrännor där gångtrafik förekommer ska det finnas halksäkra golvgaller som är lätta att lyfta upp. De ska vara utformade så att de inte ger återstänk när stora mängder vätska töms ut.

Redskap för att lyfta golvgaller ska finnas lätt tillgängliga.

Allmänna råd

Ordet verksamheten syftar på både huvudverksamheten och verksamheter i anslutning till denna, som städning och personlig hygien.

Regler för utformning av varmvattenssystem vid duschar, i syfte att undvika legionellatillväxt, finns i Boverkets byggregler.

På platser där golv eller annat spolras eller där stora kärl fylls med vatten bör slangar kunna kopplas med exempelvis snabbkoppling till tappställe.

Rimligt avstånd till dricksvatten med hänsyn till verksamhetens art innebär t.ex. att hänsyn behöver tas till hur svett drivande arbetet är. Exempel på arbete där dricksvatten kan behövas på arbetsplatsen eller i omedelbar närhet av den är ugnsarbete.

Krav på dricksvattenkvalitet finns i Statens livsmedelsverks kungörelse om dricksvatten, SLV FS 2001:30.

Exempel på verksamheter där handtvätt kan krävas i anslutning till arbetsplatsen är arbete med djur eller sprutmålning. En god personlig hygien minskar riskerna att drabbas av sjukdom orsakad av arbetet. Tappställe för varmt och kallt vatten ger oftast möjlighet till handtvätt.

Golvbrunnar kan behövas t.ex. vid rengöring genom spolning eller för att undvika farliga vattensamlingar av spill, smältvatten eller kondens. En rullbana i en diskanläggning är ett exempel på ett ställe där det normalt förekommer vattenspill. Golvbrunnar behövs normalt vid tappställen, t.ex. i städtrum och avfallsrum och vid maskiner eller grytor som töms. Även vid en nöddusch kan det vara lämpligt att ha en golvbrunn för att underlätta regelbunden prov-

spolning av duschen och för att undvika vattenskador vid långvarig spolning. Golvbrunnar bör inte placeras där man står och arbetar. Golvbrunnar som behöver rensas ofta bör vara lätt åtkomliga.

Lämplig golvlutning mot golvbrunn är 1:50–1:100. Om golvet läggs med stor omsorg utan bakfall kan lutningen ibland begränsas till ytan närmast golvbrunnen.

37 § Rörledningar och andra installationer ska vara placerade och utförda så att risken för kyl- och brännskador undviks. Kalla och heta ytor ska, om det behövs för att förhindra risk för skada, vara isolerade eller ha skydd mot oavsiktlig beröring.

Allmänna råd

Metoder för bedömning av reaktioner hos människan vid kontakt med varma respektive kalla ytor anges i standarderna SS-EN ISO 13732-1:2006 respektive ISO 13732-3:2005. Boverkets byggregler innehåller krav på heta delar av byggnader eller installationer.

Inredning och utrustning

38 § Inredning och utrustning ska väljas med hänsyn till de arbetandes olika förutsättningar och de krav arbetsuppgifterna ställer. Den som i huvudsak arbetar stående eller gående ska ha möjlighet att sätta sig.

Allmänna råd

Exempel på utrustning som normalt behöver placeras på bekväm arbetshöjd är diskmaskiner.

I förskolor, fritidshem, förskoleklasser och skolor bör arbetshöjder vara lämpliga både för vuxna och elever/barn. I varje barnavdelning inom förskolan bör det därför också finnas bord och stolar i vuxenhöjd. I barnens kaprum behövs sittplatser för barn och vuxna.

I skolan bör exempelvis matsalens disk för mathämtning, platsen för brickinlämning, datorarbetsplatsen och skyddsutrustningen vara anpassade även för de yngsta barnen.

Kassaarbete och frisörarbete är exempel på arbeten som bör kunna utföras både sittande och stående. I frisörsalonger bör en frisörstol finnas för arbeten som kan utföras sittande eller halvsittande.

39 § Risker för ohälsa och olycksfall ska beaktas vid val och placering av inredning och utrustning.

Allmänna råd

Långvarigt stillasittande arbete, exempelvis kontors- och datorarbete, kan leda till ohälsa. Inredning och utrustning som genom sin utformning eller placering inbjuder till rörelse och variation kan motverka detta. Lämplig utrustning kan vara elektriskt höj- och sänkbara arbetsbord eller balansbord. Se även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi.

Inredning och utrustning bör väljas och placeras så att de medför så låg exponering för luftföroreningar som möjligt. Utrustning som avger exempelvis värme, föroreningar eller störande ljud bör inte placeras i samma lokaler som permanenta arbetsplatser.

Inredning och utrustning bör vara lättstädad och utformad så att dammsamling undviks.

Vid val och placering av utrustning bör risken för brännskador beaktas. Det är lämpligt att heta ytor är isolerade eller har skydd mot ofrivillig beröring där det behövs t.ex. på handtag av metall med en temperatur över 55 °C och på yttre höljet på apparatur med en temperatur över 80 °C. Metoder för bedömning av reaktioner hos människan vid kontakt med varma ytor anges i standarden SS-EN ISO 13732-1:2006.

Krav på utformning av utrustning finns även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om användning av arbetsutrustning.

Golv, väggar och tak

40 § Golv ska vara fasta och stabila och ha en för verksamheten lämplig svikt. De får inte ha farliga eller olämpliga upphöjningar, hål eller lutningar. Kalla och heta ytor på golv och väggar ska vid behov isoleras.

Allmänna råd

Vissa verksamheter kräver hårda golv, t.ex. trucktrafik. Vid andra verksamheter kan det vara lämpligt att välja golvbeläggning med lagom svikt för att minska påfrestningen på fötter, ben och rygg.

Det är viktigt att golvmaterial är anpassat till den mekaniska och kemiska påverkan det utsätts för. Ojämna golvvytor medför risk för snubbling och försvårar städning.

Lutande golv medför ökad risk för halkning och snubbling vid gång, och för att vagnar eller inredning kommer i icke avsedd rörelse. Vid de enskilda fasta arbetsplatserna är det lämpligt att golvet är utan lutning (även benämnt horisontellt eller "plant") för att olämplig arbetsställning ska kunna undvikas.

Nivåskillnader bör så långt möjligt undvikas inom samma lokal och mellan olika lokaler inom samma våningsplan. Om nivåskillnad inte går att undvika är det lämpligare att den tas upp med ramp än med trappsteg.

Ramp bör ha lutning högst 1:12 och höjdskillnad högst 0,5 m mellan vilplan.

Isolering mot golv kan ibland behövas vid stationära arbetsplatser i kyllda lokaler och kan utföras med olika typer av trallar eller liknande.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

41 § I lokaler med arbetsplatser och personalutrymmen där särskild fara uppstår om personer eller föremål laddas upp elektrostatiskt ska golvbeläggningen, där det behövs, vara utförd av material som leder bort statisk elektricitet.

Allmänna råd

Exempel på verksamheter där elektrostatisk uppladdning av föremål eller personer kan medföra risk är tappning av lättantändliga vätskor, laddning av blybatterier, elektrostatisk sprutmålning, vissa laboratoriearbeten samt arbete med explosionsfarliga narkosgaser. Exempel på åtgärder mot detta är s.k. halvledande golv och antistatiska skor för att undvika tändande gnistor vid urladdning.

Råd om skydd mot statisk elektricitet genom jordning eller potentialutjämning finns i svensk standard SS 421 08 22 (1).

42 § Ytskikten på golv, väggar och innertak ska kunna förnyas. Golv, väggar och innertak ska utan svårighet kunna rengöras i den omfattning och på det sätt som verksamheten kräver.

Allmänna råd

Sådana egenskaper som material, yta och fogning inverkar på hur lätt ytskikten kan rengöras. Färgsättningen kan medverka till att rengöringen både kan anpassas till behovet och blir lätt att utföra. Det är särskilt viktigt att golven är lätta att rengöra. Även halkrisk behöver beaktas vid val av golvmaterial.

Det är viktigt att välja sådana ytskikt att rengöringen kan utföras med metoder och rengöringsmedel som innebär minsta möjliga risker för t.ex. belastningsskador, allergier, eksem osv. för städpersonalen.

Vid val av ytbeklädnader på golv, väggar och tak är det viktigt att beakta den risk för de besvär, t.ex. allergiska, som materialen i sig kan medföra för dem som vistas i lokalen.

Vissa metoder för rengöring av golv kan medföra tekniska krav på andra byggnadsdelar. Vid högtryckstvätt behövs t.ex. normalt särskilt täta och hållbara väggmaterial och att eluttag, strömbrytare och annan elutrustning är skyddade på ett tillfredsställande sätt.

Fönster, dörrar och portar

43 § Fönster och lanterniner ska vid behov ha anordningar eller vara utförda så att solinstrålning kan avskärmas.

Allmänna råd

Solinstrålning kan medföra olägenheter i form av värme och bländning, särskilt vid stora fönsterytor. Exempel på avskärmning är fasadskärmar, markiser, persienner, värmereflekterande glas och gardiner. Utvändigt avskärmning, t.ex. markis, ger normalt bästa verkan.

Solavskärmning bör kunna varieras efter behovet för att inte i onödan minska dagsljuset. Utförande som fast solavskärmning, dvs. sådan som inte kan regleras, bör undvikas.

Lanterniner och takfönster bör vara så placerade att direkt solinstrålning i möjligaste mån undviks. Takkupol kan delvis behöva avskärmas.

44 § Fönster som är öppningsbara ska kunna manövreras på ett säkert sätt. De får i uppställt läge inte medföra särskild risk för olycksfall.

Allmänna råd

Det är viktigt att anordningar för manövrering av fönster och takfönster kan nås från säker plats och i säker arbetsställning och att beslag för uppställning är säkra. Exempel på fara till följd av uppställda fönster är att de inte observeras vid passage eller inkräkter på arbetsutrymme. Fönster med låg bröstning kan i uppställt läge innebära en risk för fall. I skolan utgör detta en särskild risk för de yngsta eleverna. Fönsterbröstning med en höjd lägre än 0,8 m anses här vara låg.

45 § Fönster och andra glasytor ska vara utförda på ett sådant sätt eller ha sådana anordningar att de kan rengöras på ett säkert och ergonomiskt lämpligt sätt.

Allmänna råd

Det är viktigt att det finns tillräcklig plats i anslutning till fönster för fönsterputsare och plats för hjälpmedel och eventuella ställningar, både in- och utvändigt.

Föreskriften innebär att arbetet ska kunna utföras på ett så säkert sätt som möjligt för både fönsterputsare och andra närvarande. För att rengöring och underhåll av fönster ska kunna utföras säkert är det lämpligt att öppningsbara fönster är inåtgående.

Utåtgående fönster, fasta fönster och glasparterier som rengörs från utsidan är exempel på när särskilda anordningar kan behövas för säker rengöring. Exempel på anordningar är gångbrygga eller fästen för skyddsanordning eller personlig fallskyddsutrustning.

Andra glasytor som t.ex. glastak är också exempel på när särskilda anordningar normalt behövs för att rengöring ska kunna ske säkert, både in- och utvändigt.

Det är viktigt att risken för nedstörtning beaktas även vid inåtgående fönster som är lågt placerade, dvs. med låg eller ingen bröstning.

46 § Dörrar och portar ska vara lämpligt anordnade vad gäller antal, placering, storlek och utförande.

Allmänna råd

Lämpligt utförda och placerade dörrar och portar ger goda och överskådliga samband, är säkra och bekväma att passera, medger transport med vagn och passage med rullstol och medför inte risk för instängning.

Dörr i transportväg bör vara utförd så att den är lätt att öppna och på ett enkelt sätt kunna ställas upp för säker och bekväm passage med vagn eller bördä.

Det är viktigt att dörrar placeras och utförs så att de inte orsakar klämskador vid stängning eller genom att slå emot andra dörrar. Klämkraften bör vara mindre än 150 N.

Dörrar mellan arbetslokal och korridor, gångväg eller annan starkt trafikerad passage bör hängas så att de går inåt mot arbetslokalen för att sammanstötning ska undvikas. Om dörrar i utrymningsväg finns särskilda regler.

Dörrar till fläktrum bör vara hängda så att de öppnas mot förekommande övertryck, dvs. vid fläktrum med övertryck inåt mot fläktrummet och vid undertryck ut från fläktrummet. Vid stor tryckskillnad kan särskild anordning för tryckutjämning behövas.

Om dörrar måste ha trösklar är det viktigt att dessa är låga. I transportväg bör trösklar inte finnas eller vara låga och körbara för att inte hindra rullande transporter. Tröskelhöjd över 15 mm i gångdörr kan innebära svårigheter vid passage med vagn eller rullstol och även utgöra snubbelrisk.

Om maskindrivna portar finns bestämmelser i Boverkets byggregler (BBR).

Fri bredd för gångdörr behöver normalt vara minst 0,7 m. För passage med bördä eller stadvagn eller rullstol behövs normalt större fri dörrbredd, ofta lämpligen 1,0 m, och minst 0,8 m. För passage med rullstol behövs normalt fritt passagemått 0,8 m, men för dörrar till mindre rum för ett fåtal personer som kontorsrum och mindre grupprum räcker det med fritt passagemått 0,76 m. Fritt passagemått räknas när dörren är uppställd i 90°. Fri bredd 0,8 m motsvarar standardkarm K 9 och ett fritt passagemått på 0,76 m. Fri bredd på 0,8 m för gångdörr kan normalt accepteras i utrymningsväg. För passage med lastpall på lyftvagn behövs en fri dörrbredd av normalt minst 1,0–1,2 m och för pall på truck normalt minst 1,4–1,6 m.

Fri höjd för gångdörr behöver normalt vara minst 2,0 m.

47 § Pendeldörrar och pendelportar ska vara genomsiktliga eller ha en lämpligt placerad och utformad siktruta utifrån risken för sammanstötningar.

48 § Portar som öppnas genom att höjas ska vara säkrade så att de inte faller eller stängs oavsiktligt. De ska vara lätta att öppna även inifrån.

Skjutdörrar och skjutportar ska vara säkrade så att de inte spårar ur och välter.

49 § Dörr för gående ska finnas i omedelbar närhet av varje port som är avsedd för fordonstrafik, om det inte är riskfritt för gående att passera genom porten. Sådana dörrar för gående ska vara tydligt markerade och får inte blockeras.

Allmänna råd

Gångdörr vid port underlättar för gående att passera säkert utan risk från fordonstrafik. Gångdörr i portblad har visat sig kunna medföra risk för olycksfall.

50 § På båda sidor om portar ska det finnas avvisare eller räcken till skydd för de gående om det behövs på grund av trafiken.

Transportvägar, gångar och korridorer

51 § Transportvägar för tyngre transporter ska normalt vara utformade så att de medger transporter på hjul.

Allmänna råd

Transportvägar behöver normalt medge användning av transporthjälpmiddel på hjul, s.k. rullande hantering, för att undvika olämplig arbetsbelastning vid exempelvis flyttning av patienter inom vård eller vid distributionsarbete. Det är lämpligt att transportvägar görs plana, raka och korta. Det är viktigt att utrymme finns för både transporthjälpmiddel och personer, så att arbetet kan ske på ett ergonomiskt lämpligt sätt.

Förutom för huvudverksamhetens transporter behöver möjligheterna till bekväma transporter beaktas för t.ex. städ- och tvättvagnar, avfall, post, kopieringspapper m.m.

52 § Transporter mellan olika plan ska kunna ske med hiss eller annan lämplig lyftanordning om de är så tunga eller förekommer så ofta att manuella lyft, bärande eller annan manuell hantering medför risk för ohälsa genom olämplig belastning eller risk för olycksfall.

Allmänna råd

Syftet med hiss eller lyftanordning är att undvika ohälsa genom olämplig belastning och olycksfall genom lyft och bärande i trappa. Särskilt viktigt är att hiss eller lyftanordning finns för tunga och skrymmande föremål. Vid hantering av lättare bördor kan även antal, frekvens och storlek motivera hiss eller lyftanordning i stället för trappa.

Det är viktigt att hiss eller annan lyftanordning har tillräcklig kapacitet och hastighet så att den kommer till användning.

Trappa är på grund av den fysiska belastningen normalt olämplig som transportled. Spiraltrappa är med hänsyn till säkerheten olämplig för alla slags transporter, även av lätta bördor.

Små höjdskillnader kan ofta tas upp med ramp. Rampens lutning bör avpassas till de vikter som ska förflyttas. Mellan våningsplan behövs normalt hiss. Även andra höjdskillnader, mindre än mellan våningsplan, kan vara skäl till att hiss eller annan transportanordning behöver finnas.

53 § Förbindelseleder för gångtrafik eller gods ska dimensioneras efter antalet arbetstagare och verksamhetens art.

Allmänna råd

För gående behöver passage i allmänhet vara minst 0,7 m bred. Om mötande gångtrafik förekommer behöver bredden i allmänhet ökas till minst 1,2 m. Huvudgång behöver vanligen ha ytterligare större bredd. Utrymningsvägar dimensioneras enligt särskilda regler.

Transportvägar behöver vanligen vid enkelriktad trafik vara minst 0,6 m bredare eller vid mötande trafik 0,9 m bredare än förekommande fordon inklusive last. För passage med städvagn eller städmaskin behövs normalt minst 0,8 m.

För passage med rullstol behövs normalt minst 0,8 m. För vändning av rullstol behövs normalt minst 1,3 m. Dessa mått gäller manuell eller liten eldriven inomhusrullstol. För vändning med eldriven mindre utomhusrullstol fordras minst 1,5 m. Ramp för rullstol bör ha lutning högst 1:12 och höjdskillnad högst 0,5 m mellan vilplan. En ramp med lutningen högst 1:20 är säkrare för användaren.

Det är i allmänhet lämpligt att fri höjd i gång- och transportvägar är minst 2,1 m. Det behövs vanligen ett fritt utrymme av minst 0,2 m över högsta förekommande fordon inklusive last.

Enstaka balkar, rör och andra utskjutande element i höjd och sida som inte lätt uppmärksammas förses lämpligen med varselmärkning för att undvika sammanstötning.

54 § Om både fordons- och gångtrafik förekommer på förbindelselederna ska det finnas ett tillräckligt säkerhetsavstånd mellan gående och fordonstrafik.

Ett tillräckligt stort fritt utrymme ska finnas mellan vägen för fordonstrafik och dörrar, portar, övergångsställen, korridorer och trappor så att fara för gående undviks.

Vid hörn ska gångtrafiken vara avskild från fordonstrafiken. Där det behövs ska det finnas en trafikspegel.

Allmänna råd

Vad som är tillräckligt säkerhetsavstånd beror av t.ex. trafikmängd, fordonstyp, hastighet, last och sikt och behöver bestämmas efter förutsättningarna i det enskilda fallet.

Där gångtrafik av säkerhetsskäl behöver vara avskild från fordon, t.ex. vid hörn, bör avskiljningen lämpligen ske genom räcke eller annan motsvarande skyddsanordning, som bör vara varselmärkt där det behövs.

55 § För att skydda dem som arbetar ska förbindelselederna vara tydligt markerade där det behövs.

Allmänna råd

Transportväg behöver normalt vara markerad, med heldragna begränsningslinjer.

56 § Enstaka trappsteg liksom trösklar i korridorer och gångar ska normalt inte förekomma.

Allmänna råd

För att undvika olämplig arbetsbelastning vid transporter behöver det i princip finnas möjlighet till rullande hantering inom varje våningsplan. Hindrande trappsteg och trösklar bör därför inte förekomma. Det är viktigt att underlätta både tyngre transporter och t.ex. passage med stadvagnar.

I gångvägar är även snubbelrisken ett skäl att undvika enstaka trappsteg. Även mindre nivåskillnader och trösklar bör undvikas för att underlätta transporter och minska risken för snubbling.

Om enstaka trappsteg inte kan undvikas bör trappan normalt ha minst tre trappsteg. Sådana trappsteg i korridor bör förses med varselmärkning och belysning samt i regel körslänter för vagn, rullstol e.dyl.

Det är lämpligt att en liten nivåskillnad överbryggas med ramp istället för med trappsteg.

Trappor och fasta stegar

57 § Trappor ska vara betryggande ur skyddssynpunkt och dimensionerade efter antalet som arbetar och verksamhetens art.

Allmänna råd

För att en trappa ska kunna användas lätt och säkert behöver trappans lutning, stegens utformning och övriga mått vara väl anpassade till trappans användning.

Trappor som är utförda enligt svensk standard SIS 91 11 01 *Trappelement – grundläggande mått*, är vanligen lämpliga. Lämpligt minsta stegdjup är vanligen 0,25 m och därtill passande största steghöjd 0,175 m, vilket innebär en lämplig största lutning av ca 35°.

Trappor med mer än 18 steghöjder bör lämpligen delas upp i två eller flera trapplopp med mellanliggande vilplan.

Det är viktigt att den fria höjden i trappor är tillräcklig.

Trappor som är högre än tre steghöjder behöver normalt ha räcke och ledstång. Ledstång placeras lämpligen på en höjd av 0,9 m, mått vid stegnos. Ledstång fungerar som stöd men också för att hejda ett påbörjat fall. Ledstång bör finnas på båda sidor om trappan. Breda trappor kan behöva delas upp med ledstång mellan filerna.

Alla övergångar mellan golv och trappa behöver vara lätta att uppmärksamma, för att minska risken för olycksfall. I vissa fall kan det därför vara nödvändigt med en särskild markering av framkanten på trappavsatzen vid översta sättsteget och trappans nedersta plansteg.

Om fönster finns intill trappa är det viktigt att risken för fall genom fönstret är förebyggd.

För trappor och lejdare utomhus är det lämpligt att trappsteg och vilplan utförs av gallerdurk eller motsvarande för att minska vattensamling och isbildning.

Spiraltrappa anses säkrare än den raka därför att man för den ständiga riktningändringen behöver ägna uppmärksamheten åt trappan, gå sakta och hålla i ledstäng. Av samma skäl är den dock olämplig för den som har en börda. Med avseende på säkerheten bör en trappa därför normalt vara utförd som spiraltrappa endast om trafiken i trappan är ringa och om trappan inte används vid varutransport.

En trappa bör normalt inte vara smalare än 0,8 m. I en rak trappa som utgör huvudkommunikationsled eller där bårtransport kan förekomma är det lämpligt att bredden är minst 1,2 m.

Lämplig trappbredd i spiraltrappor är i allmänhet 0,8–1,0 m. De bör inte ha mindre bredd än 0,8 m för att ge tillräckligt utrymme, och inte större bredd än 1,0 m för att ledstängerna ska vara inom räckhåll från gånglinjen.

58 § Mellan en dörr och en nedåtgående trappa eller ett enstaka trappsteg ska det finnas ett trappplan som är tillräckligt stort utifrån risken för fall.

Allmänna råd

En nedåtgående trappa eller trappsteg direkt efter en dörr medför risk för fall. Golvnivån bör därför vara lika före och efter dörren, och trappplanet behöver ge utrymme för att en gående ska kunna stanna upp före trappan vid nedåtgående och kunna öppna dörren på ett säkert sätt vid uppåtgående. Trappplanet bör normalt vara lika djupt som trappan är bred.

59 § För tillträde till plattformar, balkonger och liknande utrymmen ska det finnas en fast uppstigningsanordning. I första hand ska en trappa väljas.

En fast steg som är högre än 6 m ska ha skydd som hindrar fall.

Allmänna råd

Med steg jämföras här lejdare och andra branta uppstigningsanordningar.

Exempel på skydd mot nedstörtning är att stegen förses med ryggskydd eller att personlig fallskyddsutrustning med styrt glidlås på fast förankringslina eller skena används. För att ett ryggskydd ska skydda mot fall utan att annars vara till hinder behöver vanligen avståndet mellan stegen och ryggskyddet vara ca 0,65 m.

Exempel på lämpligt utförande av ryggskydd på steg finns i svensk standard SS 83 13 40.

En steg som är högre än 10 m bör lämpligen ha vilplan. Därefter bör vilplan placeras med högst 6 m avstånd.

För fasta tillträdesanordningar till tak och på skorsten finns även bestämmelser i Boverkets byggregler (BBR).

Varumottag, kajer och ramper

60 § Till arbetsplatser och arbetslokaler ska det när det behövs finnas varumottag. Dessa ska vara så placerade och anordnade och hållas i sådant skick att varorna kan hanteras på ett för kroppen skonsamt sätt för dem som levererar och tar emot varor.

Vid varumottag ska det finnas tillräckligt med uppställningsplats för gods och lastbärare. Där det behövs ska det finnas en lastkaj.

Allmänna råd

Med varumottag avses t.ex. angoringsplatser för fordon, lastkajer, uppställningsplatser för gods och transportvägar.

Beroende på godsens mängd och tyngd kan behovet av varumottag vara olika. Den lämpliga lösningen kan efter behov vara t.ex. en större kajanläggning, en lastkaj som är gemensam för flera arbetslokaler, avlastning med truck i marknivå eller, vid små mängder, att varor tas emot via lokalens vanliga entré. Även kombinationer kan förekomma, t.ex. av lastkaj och avlastning i marknivå.

Varumottag behöver normalt medge rullande hantering av gods och erforderlig användning av lyfthjälpmiddel.

Varumottag bör ha tillräcklig kapacitet för att begränsa hanteringen och undvika onödig omflyttning av gods. Det är viktigt att där finns tillräcklig uppställningsplats för normalt ankommande och avgående gods, returförpackningar, emballage och avfall.

Varumottag bör dimensioneras och utformas för erforderliga hanteringshjälpmedel och så att manuella lyft och manuell hantering kan ske i gynnsamma arbetsställningar, bl.a. inte över axelhöjd eller under knähöjd.

Varumottag bör placeras nära lager, hiss etc. så att transporterna begränsas. Angöringen bör vara sådan att fordonen står horisontellt och att bryggan eller motsvarande för transporten mellan fordon och kaj har liten lutning.

Råd om arbetsmiljö m.m. vid varumottag för lastbilar finns i handboken "BÅT TRE varumottag!" från TYA (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd), 2006.

61 § Lastkajer ska vara placerade och utformade så att angränsande trafik och gångtrafik inte utsätts för fara.

Allmänna råd

Väl fungerande tillfartsvägar, manöverutrymme och uppställningsplatser för fordon är viktiga för att trafikrisker ska kunna undvikas kring lastkajen. Mellan uppställda fordon bör en tillträdesled för gående, med minsta bredd 0,7 m mellan inbackningslinjerna, finnas.

Det är viktigt att lastkajer och tillfarter är anpassade för den typ av fordon som levererar varorna, bl.a. för att undvika den manuella hantering som blir nödvändig när en bil inte kan angöra.

62 § Lastkajer ska ha tillräckligt utrymme för arbete och gods och vara avpassade till arbetets art, omfattning och utrustning. De ska ha minst en tillträdesled från marken, normalt en trappa med ledstång.

Vid kanter, där det finns risk för att fordon störtar ned, ska lastkajer ha avkörningskydd om sådana inte hindrar hanteringen av gods. Avkörningsskyddens höjd ska vara minst 0,3 m. Skydden ska vara varningsmarkerade och så utförda att de hindrar nedstörtning av fordon som oavsiktligt körs eller glider mot dem.

Allmänna råd

Kajens mått bör avpassas till mått och mängd för det gods, returgoods och emballage som ska hanteras och ställas upp tillfälligt. Dessutom bör utrymme avsättas för manövrering av fordon och redskap.

Det är lämpligt att minst en av kajens lastplatser har en kajbrygga eller ett lyftbord samt att kajkanten, kajbryggan och lyftbordet förses med varselmärkning.

Tillträdesled kan förutom trappa vara t.ex. lejdare eller ramp. Trappor vid lastkajer bör placeras och utformas med beaktande av risken att de blir påkörda. Det är viktigt att avkörningsskydd utformas så att risken för att någon ska falla eller snubbla undviks.

63 § Lastkajer utomhus intill en byggnad ska normalt ha tak som skyddar mot nederbörd och snöoras. Lastkajer ska där det behövs ha lämplig lutning så att vatten kan rinna av.

Allmänna råd

Det är viktigt att skyddstak placeras på en sådan höjd att lastfordon kan angöra på planerat sätt.

64 § Om en lastkaj finns inomhus ska det när det behövs finnas en anordning som för bort avgaser från fordon.

Allmänna råd

Vid lastkajer utomhus och vid andra varumottag bör förbindelse med arbetslokalerna utformas så att avgaser från fordon inte tränger in.

Lastöppningar

65 § Öppningar i golv ska så långt som möjligt undvikas. Där det ändå måste finnas en öppning i golvet ska denna inte vara placerad framför dörrar och portar, i gångar eller transportvägar och nära platser där någon vistas under arbetet.

66 § Lastöppningar i väggar får inte placeras ovanför en dörr eller en port eller ett oskyddat fönster om det finns risk för att gods faller ned.

Skyddsanordningar och nödutrustningar

Skydd mot fall och ras

67 § Lastöppningar i väggar ska ha ändamålsenliga skyddsanordningar mot fall och ras. Ytterdörrar och portar ska, om det behövs, ha skyddstak mot snöras och nedfallande istappar.

Plattformer, avsatser, trappor, balkonger, förbindelsebryggor och liknande ska ha skydd mot fall. Trappor ska normalt ha räcken och ledstänger.

Öppningar i golv ska ha skyddsräcken, lucka, skyddstäckning eller motsvarande skyddsanordning mot fall.

Taktytor med låg bärrighet och som kan beträdas, såsom glas- och plasttytor, ska normalt ha skyddsräcken.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Allmänna råd

Dörren till en lastöppning i väggen bör vara inåtgående eller utförd som skjutdörr. Skyddsanordningen i öppningen kan utgöras av en grind eller bom med skyddshöjden minst 1,1 m eller av handtag på båda sidor om öppningen, placerade ca 1,5 m över golvet.

Skydd mot fall utförs normalt lämpligast som skyddsräcke.

Om glasfönster saknar skyddsräcke eller annat skydd mot fall bör glaset vara utfört av laminerat säkerhetsglas. Exempel på andra skyddsanordningar för speciella arbeten, t.ex. fönsterputsning, är monterbara skyddsanordningar eller personliga fallskydd. Risken för fall bedöms utifrån den oskyddade öppningens storlek och fallhöjden. Det är i allmänhet lämpligt att räckes med en höjd av minst 1,0 m finns om fallhöjden är större än 0,5 m. Om fallhöjden överstiger 3 m bör räckets höjd vara minst 1,1 m högt. Räckets i en trappa bör ha en höjd av minst 0,9 m.

En lastkaj eller plattform som är avsedd för lossning och lastning av väg- och spårbundna fordon från fordonens långsida kan förses med fallskydd t.ex. genom borttagbara stolpar med kättingar däremellan.

En öppning i golvet till en varustört kan vara svår att förse med skyddstäckning eller räcke. I sådant fall kan den istället ha en horisontell skyddsskärm placerad ca 0,6 m ovanför golvöppningen.

För att hindra passage under en lastöppning kan en skyddsram hängas upp ca 1,5 m över golvet.

En lucka eller skyddstäckning som öppnas manuellt bör normalt ha lyfthandtag. Det är lämpligt att tyngre luckor öppnas med spel eller någon annan lyftanordning, som är självhämmande. Luckan kan också behöva förses med en upphakningsanordning. Det är viktigt att lyfthandtag o.dyl. utformas så att man inte snubblar på dem.

68 § Öppna bassänger, kar och liknande anordningar som innehåller ett farligt ämne eller på annat sätt innebär särskild fara och vars överkant ligger mindre än 0,8 m över golvnivån ska omges med ett skyddsräcke eller ha skyddstäckning.

69 § Ett skyddsräcke ska utformas så att det begränsar fallrisken. Det ska vara utfört så att det hindrar fall över, genom eller under räckets.

Ett räcke ska i regel vara fast. Om det är löstagbart, fällbart eller vridbart ska det lätt kunna återföras i skyddsläge och säkras.

Ett skyddsräcke ska vara dimensionerat för den belastning det kan antas bli utsatt för.

Allmänna råd

För att begränsa fallrisken bör räcken enligt Boverkets byggregler (BBR), vara minst 1,1 m höga. För att kunna hindra fall under eller genom ett räcke behöver räckets normala del ha en höjd på minst 0,1 m hög fotlist, dels vara tvåledigt, eller ge motsvarande skydd. Med tvåledigt avses här att räckets har två följare som placeras vid överkanten respektive på halva höjden. För barnsäkerhet i förskola och skola, se Boverkets byggregler.

Nödbelysning

70 § Nödbelysning av tillräcklig styrka ska finnas i sådana arbets- och förvaringslokaler där de som arbetar är speciellt utsatta för risker i händelse av fel på den ordinarie belysningen.

Allmänna råd

Exempel på var nödbelysning kan behövas är kemisk industri, kemiska och biologiska laboratorier och frysrum.

Skydd mot instängning

71 § Skydd mot instängning ska finnas i arbets- och förvaringslokaler där de som arbetar är speciellt utsatta för risker om de blir instängda.

Dörrar till kyl- och frysrum ska kunna öppnas inifrån. Vid dörrar till kyl- eller frysrum där temperaturen är under -5 °C ska det finnas en tillförlitlig, inifrån lätt åtkomlig och synlig ljus- och signalanordning. Den ska vara placerad ca 0,5 m över golv, och kunna användas för att ge signal till ett ställe varifrån hjälp kan erhållas. Den ska vara märkt "Nödsignal".

Allmänna råd

Lämpligt skydd mot instängning är att dörren görs lätt öppningsbar även inifrån. Detta är särskilt viktigt att beakta för rum med farlig miljö, t.ex. stark värme, stark kyla eller syrebrist.

Skydd vid sammanstötning mot glasytor

72 § Glasytor i dörrar, fönster och väggar ska antingen ha lämpligt skydd eller vara så utförda och ha sådan hållfasthet att skärskador kan undvikas.

Genomsynliga dörrar, portar och väggpartier ska, där det behövs, vara markerade så att de är lätta att upptäcka och så att sammanstötning undviks.

Allmänna råd

Provningmetoder för motstånd mot tung stöt och klassindelning för planglas finns i SS-EN 12600. Om glasytan är oskyddad och avståndet mellan underkant glasyta och golv är mindre än 1,5 m bör glaset vara utfört av hårdat eller laminerat säkerhetsglas i kommunikationsutrymmen för att förhindra skärskador. Regler om glas finns även i Boverkets byggregler (BBR).

Nöddusch och ögonspolningsanordning

73 § En lättåtkomlig nöddusch ska finnas vid verksamheter där det finns risk att bli översköljd av ämnen som kan skada huden eller lätt tas upp genom denna samt där det finns risk för brand i kläderna.

En lättåtkomlig ögonspolningsanordning ska finnas vid verksamheter där det finns risk för stänk av ämnen som kan skada ögonen. Ögonspolningsanordningen ska normalt vara fast ansluten och kunna ge tempererat vatten.

Allmänna råd

Vägledning för placering och utformning av anordning för ögonspolning och nödduschning samt krav på funktionskontroll av dessa anordningar framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om första hjälpen och krisstöd.

Varselmärkning

74 § Varselmärkning ska användas då risker inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt mycket genom allmänna tekniska eller arbetsorganisatoriska skyddsåtgärder.

Riskområden ska alltid vara tydligt markerade.

Allmänna råd

Glasytor i nivå med yttertak är ett exempel på område som behöver markeras.

Reglerna för varselmärkning finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om skyltar och signaler och för varselmärkning till skydd mot elfara i Elsäkerhetsverkets starkströmsföreskrifter.

Larm och utrymning

Utrymning

75 § Det ska finnas sådana möjligheter till utrymning som är betingade av byggnadens, lokalens, arbetsplatsens och verksamhetens art.

I händelse av fara ska alla arbetsplatser och personalutrymmen kunna utrymmas innan kritiska förhållanden uppstår.

Antalet utrymningsvägar samt deras fördelning och kapacitet ska vara avpassade efter arbetsplatsernas användning, utrustning och storlek och efter det största antal människor lokalen är avsedd för. I regel ska det finnas minst två av varandra oberoende utrymningsvägar.

Utrymningsvägar ska så direkt som möjligt leda ut i det fria eller till annan säker flyktplats.

Allmänna råd

Det är särskilt viktigt att vid planering beakta konsekvenserna av en brand, gasutströmning eller annan händelse som inträffar på från utrymningssynpunkt ogynnsam plats.

Behovet av åtgärder kan variera väsentligt och påverkas av många faktorer, t.ex. verksamhetens art och omfattning, byggnadens och lokalens storlek, utformning och belägenhet, räddningstjänstens insattid samt om en brand lätt får snabbt förlopp och spridning och om gasutströmning kan innebära explosionsrisk.

Vid arbete i t.ex. en behållare bör en manhålsöppning ha sådana mått att det är möjligt att ta sig in och ut iförd personlig skyddsutrustning – om inte en riskbedömning visar att detta är onödigt. Kraven i svensk standard SS 1797, Inspektionsöppningar och manhål – mått, kan i dessa sammanhang fungera som vägledning.

Situationen för arbetstagare kan påverkas av antalet "icke-arbetstagare" i en lokal, t.ex. sjukhus, varuhus, restaurang. Sådana personer har ofta dålig lokalkännedom och kan av olika skäl behöva hjälp för att komma ut vid en utrymning. Även barn är en specifik grupp då det gäller utrymning.

För att underlätta för arbetstagare med funktionsnedsättning att utrymma arbetsplatserna innan kritiska förhållanden uppstår (egenutrymning) bör utrymningsvägarna utformas utan trappor eller andra hinder för rullstolsburna och synskadade och förses med lätthanterliga öppningsanordningar till dörrar i utrymningsvägen.

Om egenutrymning för en rörelsehindrad inte är möjlig är en tillfällig utrymningsplats, inom egen brandcell, där man kan invänta hjälp i anslutning till trappan en lösning. Se även handboken *Utrymning för alla* från Svensk Byggtjänst.

Tidpunkten för när kritiska förhållanden vid brand uppstår är beroende av bl.a. värmestrålning, lufttemperatur, rökgasnivå och koncentration av giftiga gaser.

Termen utrymningsväg används i föreskrifterna så som den definierats för brandtekniska sammanhang i Plan- och byggtimer 1994, utgivna av Tekniska nomenklaturcentralen. Med utrymningsväg avses där väg från en brandcell till det fria eller till en annan säker plats.

Annan säker (flykt-)plats kan utgöras av mobil eller fast räddningskammare. (Se föreskrifterna om bergarbete.)

Utrymningsfrågor behandlas även i andra föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

76 § Utrymningsvägar samt vägar och dörrar till utrymningsvägar ska vara lätt tillgängliga och hållas fria från hinder.

Vid placering av tekniska anordningar, inredning och material ska utrymningsvägarnas tillgänglighet beaktas.

Allmänna råd

Att utrymningsvägar ska vara tillgängliga och hållas fria från hinder avser inte endast fysiska föremål på själva utrymningsstråket utan även annat som finns inom utrymningsvägen och som kan utgöra hinder för utrymning. Det kan t.ex. vara lättantändliga material som papper och tyg som alstrar rökgaser och värme vid brand eller gasledning som vid brott omöjliggör en utrymning. Kravet på att utrymningsvägar ska hållas fria från hinder omfattar vintertid även undanröjande av snö och is som blockerar utrymningsvägar.

77 § Dörrar och grindar för utrymning ska normalt vara utåtgående i utrymningsriktningen.

Skjutdörrar och roterdörrar som enbart är avsedda för utrymning är inte tillåtna.

Dörrar till eller i en utrymningsväg ska vara lätta att öppna. De får inte vara så låsta eller reglade att utrymning försvåras.

Allmänna råd

På vissa arbetsställen finns i stor omfattning låsta utrymnen som exempelvis i sjukvården och kriminalvården. System för låsning av utrymningsvägar på sådana arbetsställen bör väljas efter verksamhet och klientel och så att utrymning av arbetstagare inte försvåras.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

78 § På arbetsplatser som annars skulle vara mycket svåra att utrymma, ska särskilda åtgärder vidtas som säkerställer möjligheterna till utrymning.

Allmänna råd

Exempel på arbetsplats, som avses är utrymmen mellan hyllor eller staplar i höglager, traversförarrum eller vissa typer av maskinrum. Andra exempel är utrymmen i vilka vanligen endast arbete av tillfällig art förekommer i samband med tillsyn, rengöring eller reparation, t.ex. kulvert, cistern, transformatorrum.

Exempel på åtgärder kan vara

- att trucktransport mellan hyllrader eller staplar i höglager sker så att truckförare eller annan person inte löper risk att bli inestängd,
- att traversförarutrymme förses med utrustning som underlättar utrymning, samt
- att arbete i visst utrymme tillåts endast om annan person finns inom syn- och hörhåll eller om personkontakt upprätthålls med hjälp av radio.

Nödbelysning för utrymning

79 § Utrymningsvägar som kräver belysning för att en säker utrymning ska vara möjlig ska ha nödbelysning som lyser upp dem tillräckligt vid strömbavbrott.

Allmänna råd

Låg placering av armaturer för nödbelysning bör eftersträvas. På golvet i gångstråket bör nödbelysningen ha en belysningsstyrka av minst 1 lux på det sämst belysta stället. Lokalt kan högre belysningsstyrka vara motiverad, exempelvis i trappor.

Förläggning och utförande av elkablar till nödbelysning och allmänbelysning i utrymningsvägar behandlas i gällande byggnadsbestämmelser från Boverket.

Det finns även en CEN-standard för nödbelysning, SS-EN 1838. Standarden behandlar olika typer av nödbelysning och även skyltar för utrymning.

Skytning och markering för utrymning

80 § Skyltar och andra vägledande markeringar för utrymning ska finnas, om det inte är uppenbart att de inte behövs. Om det behövs ska vägledande markeringar vara belysta eller genomlysta.

Skyltar och andra markeringar ska placeras på lämpliga ställen och ha ett varaktigt utförande.

Allmänna råd

Skyltar och andra vägledande markeringar för utrymning behöver normalt finnas vid dörr till och i utrymningsväg samt för att visa utrymningsvägars sträckning och vägen dit. I utrymningsväg kan skyltar behövas särskilt där risk för misstag finns, t.ex. vid riktningssändring eller förgrening.

Bestämmelser om utformning av skyltar som utmärker utrymningsväg finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om skyltar och signaler.

81 § Utrymningsvägar ska vara markerade på golvet om det finns risk för att de annars kan bli blockerade. Detsamma gäller för vägar till utrymningsvägar.

Allmänna råd

Exempel på när en utrymningsväg eller väg till utrymningsväg kan behöva ha sina ytterkanter markerade är där hantering, uppläggning eller transport av materiel, produkter, emballage eller truckparkering kan innebära risk för att utrymningsvägen blir helt eller delvis blockerad.

En linje, som markerar utrymningsvägens ytterkant, underlättar utrymning, speciellt när brandrök utvecklas och sikten försämras. Eftersom sikten är bättre vid golvnivån, är det lämpligt att markeringen görs direkt på golv eller lågt på vägg.

82 § Platser för brandsläckningsutrustning som inte är automatisk ska markeras med skyltar på lämpliga ställen.

Utrymningslarm

83 § För byggnader och andra anläggningar med arbetsplatser och arbetslokaler där brand, utströmmande gas, syrebrist eller liknande innebär risk för olycksfall eller akut ohälsa ska det finnas detektorer och larmanordningar i den omfattning som är nöd-

vändig med hänsyn till byggnadsverkets storlek och användning. Hänsyn ska även tas till den utrustning som finns där, liksom till de fysikaliska och kemiska egenskaperna hos förekommande ämnen och produkter, arbetsplatsernas läge och det största antal människor som lokalen eller området är avsett för.

En larmanordning behövs dock inte där riskerna för olycksfall eller akut ohälsa är små eller där en larmanordning av annan anledning uppenbarligen inte är nödvändig för personalens säkerhet och hälsa.

Allmänna råd

Exempel på arbetslokal som avses i 83 § första stycket är:

- Sådan större och svåröverskådlig arbetslokal där brand, gasutströmning, syrebrist e.dyl. kan uppstå utan att detta tillräckligt snabbt kan uppmärksammas av alla i lokalen.
- Arbetslokal där öppen eld eller annan tändkälla används i verksamheten samtidigt som i lokalen finns brännbart ämne av sådant slag och i sådan mängd att brand som innebär risk för ohälsa eller olycksfall kan inträffa. Observera att det enligt 13 § förordningen (1988:1145) om brandfarliga och explosiva varor är förbjudet att hantera brandfarliga eller explosiva varor i sådan arbetslokal.
- Arbetslokal där brand kan få snabb spridning eller ge upphov till farliga brandgaser, t.ex. höglager eller lokal för tillverkning eller förvaring av plast, färg eller papper.
- Arbetslokal för tillverkning och hantering av gas av sådant slag och i sådan mängd att en farlig gasutströmning kan inträffa.
- Arbetslokal belägen under marknivå, från och med andra våningen under marknivån.
- Isolerat rum, t.ex. av typ frysrums.
- Arbetslokal där syrebrist kan uppstå t.ex. vid öppen lagring av reducerande ämnen som sulfider och sulfiter.
- Arbetslokal där personal riskerar att utsättas för hot eller våld eller där arbetsplatsen riskerar att bli utsatt för sabotage eller bombhot.

Exempel på arbetslokal, som avses i 83 § andra stycket, är mindre kontor, förskola o.dyl.

Läs mer om krav på överfallsalarm i föreskrifterna om våld och hot.

84 § Larmanordningar ska avge signaler som kan uppfattas av alla som berörs av faran.

Processignaler eller andra förekommande signaler ska ha sådan karaktär att de inte förväxlas med en larmsignal.

Allmänna råd

Larmsignal kan behöva uppfattas även i utrymme som är ljudisolerat eller har hög ljudnivå och i utrymme, där personal uppehåller sig tillfälligt, t.ex. i personalutrymme och normalt obemannat förråd.

Det är viktigt att larmsignal för utrymning inte är förväxlingsbar. Den kan utgöras av ljud- eller ljussignal eller vid behov av bådadera exempelvis då det finns personer med nedsatt syn eller hörsel på arbetsplatsen.

Signal som varnar för brand kan behöva ha annan karaktär än signal som varnar för t.ex. gasutströmning eller syrebrist. Ett motiv härför är att åtgärderna varierar beroende på vilken typ av händelse som inträffat.

Vid strömavbrott bör larmanläggningens funktion kunna upprätthållas under minst 60 minuter.

85 § Larmsignaler ska kunna utlösas manuellt. Om det behövs ska det finnas en anordning som automatiskt utlöser en larmsignal vid brand, utströmmande gas, syrebrist eller liknande.

Allmänna råd

Vilken typ av larmanordning som behövs beror på vilken risksituation som kan uppstå. I många fall räcker det med en enkel anordning, t.ex. larmknapp, signalledning och signaldon.

Utrymningsalarm som utlöses automatiskt av detektor kan behövas om brand eller gasutströmning kan innebära akut fara för personalen, t.ex. därför att brand lätt får snabbt förlopp och spridning, för att brandgaserna snabbt försvårar sikten eller för att utströmmande gas snabbt kan orsaka kvävning eller förgiftning.

Där det finns automatiskt brandlarm anslutet till räddningstjänst kan, där så är lämpligt, det automatiska brandlarmet och det utrymningsalarm som avses i föreskrifterna samordnas.

Det är inte alltid så att larmsignal behöver leda till omedelbar utrymning. I vissa fall kan ett enkelt och snabbt genomfört åtgärdsprogram minska eller helt eliminera de risker som annars kunnat uppstå.

86 § Larmanordningar ska underhållas väl och kontrolleras minst en gång per kvartal.

Allmänna råd

I vissa fall kan larmanordning behöva kontrolleras oftare än en gång per kvartal, t.ex. där miljön är korrosiv eller där åverkan kan förekomma.

Särskilda risker vid brand

87 § Särskilda åtgärder ska vidtas för att underlätta utrymning i byggnader och andra anläggningar med arbetsplatser och arbetslokaler där en brand kan få en så snabb spridning eller medföra en sådan snabb rökutveckling att utrymning väsentligt försvåras. Om det behövs ska en automatisk brandsläckningsanordning installeras.

Brandsläckningsutrustning som inte är automatisk ska vara lätt att komma åt och använda.

Allmänna råd

Särskilda åtgärder för att underlätta utrymning kan vara av såväl teknisk som organisatorisk karaktär. Tekniska åtgärder såsom automatisk brandsläckningsanordning för att underlätta utrymning kan behövas där det i verksamheten hanteras t.ex. större mängder plast, färg eller papper. Ytterligare utrymningsväg(-ar) eller annan byggnadsteknisk åtgärd kan ge likvärdigt skydd. Organisatoriska åtgärder i form av en brandskyddsorganisation och extra utbildning av personalen kan vara andra sätt att uppnå målet. Regler om detta finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vid valet av åtgärd är det viktigt att noga bedöma för- och nackdelarna med alternativen i förhållande till brandrisken och personsäkerheten. Det är viktigt att i dessa frågor samråda med räddningstjänsten i kommunen.

Med automatisk brandsläckningsanordning avses olika typer av sprinklersystem med olika förmåga att släcka eller begränsa branden. Systemen fungerar som punkt-, del- eller hel-skydd. Tiden från brandstart till släckinsats bör noga beaktas då starttiden hos olika släckssystem varierar.

En väl fungerande och anpassad sprinkleranläggning bör dock innebära att släckinsatsen kommer igång snabbt, vilket ökar möjligheten att släcka eller begränsa en brand och därmed genomföra en trygg utrymning.

Betydelsen av de i byggnaden eller arbetslokalen vidtagna åtgärderna, såväl tekniska som organisatoriska, ökar ju längre insatstid räddningstjänsten har, och är av särskilt stor betydelse för personsäkerheten om branden bedöms kunna få snabb spridning och stor omfattning.

Riktlinjer för automatisk vattensprinkleranläggning finns utgivna av Svenska Brandskydds-föreningen i SBF 120 *Regler för automatisk vattensprinkleranläggning* som är anpassad till standarden SS-EN 12845 *Automatiska sprinklersystem – utförande, installation och underhåll*.

88 § I utrymmen där utlöst släckmedel från en automatisk släckningsanordning innebär risk för kvävning eller ohälsa för personalen, ska särskilda åtgärder vidtas som skyddar mot sådana risker.

Allmänna råd

Utrymme som avses i 88 § kan ha automatisk släckanordning med koldioxid eller annat lämpligt släckmedel. Sådan släckanläggning används i speciella fall, t.ex. för teknisk anordning där brand kan uppstå i brandfarlig vara, i utrymme för elektrisk starkströmsanläggning eller för datacentral. Riktlinjer för koldioxidanläggning finns utgivna av Svenska Brandskyddsföreningen i SBF 115 *Regler för koldioxidsläckanläggning*.

Utlösningen av sådant släckmedel bör ske med viss fördröjning efter larmet, så att utrymning kan ske innan akut risk för skador uppstår. Svenska Brandskyddsföreningen har gett ut regler även för gassläckmedel. SBF 500 *Regler för inert gasanläggning* som är anpassad till standarden SS-EN 15004-1. Andra åtgärder är varningsskyltar och instruktioner för arbete i utrymme där koldioxid- eller annan lämplig släckanläggning finns och för blockering av sådant släckmedel när arbete pågår på släckanläggningen.

Utrymningsplan

89 § I byggnader och andra anläggningar ska det, i den omfattning som behövs och på lämpligt belägna platser, finnas anslag med utrymningsplan. Planen ska visa utrymningsvägar, ange hur räddningstjänsten och annan erforderlig hjälpinsats larmas och, när detta är aktuellt, visa var manuella larmutlösningssdon och larmtelefon är placerade samt ange plats för återsamling.

Utrymningsplaner behövs dock inte för arbetsställen vars storlek, läge och över-skådlighet är sådan att en utrymningsplan uppenbarligen saknar betydelse för personalens säkerhet vid en utrymning.

Allmänna råd

Ofta är det lämpligt att anslå minst en utrymningsplan på varje våningsplan.

Gemensam återsamlingsplats kan med fördel ordnas för personal som arbetar tillsammans. Detta ökar möjligheterna att kontrollera att alla har kunnat återsamlas.

Exempel på hur en utrymningsplan kan vara utformad finns i Svensk Standard SS 2875.

Särskilda bestämmelser om beredskapsplan vid användning av biologiska agens i riskklass 3 och 4 finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisiker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet. Beredskapsplanen omfattar även utrymningsplan.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Personalutrymmen

Allmänt

90 § Antalet personalutrymmen samt deras placering, storlek och inredning ska vara anpassat till

- arbetets natur och varaktighet,
- det antal arbetstagare som regelbundet sysselsätts på arbetsstället och som normalt kan beräknas använda utrymmena samtidigt, samt
- arbetstagarnas fördelning på kön.

Allmänna råd

I vissa fall kan flera företag dela på personalutrymmen. Om flera mindre företag har sin verksamhet inom en byggnad eller inom ett begränsat område, finns det inget som hindrar att arbetsgivarna tillhandahåller gemensamma personalutrymmen, förutsatt att föreskrifterna följs. Då personalrum är gemensamma för flera arbetsgivare kan detta innebära att det behövs särskilda överenskommelser för ordning, städning o.dyl.

Där en arbetsgivare driver den huvudsakliga verksamheten och endast ett fåtal arbetstagare har en annan arbetsgivare förekommer det att alla använder samma personalutrymmen. På t.ex. en bussterminal kan det vara praktiskt att även kioskpersonal använder personalutrymmen som främst är avsedda för de anställda vid terminalen.

a) Att personalutrymmenas placering ska vara anpassad till arbetets natur innebär bl. a. att det i allmänhet är acceptabelt att arbetstagare utomhus har längre avstånd till personalutrymmen än arbetstagare inomhus. Det ligger ofta i arbetsuppgiften för t.ex. en hamn- eller parkarbetare att röra sig inom ett vidsträckt område. Å andra sidan kan det inom ett vidsträckt arbetsställe behövas fler personalutrymmen med hänsyn till antalet arbetstagare än vad som anges under respektive avsnitt i dessa föreskrifter med kommentarer.

Vid arbete och tjänstgöring i en brukares eller omvårdnadstagares bostad kan arbetsgivaren i vissa fall behöva ordna med personalutrymmen utanför bostaden.

Arbete utanför ett fast driftsställe kan ha mycket varierande karaktär och varaktighet. Samma regler för personalutrymmen gäller dock och oavsett arbetsförhållandena är det angeläget att personalutrymmena är så bra som möjligt. Möjligheten att transportera bodar m.m. samt att ansluta el, vatten och avlopp varierar emellertid från fall till fall. Det är givetvis lättare att ordna personalutrymmen med relativt hög standard där arbete pågår under lång tid och arbetsplatsen har bra vägförbindelser, än där dessa förutsättningar saknas.

Det förhållandet att de som genomgår utbildning jämställs med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter innebär inte att denna kategori i alla hänseenden och i alla utbildningsverksamheter har samma behov av personalutrymmen som arbetstagarna i verksamheten. Förutom de variationer i arbetsmiljö som normalt finns mellan olika typer av verksamheter och arbetsplatser finns inom utbildningsväsendet också stora variationer i såväl utbildningens natur och varaktighet som elevernas bundenhet till utbildningslokalerna. För framför allt högskolestuderande med ett fåtal föreläsningar i veckan eller med begränsad schemalagd

närvaro gäller andra förutsättningar än de som gäller för arbetstagarna vid universitet och högskolor. Vid yrkesutbildning inom högskoleområdet gäller däremot normalt samma förutsättningar för de studerande som för arbetstagarna.

Exempel på hur personalutrymmen för arbetsplatser utanför ett fast driftsställe kan ordnas finns i tabellen.

Förutsättningar	Exempel på arbete	Personalutrymme
1. Arbete på samma ställe under längre tid där det är rimligt att ordna anslutning till el, vatten och avlopp.	Byggnadsarbete. I vissa fall väg- och anläggningsarbete på större arbetsplats.	Personalbodar. Tillfälligt upplåtet utrymme i en byggnad (t. ex. vid ombyggnad eller s.k. ROT-arbete).
2. Arbete på skiftande platser där det inte är rimligt att ansluta till vatten och avlopp.	<ul style="list-style-type: none"> – Byggarbete på mindre arbetsplats. – Skogsarbete. – Linjearbete. – Vissa vägarbeten. – Arbete långt från fasta personalutrymmen (i vissa fall jordbruks- och trädgårdsarbete). 	Personalbodar anpassade för att kunna föras fram på sämre vägar eller i terräng. Undantagsvis och främst sommartid mindre rastvagn eller dylikt.
3. Arbete där arbetstagare förflyttar sig längre sträckor under dagen, ibland i terräng.	Ambulerande arbete (service- och jourarbete m.m.).	Fordon som inretts med matplats, tvättmöjlighet och någon typ av portabel toalett. Personalutrymmen på andra arbetsställen eller dylikt.

b) Vid beräkning av hur många arbetstagare som kan komma att använda ett personalutrymme är det flera faktorer som har betydelse. En faktor är arbetstiderna på arbetsstället. Vid skiftarbete kan det t. ex. räcka med att personalutrymmena är anpassade till antalet personer i ett skiftlag om lagen normalt inte behöver använda dem samtidigt. Observera dock att varje arbetstagare behöver eget klädkåp, klädfack eller annat lämpligt arrangemang när föreskrifterna kräver skilda utrymmen för privata kläder och arbetskläder. Avlöser skiften varandra i omklädningsrummen innebär föreskriften att rummen behöver ha plats för båda lagen.

Om det på ett arbetsställe arbetar personal som har en annan arbetsgivare kan detta också ha betydelse för personalutrymmenas storlek och antal. Frågan blir då hur ofta och hur länge icke anställd personal arbetar på arbetsstället. Även arbetstiderna för dessa inverkar. Ofta kan vissa personalutrymmen behövas för städpersonal som inte är anställd hos den arbetsgivare där städning utförs. På stora arbetsställen där underhåll av maskiner och byggnader utförs kontinuerligt av personal som inte är anställd på arbetsstället behövs personalutrymmen även för denna personalgrupp.

Om exempelvis bevakningspersonal arbetar på andra tider än den ordinarie personalen behövs ofta inga extra personalutrymmen för bevakningspersonalen på bevakningsstället.

c) I diskrimineringslagen (2008:567) finns regler om åtgärder för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för både kvinnor och män.

91 § I personalutrymmen får det inte finnas inredning eller föremål som påtagligt försämrar utrymmets funktion. Ett personalutrymme får inte användas för verksamhet som försämrar användbarheten som personalutrymme.

Allmänna råd

Exempel på sådant som påtagligt kan försämma personalutrymmets funktion är att maskiner, datorer, kopiatorer eller material placeras där. För vård och förvaring av motorsågar och drivmedel är det särskilt föreskrivet att motorsågsrum ska finnas och vara skilt från personalutrymme. Se Arbetsmiljöverkets föreskrifter om användning av motorkedjesågar och röjsågar.

Exempel på när annan verksamhet inte försämrar användningen som personalutrymme är då personalmatsalen används som kurs- eller möteslokal på tider när den inte används för sitt ordinarie ändamål.

92 § Arbetstagare som förvarar personliga värdesaker på arbetsstället ska ha tillgång till ett utrymme som har eller kan förses med lås.

Allmänna råd

Utrymme för värdesaker kan vara t.ex. förvaringsfack, klädskap, skrivbord, hurts eller låsbart rum.

I skolan kan lösningarna för att förvara värdesaker variera beroende på skolans lokala regler och elevernas behov av att förvara värdesaker, läromedel och annan utrustning.

Klädutrymme

93 § Arbetstagare ska ha tillgång till utrymmen för förvaring av privata kläder och, när det behövs, arbetskläder. Kläderna ska kunna förvaras så att de inte smutsas ned eller skadas och så att risken för stöld motverkas. Om arbetet är smutsande eller svett drivande ska det finnas skilda förvaringsplatser för privata kläder och arbetskläder.

I eller i anslutning till omklädningsrum eller andra utrymmen för omklädning samt i andra klädutrymme ska det finnas tillräcklig plats för klädförvaring för de arbetstagare som samtidigt behöver förvara sina kläder där.

Allmänna råd

Vilka åtgärder som kan behövas till skydd mot nedsmutsning, skador och stöld under förvaringen får bedömas från fall till fall bl.a. med hänsyn till verksamhetens art, arbetsställets storlek och belägenhet, om andra än arbetstagarna vistas på arbetsstället och andra lokala förhållanden. Vid rengjort arbete, t.ex. på kontor, kan kapprum eller klädskap i arbetslokalen vara lämplig förvaringsplats för privata kläder.

I en skola kan förvaringen av elevernas ytterkläder variera bl.a. beroende på elevernas ålder. Förvaring av ytterkläder kan ske i anslutning till klassrummen, t.ex. i elevskåp i korridoren eller i ett från korridoren avskilt kapprum.

Om ett omklädningsrum eller annat klädutrymme är så beläget att arbetstagarna inte kan gå inomhus till ett annat personalutrymme eller till sin arbetsplats, behövs ofta möjlighet att hänga upp ytterkläder i eller intill arbetslokalen eller personalutrymmet.

Skilda förvaringsplatser för privata kläder och arbetskläder kan ordnas på olika sätt. Privata kläder som används vid smutsande, illaluktande eller svett drivande arbeten likställs i detta avseende med arbetskläder. Åtskillnaden kan åstadkommas med t.ex. två klädskap, ett klädskap med mellanvägg eller ett klädskap för privata kläder och ett öppet klädfack för arbetskläder. Ventilation i klädskap är önskvärd särskilt för arbetskläder.

Klädskap bör ha sådana mått att kläder kan hängas på galge. Där arbetet så kräver kan fack eller skåp behöva vara 40 cm breda eller bredare för utrymmeskrävande kläder.

I en personalbod behöver i allmänhet varje arbetstagare klädskap för privata kläder och skåp eller fack för arbetskläder. Motsvarande förvaringsutrymmen behövs normalt också i de delar av en byggnad som utnyttjas som personalutrymmen vid reparations- och underhållsarbete.

I fordon, mindre rastvagnar och liknande kan klädförvaringen ofta ordnas på annat lämpligt sätt än genom klädskap.

Inom jordbruket kan ombyte och klädförvaring t.ex. ske i utrymme som tillhandahålles i arbetsgivarens bostad.

Se även 94 § med kommentarer.

94 § Om det finns risk för ohälsa eller besvär genom att smitta, hälsofarligt ämne eller stark lukt överförs från arbetskläder eller skyddskläder till privata kläder ska privata kläder kunna förvaras åtskilda från arbetskläder och skyddskläder.

Vid arbeten där utöver vanliga arbetskläder även särskilda skyddskläder används mot smitta eller annan hälsofar ska det finnas särskilda utrymmen för förvaring av dessa skyddskläder.

Allmänna råd

Åtskild förvaring kan åstadkommas med t.ex. två klädskap, ett klädskap för privata kläder och ett öppet klädfack för arbetskläder eller skilda omklädningsrum.

Exempel på arbeten där det kan behövas skilda förvaringsplatser är djurhållning och arbete vid avloppsreningsverk.

Arbeten där särskilda skyddskläder behövs är t.ex. arbete med försöksdjur, asbest, hårdplastkomponenter eller vissa bekämpningsmedel. Se även Arbetsmiljöverkets olika föreskrifter om dessa arbeten. Kläder som används på arbetet för att skydda mot t.ex. smitta är skyddskläder, se även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om personlig skyddsutrustning om arbetsgivarens ansvar för förvaring av skyddskläder och föreskrifterna om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet.

Vissa skyddskläder kan vara bundna till platsen där de används. Skyddskläder för hemtjänstpersonal kan till exempel ofta förvaras i badrummet hos vårdtagaren.

Omklädningsrum

95 § Arbetstagare som utför smutsande eller svett drivande arbete eller annat arbete där verksamheten kräver att ombyte sker på arbetsstället ska ha tillgång till omklädningsrum eller annat lämpligt utrymme för omklädning. Om det behövs ska det finnas skilda omklädningsrum för privata kläder och arbetskläder eller skyddskläder.

Allmänna råd

Omklädningsutrymmen behövs om verksamhetens art är sådan att ombyte till arbetskläder eller skyddskläder på arbetsstället behövs. Exempel på verksamheter där ombyte behövs på grund av att arbetet är smutsande eller svett drivande eller för att det finns risk att stark lukt fastnar i kläderna är verkstäder, gruvor, bagerier, restaurangkök, snickerier, stenhuggerier, stålverk och gjutier. Utrymmen för ombyte kan även behövas vid annat arbete, till exempel om särskild arbetsklädsel krävs och en riskbedömning visar att ombyte behöver göras på arbetsstället.

Om skyddskläder används utanpå privata kläder eller arbetskläder, till exempel skyddsrock, är det inte säkert att omklädningsrum behövs. För till exempel hemtjänstpersonal kan utrymme för ombyte mellan privata kläder och arbetskläder ordnas i anslutning till paus- och gemensamhetslokaler.

Andra lämpliga utrymmen för omklädning behandlas i 96 § med kommentarer.

Verksamheter där det kan behövas skilda omklädningsrum för privata kläder och arbetskläder eller skyddskläder är t.ex. laboratoriearbete med smittförande organismer och lackering med isocyanater, t.ex. billackering. Då det finns skilda omklädningsrum för arbetskläder och privata kläder är det inte alltid nödvändigt att ha klädskap, men oftast är sådana att föredra. Om inte skilda omklädningsrum kan ordnas kan det ibland räcka om arbetskläder eller skyddskläder tas av och förvaras i en del av rummet och privata kläder i en annan del.

96 § Omklädningsrum ska vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummen samtidigt. Detta gäller dock inte omklädningsrum som avses i 95 §, om det av något kön finns endast en arbetstagare. I sådant fall ska det ändå ordnas en lämplig plats för ombyte och klädförvaring för den arbetstagaren.

Allmänna råd

Ett sätt att kunna utnyttja samma utrymmen men ändå tillgodose kravet på åtskillnad mellan män och kvinnor är att förskjuta arbetstiderna.

Exempel på ett lämpligt utrymme för omklädning på ett arbetsställe med en enda arbetstagare av ett av könen är en handikapptoilet eller ett förrum till duschen. Klädförvaringen ordnas då lämpligen i klädskap i närheten av utrymmet där bytet sker. På mindre arbetsställen kan arbetet organiseras så att arbetstagare av olika kön får turas om att klä om i omklädningsrummet.

Ett annat sätt kan vara att hänvisa en enstaka arbetstagare till att byta om i exempelvis en rymlig toalett.

97 § I omklädningsrum ska det finnas tillräcklig plats för ombyte för det antal arbetstagare som hänvisas dit samtidigt.

Det ska även finnas sittplatser för så många personer som normalt behöver sitta samtidigt. I eller nära omklädningsrum och andra klädutrymmen ska det finnas speglar i tillräckligt antal.

Allmänna råd

Med hänsyn till flexibilitet, hygien och trivsel, kan det vara en fördel att t.ex. ha flera små omklädningsrum istället för ett stort.

Lämpliga mått på bredd och djup på en sittplats är i regel 40×30 cm och höjd 40–45 cm. Klädskap med sittbänk är praktiskt. Om skåpet ska användas av en person med nedsatt rörelseförmåga bör sittbänken istället vara placerad bredvid skåpet eller på så stort avstånd från skåpet att det finns utrymme att manövrera en rullstol mellan bänken och skåpet.

Det är lämpligt att det även finns papperskorgar och där det behövs torkmattor och eluttag. För rullstolsburna är det lämpligt om klädstängen till kapphyllan sitter 1,20 m över golvet.

Det är lämpligt att det finns toalett i anslutning till omklädningsrummet.

Torkutrymme

98 § Om arbetskläder eller skodon lätt kan bli våta under arbetet, ska det finnas möjlighet att torka dem i eller i närheten av klädutrymmet. När det behövs ska det i närheten av omklädningsrummen finnas utrustning för att spola stövlar.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Allmänna råd

Exempel på torkmöjligheter är:

- ventilerat klädskap,
- torkskåp, och
- torkrum.

Viktigt är att ventilation och uppvärmning är sådana att kläderna torkar över natten eller på kortare tid.

Exempel på arbetsställen där det kan behövas en spolanordning för stövlar är avloppsreningsverk, jordbruk och trädgårdsodlingar. Även skolor med utbildningsprogram för dessa verksamheter kan behöva stövelavspolning och torkmöjligheter.

Tvätt- och duschutrymme

99 § På arbetsställen ska det finnas tvättplatser med tillräcklig mängd varmt och kallt vatten.

Allmänna råd

Det är lämpligt att tvättutrymmen placeras i anslutning till klädutrymmen. Om arbetet är smutsande eller svett drivande behövs i regel minst en tvättplats för varje påbörjat femtal arbetstagare.

Rumstempererat vatten kan undantagsvis vara tillräckligt om arbetet inte är svett drivande eller särskilt smutsande och om det samtidigt är svårt att tillhandahålla varmvatten vilket det kan vara i t.ex. fordon och mindre rastvagnar eller dylikt.

Särskilda krav på hygien ställs i vissa fall, t.ex. vid arbete med asbest, olja, bekämpningsmedel och flera andra farliga ämnen eller av t.ex. medicinska eller livsmedelshygieniska skäl. Se Arbetsmiljöverkets föreskrifter om det farliga ämne som är aktuellt.

100 § På arbetsställen, där arbetet är smutsande eller svett drivande, ska det finnas tillgång till dusch. Om fler än fyra arbetstagare arbetar samtidigt med sådant arbete ska tvättplats och dusch finnas i ett särskilt tvättrum i anslutning till omklädningsrummen. Kravet på dusch gäller dock inte på arbetsställen där det med hänsyn till omständigheterna inte är rimligt att installera en sådan.

På arbetsställen, där arbetet medför risk för smitta eller utförs med starkt luktande ämne, allergent ämne eller annat hälsofarligt ämne, ska det dock alltid finnas tillgång till dusch. Tvättplats och dusch ska vid sådant arbete finnas i ett särskilt tvättrum i anslutning till omklädningsrummen.

Tvättplats och dusch ska vara skilda för män och kvinnor, om de behöver använda dessa utrymmen samtidigt.

Allmänna råd

Exempel på verksamhet där dusch i allmänhet inte behöver ordnas är mindre gatukök, såsom t.ex. en grillkiosk.

Arbete med försöksdjur, asbest, hårdplastkomponenter eller vissa bekämpningsmedel samt arbete i återvinningsanläggningar är exempel på sådant arbete där det normalt behövs tillgång till dusch.

På mindre arbetsställen kan arbetet organiseras så att arbetstagare av olika kön får turas om att använda utrymmet.

101 § Antalet tvättplatser och duschar ska vara tillräckligt med hänsyn till arbetets art samt den tid som behövs för att tvätta sig. Vid tvättplatsen ska det finnas tillräckligt utrymme. Vid tvätt- och duschplatser ska det finnas rengöringsmedel och i erforderlig omfattning handdukar eller torkanordningar.

Allmänna råd

I regel behövs följande antal tvättplatser:

- på kontor eller liknande minst en tvättplats för varje påbörjat 15-tal arbetstagare,
- på arbetsställen där arbetet är smutsande eller svett drivande minst en tvättplats för varje påbörjat 5-tal arbetstagare,
- på arbetsställe där arbetet är smittfarligt eller utförs med starkt luktande ämne eller med hälsofarligt ämne är det ofta lämpligt med ytterligare tvättplatser.

Om antalet tvättplatser i ett tvättrum är fler än fyra brukar även dusch kunna räknas som tvättplats.

Föreskriften innebär inte att det på t.ex. kontor är nödvändigt att ordna tvättplatser utöver dem som enligt 103 § ska finnas på toaletter m.m. Detsamma gäller inom utbildningsverksamheten när det enbart är fråga om teoretisk undervisning.

När arbetet är smutsande kan det ofta vara lämpligt att tvättplatserna utgörs av tvättrännor.

Det behövs i regel en dusch för varje påbörjat 20-tal personer. Vid så smutsande eller svett drivande arbete att man kan räkna med att flertalet arbetstagare duschar efter arbetets slut, är det lämpligt med fler duschar.

Det är angeläget att en av duschplatserna i varje särskilt tvättrum är helt avskärmd och har omklädningshytt. Det är lämpligt att duschutrymmets golv är strävt eller har halkhämmande matta samt att det finns handtag i duschen. Exempel på lämpliga mått på en duschplats är 0,9×0,9 m. En duschplats som ska kunna användas av en person med nedsatt rörelseförmåga kan behöva vara större.

Organiska lösningsmedel såsom lacknafa och terpentin är olämpliga för rengöring av hud.

Om det finns särskilda skäl att förebygga smittspridning kan det vara lämpligt att tillhandahålla antibakteriell gel.

Exempel på arbeten där hudkräm för återfettning kan behöva tillhandahållas för att undvika uttorkning av huden är frisörarbete, arbete med lösningsmedel och vissa arbeten i vårdsektorn.

Vid enbart handtvätt är handdukar av engångstyp lämpliga.

Toaletterum

102 § På arbetsställen ska det finnas tillräckligt antal toaletter för de arbetstagare som arbetar samtidigt.

Allmänna råd

Föreskriften innebär inte att det är nödvändigt att ordna skilda toaletter för män och kvinnor.

Lämpligt antal toaletter är normalt en toalett för varje påbörjat 15-tal arbetstagare. För högskolestuderande beräknas normalt en toalett per 50 platser i föreläsningssalar.

De toaletter som avses i paragrafen är avsedda för arbetstagarna på arbetsstället. Antalet som anges i kommentaren är beräknat endast med hänsyn till antalet arbetstagare. Även städerutrutinerna är beräknade för enbart arbetstagarna. På vissa arbetsställen där allmänheten vistas i stor utsträckning, t.ex. järnvägsstationer, terminaler, flygplatser, affärer, sjukvårdsinrättningar och serviceinrättningar av skilda slag behövs toaletter även för allmänheten. Dimensioneringsregler för vilket antal sådana toaletter som behövs, tas inte upp i dessa föreskrifter.

I regel är det inte lämpligt att upplåta personaltoaletter till allmänheten. Detta är särskilt viktigt där det finns uppenbar risk för smitta eller kraftig nedsmutsning.

Exempel på en situation där man undantagsvis kan göra avsteg från kravet på tillgång till toalett är då arbetet på platsen är kortvarigt och tillfälligt och bedrivs avskilt från bebyggelse eller områden där andra människor vistas.

103 § Toaletterummen ska vara tillräckligt stora och avskilda och ha låsbar dörr. I toaletterummet eller i anslutning till detta ska finnas en tvättplats. Toaletterum ska normalt inte stå i direkt förbindelse med matutrymme.

Allmänna råd

För en toalett där ombyte ska kunna ske (se även kommentaren till 96 §) är det i regel lämpligare att själva toaletten är rymlig än att den är försedd med ett litet förrum. Exempel på lämplig storlek hos sådana toaletter är 1,3×1,4 m eller 1,0×1,7 m.

Exempel på lämpliga mått för en toalett som är tillgänglig och användbar för personer med nedsatt rörelseförmåga är 2,2×2,2 m. En sådan toalett kan användas av en person i eldriven rullstol för begränsad utomhusanvändning, förutsatt att personen har måttligt behov av hjälp och att toaletten är lämpligt planerad.

I toalettrum behövs normalt toalettpapper, tvål, handduk – lämpligen av papper – papperskorg, bägare för dricksvatten, klädskåp, spegel och uppsamlingskärl för sanitetsbindor m.m.

Dörren till ett toalettrum utan förrum bör inte vara placerad t.ex. i ett matutrymme.

Matutrymme

104 § Arbetstagare ska under matraster eller måltidsuppehåll kunna äta under tillfredsställande förhållanden. Det ska normalt ske i en personalrestaurang, en annan restaurang, ett matrum eller ett matutrymme. För den som genomgår utbildning godtas dock även andra lämpliga utrymmen.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Allmänna råd

Vid planering av matutrymmen är det viktigt att behovet av avkoppling från arbetet tillgodoses så långt möjligt. Det är t.ex. ofta lämpligt att lärares matutrymme är skilt från elevernas och att matutrymme för arbetstagare som har arbetsuppgifter av servicekaraktär, t.ex. inom handeln, placeras så att de kan äta ostört.

Om arbetstagare hänvisas till någon annan restaurang än en egen personalrestaurang behöver arbetsgivaren i regel förvissa sig om att den har tillräcklig kapacitet och lämpliga öppetider.

Vid dimensionering av matutrymmen behöver hänsyn tas bl.a. till antalet arbetstagare på arbetsstället, i vilken utsträckning de avser att äta där, om de äter i omgångar och andra omständigheter som kan bero på lokala förhållanden.

Vid en överslagsberäkning av utrymme för matrum kan antas att det fordras ca 1,2 m² golvyta per matplats, huvudgångar inräknade, kök eller köksinredning uträknat. Vid planeringen är det viktigt att se till att det finns tillräcklig plats vid utlämningsdisken och att korsande trafik så långt möjligt förebyggs.

Om arbetsplatsen saknar fönster är det särskilt angeläget att matrummet har fönster. På arbetsplatser utan tillgång till dagsljus och där det av någon anledning inte är praktiskt möjligt att ordna matrum med fönster är det lämpligt att i stället förbättra miljön genom exempelvis större utrymmen, omsorgsfull möblering och belysning, färgsättning m.m.

Det är lämpligt att bord och annan utrustning har lätt tvättbara ytor.

I en bil kan matplatsen utgöras av sittplatser med avställningsyta. En skolmatsal på rimligt avstånd från arbetsplatsen kan utnyttjas av elever ute på praktik och under lärlingsutbildning.

105 § Arbetstagare som äter medhavd mat ska ha tillgång till ett matrum eller plats i en personalrestaurang. På arbetsställen där högst fyra arbetstagare arbetar samtidigt får det i stället för matrum finnas ett avskilt matutrymme i arbetslokalen eller i ett klädrum med klädsåp om arbetet inte är smutsande, medför risk för smitta eller utförs med hälsofarligt eller starkt luktande ämne. Nära platsen där medhavd mat intas ska det finnas uppvärmningsanordning, kylskåp, förvaringsutrymmen, uppsamlingskärl för avfall, tillgång till varmt och kallt vatten och möjlighet att diska. Sittplatser ska ha ryggstöd.

Allmänna råd

Paragrafen innebär att även om det finns personalrestaurang eller t.ex. avtal med annan restaurang eller kupongsystem ska det ändå ordnas ett utrymme där arbetstagarna kan äta medhavd mat t.ex. i matrum, matutrymme eller del av personalrestaurang.

Även pausrum kan utnyttjas som matrum. Jämför även tredje stycket i kommentaren till 106 §. Lösningarna kan variera utifrån lokala förutsättningar. I t.ex. skolor kan en cafeteria, skolans matsal eller hemvistens köks- och matdel användas av de elever som äter medhavd mat.

Pausutrymme

106 § Arbetstagare ska kunna tillbringa pauser i arbetet på lämplig plats. Om det behövs ska ett särskilt pausutrymme ordnas.

Allmänna råd

Beträffande paus se arbetstidslagen (1982:673). Paus tid tillbringas oftast på arbetsplatsen.

Ett särskilt pausutrymme eller annat lämpligt utrymme kan behövas t.ex. när arbetsplatsen har extrem temperatur och/eller skadlig bullernivå. Det kan också behövas när arbetstagarna

inte kan koppla av från arbetet t.ex. beroende på att allmänheten befinner sig på själva arbetsplatsen, som vid en utgångskassa. Lärare är en annan yrkeskategori som normalt är i behov av ett pausutrymme skilt från undervisningsutrymmena. Det är ofta lämpligt att det finns pausutrymmen även om det inte råder extrema temperatur- eller bullerförhållanden på arbetsplatsen.

Exempel på andra utrymmen som kan utnyttjas vid pauser är matrum och personalmatsalar. Ett pausutrymme kan också ordnas genom avskärmning på en lämplig plats. För elever är skolgården ett viktigt pausutrymme vid tjänlig väderlek.

Det är i allmänhet bäst om pausutrymmet ligger nära arbetsplatsen och har fönster. Att pausutrymmet ligger nära arbetsplatsen är dock ofta viktigare än att det har fönster. Pausutrymmen utan fönster behöver i regel utformas med särskild omsorg vad gäller inredning, belysning och färgsättning.

Vilutrymme

107 § På arbetsställen ska det finnas eller vara lätt att ställa i ordning en lämplig vilplats för tillfällig vila, vid t.ex. illamående eller huvudvärk. Detta gäller dock inte där endast några få arbetstagare sysselsätts samtidigt. På större arbetsställen ska vilplatsen i regel inrymmas i ett särskilt vilrum.

Allmänna råd

En vilplats kan vid behov ordnas i ett klädrum/omklädningsrum eller annat lämpligt utrymme. I första hand bör det dock finnas en särskild vilplats.

Exempel på en vilplats som lätt kan ställas i ordning är när matplatsen i en bod är inredd på ett sådant sätt att den medger liggplats. Exempel på när en bod kan vara utan vilplats är när lämpligt vilutrymme finns att tillgå på annat sätt, t.ex. i en byggnad inom arbetsstället.

Exempel på när vilplatsen kan behöva vara utförd som ett särskilt vilrum är då fler än 50 personer regelbundet sysselsätts samtidigt inom ett område, t.ex. i en eller flera byggnader intill varandra.

Antalet vilrum som behövs beror på arbetets typ och antalet arbetstagare.

I skolan kan exempelvis vilrum i anslutning till elevvårdslokaler utnyttjas.

Det är bra om rummet placeras i tyst omgivning.

Bestämmelser om vilutrymme finns också i föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare.

108 § En vilplats ska vara bekväm, ostörd och ha sådan storlek att det går att vila lugnande. Ett vilrum ska ha lämplig inredning och utrustning.

Allmänna råd

Lämplig inredning är i de flesta fall en säng med kudde och filt, bord, stol, sänglampa, klädkrok och spegel. Det är bra om färger och material ger rummet en lugn karaktär. Sjukvårdsutrustning kan lämpligen finnas i eller i anslutning till vilrummet.

Det är en fördel om en toalett – gärna handikapptoalett med dusch – finns i anslutning till rummet eller i närheten av detta. Om så inte är fallet är det lämpligt att det finns tvättställ i rummet.

Det är lämpligt att upptagetmarkering och larmanordning ingår i vilrummets utrustning. Exempel på larmanordning är larmsignal till serviceenhet eller telefon.

Jourrum

109 § För arbetstagare som har jourtjänst ska det finnas ett jourrum. Rummet ska ligga så nära huvudarbetsplatsen för jourtjänsten som det är praktiskt möjligt.

Allmänna råd

Jourtid enligt arbetstidslagen (1982:673) är tid då arbetstagaren står till förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

110 § Jourrum ska vara ostört placerade samt ha sådan storlek och inredning att arbetstagare får erforderlig vila. De ska vara utförda som enkelrum. I närheten av jourrum ska det finnas möjlighet att värma och äta mat. Toalett och dusch ska finnas nära rummet.

Allmänna råd

Inredningen kan lämpligen vara säng, sängutrustning, garderob eller klädskap, stol, bord, tak- och sängbelysning och spegel.

Väntrum

111 § På arbetsställen där längre väntetid normalt förekommer för arbetstagarna ska det finnas ett särskilt väntrum, om inte något annat lämpligt utrymme finns att tillgå.

I väntrum ska i erforderlig utsträckning finnas bord och sittplatser med ryggstöd. I eller invid väntrum ska det finnas klädhyllor för ytterkläder och tillgång till dricksvatten. Toalett ska finnas nära väntrum.

Allmänna råd

Arbetsställen som avses i paragrafen kan finnas t.ex. inom kommunikationsväsendet och i hamnar.

Exempel på annat lämpligt utrymme som kan utnyttjas som väntrum är matrum och pausrum, om inte detta medför nackdelar för dem som har rast eller paus.

Vid överslagsberäkning av utrymme för väntrum kan antas att det fordras ca 1 m² golvyta per person.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Överliggningsrum

112 § För arbetstagare inom kommunikationsväsendet som i arbetet tidtabellsbundet reser till samma ort och uppehåller sig där vid tid för vila ska det finnas överliggningsrum. Sådana rum ska vara enkelrum. De ska ha sådan storlek, inredning och utrustning samt vara så placerade att arbetstagarna får ostörd avkoppling och vila.

I närheten av överliggningsrum ska det finnas möjlighet att äta. Toalett och dusch ska finnas nära rummet.

Allmänna råd

Arbetstagare som avses är tågpersonal, annan järnvägspersonal och bussförare. Förläggning t.ex. vid anläggningsarbete räknas inte som överliggningsrum enligt dessa föreskrifter.

Inredningen kan lämpligen vara säng, garderob eller klädkåp, linneskåp, stol, bord, tak- och sängbelysning. Utrustningen kan utgöras av täcke eller filt, kudde, sänglinne, väckningsanordning och spegel. Möjlighet att äta kan finnas i ett matrum eller i överliggningsrummet om där finns pentry eller kokskåp. En lämpligt belägen restaurang eller liknande som har lämpliga öppettider kan också utnyttjas.

Hotellrum eller personalrum som uppfyller kraven i paragrafen kan också utnyttjas som överliggningsrum.

Speciella krav för personalbodar

113 § Personalbodar ska ha:

- minst ett öppningsbart fönster,
- utrustning för bränslepåfyllning utifrån om flytande bränsle används för uppvärmning, samt
- utrustning som underlättar till- och frånkoppling av dragfordon om boden är avsedd att dras av ett sådant fordon.

Allmänna råd

Fönster kan behöva vara öppningsbara för tillfällig vädring och i vissa fall även för att kunna användas som utrymningsväg. I bodar med flera separata utrymmen kan det vara lämpligt att varje utrymme har ett öppningsbart fönster.

För att motverka inbrott kan fönstren behöva förses med luckor eller galler. Det är då viktigt att se till att inbrottskyddet inte utgör hinder i en eventuell utrymningsväg.

För att få tillräckligt med dagsljus i bodar kan det vara lämpligt med en fönsterarea som är minst 10 % av golvarean.

Drift och underhåll

114 § Arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen med tillhörande inredning och utrustning ska underhållas, städas och rengöras på ett tillfredsställande sätt för att förebygga olycksfall och ohälsa. Detta ska utföras regelbundet och enligt på förhand uppgjorda rutiner som är anpassade efter utrymmets funktion och användningsfrekvens samt verksamheten på arbetsstället.

Underhållet ska vara sådant att byggnadens eller anläggningens hållfasthet inte nedsätts. Tekniska anordningar och installationer ska underhållas så att de fungerar som avsett med bibehållen säkerhet.

Allmänna råd

Till underhållsarbete räknas här även tillsyn, skötsel och byten av förbrukningsmateriel. Även arbetsplatser utomhus behöver underhållas.

Syftet med underhåll är i första hand att säkerställa hållfasthet, säkerhet och hygien. Det är lämpligt även från trivselsynpunkt att ytor på golv, väggar och tak underhålls väl. Underhåll är också till för att säkerställa att allt fungerar på avsett vis.

Syftet med städning och rengöring är från arbetsmiljösynpunkt bl. a. att motverka risker för olycksfall och ohälsa. I en städad lokal minskar riskerna för att någon snubblar eller halkar, att det börjar brinna i ansamlad damm och spill eller att någon får i sig hälsofarliga ämnen genom inandning eller hudkontakt.

En välstädad miljö är också viktig för att förebygga och lindra t.ex. allergiska besvär och minska risken för smittspridning. Städning samverkar med god ventilation till att hålla dammhalten i luften låg.

Rutiner för städning kan lämpligen läggas fast i ett städschema som beskriver hur ofta och med vilka metoder olika rum, ytor och inredningsdetaljer ska rengöras. Det kan vara lämpligt att städschemat görs med indelning i daglig städning, vecko-, månads- och storstädning. Vis-sa utrymmen kan behöva städas flera gånger per dag.

Det är viktigt att städmetoder och rutiner är anpassade efter lokalens funktion och verksamhetens art. Det är dessutom viktigt att välja sådana metoder som innebär minsta möjliga risker för städpersonalen och andra arbetstagare.

För städning i skolor och förskolor har Socialstyrelsen allmänna råd.

115 § Utrymmen och anordningar för fastighetsdrift och service liksom för underhållsarbete ska finnas och ha en storlek och utformning som medger att sådana arbeten kan utföras på ett för kroppen skonsamt sätt och utan inbyggda risker för ohälsa och olycksfall. Detsamma gäller tillträdesleder till sådana utrymmen.

Byggprodukter, installationsdelar och övriga tekniska anordningar som fordrar skötsel eller normalt behöver förnyas under byggnadsverkets brukstid ska placeras så att detta kan ske med betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall samt på ett ergonomiskt lämpligt sätt.

Allmänna råd

Exempel på utrymmen för fastighetsdrift och service är fläktrum, städutrymmen och avfallsutrymmen.

Anordningar för städning och rengöring kan vara t.ex. eluttag, tappställen med varmt och kallt vatten, utslagsbackar, golvbrunnar och laddningsplatser för städmaskiner. Utrymmen som behövs kan vara t.ex. städutrymmen för förvaring av redskap, städvagn, städmateriel och förbrukningsmateriel. Städutrymmen utformas normalt lämpligast som avskilda städtrum.

Minst ett städutrymme behöver normalt finnas på varje våningsplan, så att man slipper flytta utrustning mellan våningarna och därmed kan undvika onödigt belastning.

Det är viktigt att det finns en bekväm väg utan trappsteg och med låga trösklar och tillräckliga dörröppningar där man behöver ta sig fram med städvagn.

Städutrymmen bör bl. a. planeras så att arbete över axelhöjd och under knähöjd undviks. Utslagsbacken bör placeras så att den kan vara underlag för en hink, lämpligast med backens överkant ca 0,6 m och blandarens utlopp ca 1,1 m över golvet. Det är viktigt att det i städutrymmen finns god ventilation, bl. a. för att städredskapen ska torka, och god belysning.

Förutom städtrum behövs i regel ett centralförråd för t.ex. materiel, rengöringsmedel, redskap och maskiner. Ofta behövs även andra lokaler för städningen. I större byggnader är det ofta lämpligt att samlar dessa i en städcentral, som då kan innehålla lokaler för materieförråd, vagnar, redskap, maskiner, batteriladdning, tvätt, expedition och personalrum.

Avfallsutrymmen och transportvägar behöver normalt tillåta rullande hantering. Avfallsutrymmen behöver normalt kunna nås via förbindelse inomhus och placeras nära hiss, för att underlätta transporter. Passagemåtten bör vara sådana att transporter kan ske på ett ergonomiskt riktigt sätt.

Avfallsutrymmen bör vara så utformade att de är lätta att hålla rena. De behöver därför ofta ha golvbrunn och tillgång till vatten.

När man planerar ett avfallsutrymme behöver hänsyn tas till källsortering och separat förvaring för återvinning. Normalt behöver plats också finnas för skrymmande avfall, s.k. grovsoopor, och för returemballage.

Kyld förvaring kan behövas för luktande och ruttande avfall t.ex. avfall från livsmedelslokaler, liksom för smittförande avfall.

Det är viktigt att underhåll och service av anordningar kan utföras på ett sådant sätt att olämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser undviks. Särskilt viktigt är att kunna undvika arbete över axelhöjd och under knähöjd.

Det är viktigt att olika underhållsbehov i t.ex. fläktrum och hissmaskinrum beaktas och att hänsyn tas till villkoren för underhållsarbetet redan vid planeringen av lokalerna, t.ex. vad galler tillträdes- och transportvägar, tillräckligt utrymme för arbetet, belysning, eluttag, trappor inomhus, fasta stegar och arbetsplattformar, fästen, lyftkrokar o.dyl.

Det är också viktigt att tillgängligheten är god och att tillräckligt arbetsutrymme i höjd och bredd finns vid installationer som kan behöva repareras, bytas ut eller som av annan anledning behöver vara åtkomliga. Exempel på sådana installationer är värmepannor, radiatorer, rördelar, ventiler, kylskåp, tvätt- och diskmaskiner, toalettstolar och handfat.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:2

Denna författning träder i kraft den 1 april 2010 då Arbetarskyddsstyrelsen föreskrifter (AFS 2000:42) om arbetsplatsens utformning ska upphöra att gälla.

UTDRAG

Brottsbalk (1962:700)

ANDRA AVDELNINGEN Om brotten

3 kap. Om brott mot liv och hälsa (7–10 §§)

7 § Den som av oaktsamhet orsakar annans död, döms för *vållande till annans död* till fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, till böter.

Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år. Vid bedömning av om brottet är grovt skall särskilt beaktas

1. om gärningen har innefattat ett medvetet risktagande av allvarligt slag, eller
2. om gärningsmannen, när det krävts särskild uppmärksamhet eller skicklighet, har varit påverkad av alkohol eller något annat medel eller annars gjort sig skyldig till en försummelse av allvarligt slag. *Lag (2001:348)*

8 § Den som av oaktsamhet orsakar annan person sådan kroppsskada eller sjukdom som inte är ringa, döms för *vållande till kroppsskada eller sjukdom* till böter eller fängelse i högst sex månader.

Är brottet grovt, döms till fängelse i högst fyra år. Vid bedömning av om brottet är grovt skall särskilt beaktas

1. om gärningen har innefattat ett medvetet risktagande av allvarligt slag, eller
2. om gärningsmannen, när det krävts särskild uppmärksamhet eller skicklighet, har varit påverkad av alkohol eller något annat medel eller annars gjort sig skyldig till en försummelse av allvarligt slag. *Lag (2001:348)*

9 § Utsätter någon av grov oaktsamhet annan för livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom, dömes för *framkallande av fara för annan* till böter eller fängelse i högst två år.

10 § Om brott, som i 7–9 §§ sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för *arbetsmiljöbrott* till straff som i nämnda lagrum sägs. *Lag (1991:679)*