

Arbetstid, ledighet och arbetsmiljö

Arbets- och vilotider

Generella författningar

Arbetstidslag (1982:673)	129
Arbetstidsförordning (1982:901)	135
Arbetstid m.m. i husligt arbete , lag (1970:943)	136
AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	140

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Transportbranschen

Kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik , lag (2008:475)	142
Tillsynsmyndighet för kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik , förordning (2008:770)	146
Arbetstid vid visst vägtransportarbete , lag (2005:395)	147
Arbetstid vid visst vägtransportarbete , förordning (2005:399)	153
Vilotider vid vissa vägtransporter inom landet , förordning (1994:1297)	154
Arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget , lag (2005:426)	156
Arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget , förordning (2010:1579)	158
Vilotid för sjömän , lag (1998:958)	159
Vilotid för sjömän , förordning (1998:962)	162

Ledighet från anställning

Semester

Semesterlag (1977:480)	163
Förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete , lag (1963:115)	172

Föräldraledighet

Föräldraledighetslag (1995:584)	173
Jämställdhetsbonus , lag (2008:313)	178
Socialförsäkringsbalk (2010:110) – utdrag	180

Ledighet på grund av närståendevård m.m.

Ledighet för närståendevård , lag (1988:1465)	215
Rätt till ledighet av trängande familjeskäl , lag (1998:209)	217

Ledighet på grund av utbildning

Arbetstagares rätt till ledighet för utbildning , lag (1974:981)	218
Skollag (2010:800) – utdrag	221
Rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare , lag (1986:163)	222
Rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan , lag (1979:1184) ...	224

Forts. nästa sida

Ledighet på grund av annat arbete	
Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lag (1997:1293)	226
Rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, lag (2008:565)	228
Ledighet på grund av tjänstgöring i Försvarsmakten	
Vissa försvarsmaktsanställningar, lag (2012:332)	230
Totalförsvarspikt, lag (1994:1809) – utdrag	238
Skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m., lag (1994:2076)	239
<i>Arbetsmiljö</i>	
Generella författningar	
Arbetsmiljölagen (1977:1160)	240
Arbetsmiljöförordning (1977:1166)	256
AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö	261
AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	266
AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning	276
Tobakslag (1993:581) – utdrag	323
Fartygssäkerhetslag (2003:364) – utdrag	326
Fartygssäkerhetsförordning (2003:438) – utdrag	329
Arbetsskada	
Socialförsäkringsbalk (2010:110) – utdrag	180
Arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd, förordning (1977:284)	331
Ensamarbete	
AFS 1982:3 Ensamarbete	336
Arbete vid bildskärm	
AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm	340
Första hjälpen och krisstöd	
AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd	342
Minderåriga	
Föräldrabalk (1949:381) – utdrag	36
AFS 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö	354

Arbetstidslag (1982:673)

(senast ändrad genom SFS 2014:660)

Tillämpningsområde	129
Ordinarie arbetstid och jourtid	130
Övertid	130
Mertid vid deltidсанställning	131
Den sammanlagda arbetstiden	131
Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	131
Arbetstidens förläggning m.m.	131
Dispens av Arbetsmiljöverket	132
Skyddsombuds begäran om åtgärder	132
Tillsyn	133
Straffbestämmelser m.m.	133
Sanktionsavgifter	133
Överklagande	134
Propositioner	134

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, eller
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 b §, 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. De gäller inte heller inom offentlig verksamhet för arbete som är speciellt för verksamheten 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. Sådant arbete kan förekomma hos bland annat Försvarsmakten, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen eller vid skydds- och beredskapsarbeten.

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 (2014:660)*

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras undantag från lagen i dess helhet eller avvikelser från 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 b §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster

bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ 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 eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen om de sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska 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 ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. *Lag (2011:740)*

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 per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). *Lag (2011:740)*

8 a § Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. *Lag (2011:740)*

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. *Lag (2011:740)*

Mertid vid deltidсанställning

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

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §. *Lag (2011:740)*

10 a § Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. *Lag (2011:740)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Den sammanlagda arbetstiden

10 b § 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 (2011:740)*

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

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

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om hur sådana anteckningar ska föras. *Lag (2013:611)*

Arbetstidens förläggning m.m.

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna 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 genomsnittsberäkningen 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 § Arbetstagarna 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 rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasterernas 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 medge avvikelse från 5, 6, 10 b och 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena, om det finns särskilda skäl för det.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. *Lag (2011:740)*

Skyddsombuds begäran om åtgärder

19 a § Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att 8 a, 9 och 10 a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar sådana åtgärder. Om skyddsombudet begär det, ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran har mottagits.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det. *Lag (2011:740)*

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. Polismyndigheten ska då lämna den handräckning som behövs. *Lag (2014:660)*

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

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare. *Lag (2013:611)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Straffbestämmelser m.m.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet 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 oaktsamhet

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 §, har anlitat en arbets- tagare i strid mot 10 b, 12, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §, eller
2. har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har be- gått upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

En gärning som omfattas av ett föreläggande enligt 22 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket. *Lag (2013:611)*

24 a § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som stri- der 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 medbe- stämmande i arbetslivet.

Sanktionsavgifter

26 § Om en arbetsgivare har överträtt 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid och för varje ar- betstagare som har anlitats i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:611)*

26 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläg- gande eller förbud enligt 22 §. *Lag (2013:611)*

26 b § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften.

Lag (2013:611)

27 § Arbetsmiljöverket provar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 26 b § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:611)*

27 a § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år efter det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:611)*

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 arbetstagarorganisation 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

SFS 2010:1231

Prop. 2009/10:222

SFS 2011:740

Prop. 2010/11:89

SFS 2013:611

Prop. 2012/13:143

SFS 2014:660

Prop. 2013/14:110

Arbetstidsförordning (1982:901)

(senast ändrad genom SFS 2014:366)

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 § En avskrift av en dom eller ett slutligt beslut i ett mål om ansvar enligt 23 och 24 §§ arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska sändas till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller ett beslut genom vilket någon har påförts sanktionsavgift enligt arbetstidslagen. *Förordning (2014:366)*

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 § har upphävts genom förordning (2014:366).

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 2016:249)

Inledande bestämmelser	136
Ordinarie arbetstid	136
Övertid	136
Skydd mot ohälsa m.m.	137
Anställningsavtalets ingående och upphörande m.m.	137
Tillsyn	138
Ansvar, sanktionsavgift och skadestånd	138
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	139
Propositioner	139

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)*

1 §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, 24 och 25 §§.

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren. *Lag (2016:249)*

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 tillgododsett, 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 förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

Lag (1982:675)

¹ Denna lydelse träder i kraft den 1 maj 2016 enligt lag (2016:249) [red.anm.].

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 övertidsarbetets art. Om arbetstagaren icke tagit ut ledigheten när anställningen upphör, skall ersättning 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 uppstår 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 uppenbarligen 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 anledning där till.

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 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. *Lag (2013:612)*

18 § Arbetsmiljöverkets beslut enligt 17 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:612)*

Ansvar, sanktionsavgift och skadestånd

19 § En arbetsgivare som inte rättar sig efter ett föreläggande eller förbud enligt 17 § döms till böter. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

Till böter döms också den arbetsgivare som uppsåtligen lämnar en oriktig eller vilseledande uppgift i en anteckning som avses i 6 §.

En gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 17 § ska inte medföra straffansvar enligt andra stycket. *Lag (2013:612)*

20 § Om en arbetsgivare har överträtt 2, 3, 4 eller 9 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften tas ut av den arbetsgivare i vars hushåll arbetet utförs. Avgiften ska betalas även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Avgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid och för varje arbetstagare som har anlåtats i strid med 2, 3, 4 eller 9 § en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:612)*

21 § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 17 §.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften.

Lag (2013:612)

22 § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 20 § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagkraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:612)*

23 § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år efter det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:612)*

24 § En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer.

En arbetstagare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot 5, 7, 11, 12, 12 a, 12 b, 13 eller 14 § ska betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket får 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, får skadeståndet sättas ned helt eller delvis. *Lag (2013:612)*

25 § Den som vill kräva skadestånd enligt 24 § ska väcka talan inom sex månader från tidpunkten för den skadegörande handlingen. Om talan inte väcks inom den tiden, har parten förlorat sin talan. *Lag (2013:612)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2016:249

Denna lag träder i kraft den 1 maj 2016.

Propositioner

SFS 1970:943

Prop. 1970:150

SFS 1973:838

Prop. 1973:130

SFS 1974:361

Prop. 1974:88

SFS 1975:732

Prop. 1975:78

SFS 1978:340

Prop. 1977/78:121

SFS 1980:209

Prop. 1979/80:80

SFS 1982:85

Prop. 1981/82:71

SFS 1982:675

Prop. 1981/82:154

SFS 1994:1988

Prop. 1994/95:77

SFS 1995:1240

Prop. 1995/96:79

SFS 2000:765

Prop. 1999/2000:141

SFS 2000:1361

Prop. 2000/01:1

SFS 2008:296

Prop. 2007/08:65

SFS 2013:612

Prop. 2012/13:143

SFS 2016:249

Prop. 2015/16:62

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 avlöningsperioden får anteckning göras senast 14 dagar efter avlöningsperiodens 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 deltidсанställning som överstiger timtalet för den ordinarie arbetstiden vid heltidsанställning.

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 deltidсанställning kan åskådliggöras med följande exempel. En deltidсанställd har en ordinarie arbetstid av 35 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsанställning utgör 40 timmar i veckan. Under veckorna 1, 2 och 3 arbetar den deltidсанställda 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 deltidсанställning 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 Arbetskyddsstyrelsen. 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 innehåller journaler för jourtid, övertid respektive mertid och återges ej här; red.anm.]

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

(senast ändrad genom SFS 2014:744)

Lagens innehåll och tillämpningsområde	142
Definitioner	142
Undantag för viss gränstrafik	142
Avvikelser genom kollektivavtal	142
Dygnsvila	143
Veckovila	143
Raster	143
Körtid	144
Tjänstgöringslista	144
Tillsyn	144
Straffbestämmelser m.m.	144
Överklagande m.m.	145
Propositioner	146

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 avtalslutande 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 järnvägs gemenskapen (CER) och Europeiska transportarbetar federationen (ETF) om vissa aspekter på villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsoverskridande 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 en polismans särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behövs tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl. *Lag (2014:744)*

25 § Tillsynsmyndigheten får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare. *Lag (2013:614)*

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 raster inte kan tas enligt 14 och 15 §§, såvida inte 17 § varit tillämplig, eller
2. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när tillsynsmyndigheten har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 §.

En gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 25 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket. *Lag (2013:614)*

27 a § Om en arbetsgivare har överträtt 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 eller 18 § eller föreskrifter som meddelats med stöd av 9 § andra stycket utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 4 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.

Avgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 eller 18 § eller föreskrifter som meddelats med stöd av 9 § andra stycket, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:614)*

27 b § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 25 §. *Lag (2013:614)*

27 c § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften.

Lag (2013:614)

27 d § Tillsynsmyndigheten prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 27 c § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagkraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får tillsynsmyndigheten ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:614)*

27 e § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:614)*

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.

32 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om avgifter för tillsyn enligt denna lag och enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. *Lag (2010:1576)*

Propositioner

SFS 2008:475

SFS 2010:1576

SFS 2013:614

SFS 2014:744

Prop. 2007/08:76

Prop. 2010/11:30

Prop. 2012/13:143

Prop. 2013/14:110

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

(senast ändrad genom SFS 2010:1612)

1 § Transportstyrelsen är tillsynsmyndighet enligt lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. *Förordning (2010:1612)*

2 § Transportstyrelsen får meddela föreskrifter

1. om avgifter för tillsyn enligt lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik och enligt föreskrifter som meddelats med stöd av lagen,
2. för verkställighet av lagen. *Förordning (2010:1612)*

Lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

(senast ändrad genom SFS 2014:739)

Tillämpningsområde	147
Avvikelser genom kollektivavtal	148
Ordinarie arbetstid, övertid och mertid	148
Ordinarie arbetstid	148
Övertid	148
Mertid	149
Begränsning av den sammanlagda arbetstiden	149
Nattarbete	149
Information om arbetstidens förläggning	150
Viloperioder för lärlingar och praktikanter	150
Raster och pauser	150
Registrering av arbetstid	150
Dispens	150
Tillsyn	150
Straffbestämmelser m.m.	151
Övertidsavgifter	151
Överklagande m.m.	152
Propositioner	152

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Tillämpningsområde

1 § Denna lag ska tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och av förare som är egenföretagare under förutsättning att arbetstagaren eller egenföretagaren deltar i vägtransporter, vid vilka följande ska 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 förordning (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).

I fråga om förare finns bestämmelser om körtider samt om raster och viloperioder i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 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, ska arbetstiden läggas samman vid tillämpning av denna lag. *Lag (2012:229)*

1 a § 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. *Lag (2012:229)*

1 b § Med förare som är egenföretagare avses i denna lag en person vars huvudsakliga yrkesverksamhet består i att utföra person- eller varutransporter på väg mot ersättning, i enlighet med ett sådant gemenskapstillstånd som regleras i förordning (EG) nr 1072/2009 eller förordning (EG) nr 1073/2009 eller ett yrkestrafikstillstånd enligt yrkestrafiklagen (2012:210), och

- a) som har rätt att arbeta för egen räkning och inte utför arbete för en arbetsgivares räkning,
- b) är fri att organisera den aktuella verksamheten,

- c) vars inkomster är direkt beroende av den förtjänst som görs, och
- d) är fri att, självständigt eller i samarbete mellan egenföretagare, ha affärsförbindelser med flera kunder.

För den förare som inte uppfyller samtliga dessa kriterier ska samma skyldigheter och rättigheter gälla som för mobila arbetstagare enligt denna lag.

Med arbetstid avses, när det gäller egenföretagare, inte tid som används för allmänt administrativt arbete som inte direkt hänger samman med transporten i fråga.

Lag (2012:229)

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 utsträckas 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 Transportstyrelsen enligt 21 §, ska med övertid i stället avses arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid. *Lag (2010:1570)*

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 överhäng-

ande 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 Transportstyrelsen. *Lag (2010:1570)*

Mertid

9 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidansställning 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 arbetstagar har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare. Detsamma gäller för egenföretagare oavsett om arbetet utförts för en eller flera kunder.

Om en person utfört vägtransportarbete i egenskap av såväl arbetstagar som egenföretagare utgör summan av arbetstiderna den sammanlagda arbetstiden. *Lag (2012:229)*

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 arbetstagarers sammanlagda arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Detsamma ska gälla för egenföretagare.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar, med undantag för de fall som avses i artikel 8.6 a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 och artikel 8.6 b i AETR.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren eller egenföretagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren eller egenföretagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom ska likställas med fullgjord arbetstid. *Lag (2012:229)*

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 ska i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren eller egenföretagaren 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 eller egenföretagaren. *Lag (2012:229)*

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 a § gäller de viloperioder som anges i artiklarna 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 dessa lagar ger ett för den enskilde förmånligare skydd ska dock dessa bestämmelser tillämpas. *Lag (2012:229)*

Raster och pauser

18 § Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten ska uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, ska 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 ska förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren eller egenföretagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid. *Lag (2012:229)*

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 § Arbetsgivare och egenföretagare ska registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren ska bevaras hos arbetsgivaren eller egenföretagaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar.

Arbetsgivaren ska 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. *Lag (2012:229)*

Dispens

21 § Om kollektivavtal som avses i 2 § inte träffas eller om det är fråga om en egenföretagare, får Transportstyrelsen medge sådana undantag (dispens) som avses i den bestämmelsen, förutsatt att det finns särskilda skäl.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om sådana undantag som avses i 2 § i fråga om sammanlagd arbetstid och nattarbete för egenföretagare.

Ytterligare övertid eller mertid, utöver allmän övertid respektive allmän mertid, får medges med högst 150 timmar under ett kalenderår. *Lag (2012:229)*

Tillsyn

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

För att kunna utöva tillsynen har Transportstyrelsen rätt att få tillträde till arbetsställen. *Lag (2012:229)*

23 § Polismyndigheten ska lämna den hjälp som behövs för att Transportstyrelsen ska 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 en polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behövs tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl. *Lag (2014:739)*

24 § Transportstyrelsen får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag ska följas. Förelägganden och förbud får förenas med vite. *Lag (2010:1570)*

Straffbestämmelser m.m.

25 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare eller den egenföretagare som uppsåtligen eller av oaksamhet 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. *Lag (2012:229)*

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

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 Transportstyrelsen har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 § första stycket. *Lag (2010:1570)*

26 a § Till böter döms den som är egenföretagare och som uppsåtligen eller av oaksamhet

1. förlägger arbetet så att
 - a) arbetstiden 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 20 § första stycket, eller
3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Transportstyrelsen har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 § första stycket. *Lag (2012:229)*

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 utgår för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 7 eller 8 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

Lag (2010:1293)

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 förlutit från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande m.m.

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

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2010:1570)*

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 § Transportstyrelsen får förordna att dess beslut ska gälla omedelbart. *Lag (2010:1570)*

33 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om avgifter för tillsyn och ärendehandläggning enligt denna lag och enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. *Lag (2010:1570)*

Propositioner

SFS 2005:395

Prop. 2004/05:132

SFS 2010:1570

Prop. 2010/11:30

SFS 2007:92

Prop. 2006/07:42

SFS 2012:229

Prop. 2011/12:69

SFS 2008:299

Prop. 2007/08:62

SFS 2014:739

Prop. 2013/14:110

SFS 2010:1293

Prop. 2009/10:222

Förordning (2005:399) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

(senast ändrad genom SFS 2012:230)

1 § Transportstyrelsen får meddela föreskrifter

1. om avgifter för tillsyn och ärendehandläggning enligt lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete och enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen,
2. om sådana undantag som avses i 21 § andra stycket lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, och
3. för verkställighet av lagen. *Förordning (2012:230)*

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

Förordning (2010:1607)

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.

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

(senast ändrad genom SFS 2014:1259)

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 taxitrafiklagen (2012:211),
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 (2012:240)*

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 förvärsarbete,
- 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 dyggen 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 ska på begäran av en 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 (2014:1259)*

Undantag

11 § Transportstyrelsen får meddela föreskrifter om eller i enskilda fall besluta om undantag från denna förordning. Undantag får förenas med särskilda villkor.

Transportstyrelsen får meddela föreskrifter om avgifter för prövning av en ansökan om undantag. *Förordning (2010:1590)*

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)*

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, ska en polisman hindra varje fortsatt färd som inte kan ske utan påtaglig fara för trafiksäkerheten eller annan väsentlig olägenhet.

Förordning (2014:1259)

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

(senast ändrad genom SFS 2014:740)

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,
- *flygarbetstidsdirektivet*: 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 flygarbetstidsdirektivet. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga 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 § Transportstyrelsen ska 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 Transportstyrelsen rätt att komma in på arbetsställena. Polismyndigheten ska då lämna den handräckning som behövs. *Lag (2014:740)*

7 § Transportstyrelsen får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare.

Lag (2013:613)

Överklagande

8 § Transportstyrelsens beslut enligt 7 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Transportstyrelsen får förordna att dess beslut ska gälla omedelbart. *Lag (2010:1571)*

Påföljder m.m.

9 § 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 7 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

10 § Om en arbetsgivare har överträtt 4 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska en sanktionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Avgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 4 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:613)*

10 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 §. *Lag (2013:613)*

10 b § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften.

Lag (2013:613)

10 c § Transportstyrelsen prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 10 b § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Transportstyrelsen ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:613)*

10 d § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:613)*

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.

13 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om avgifter för tillsyn enligt denna lag. *Lag (2010:1571)*

Propositioner

SFS 2005:426

Prop. 2004/05:134

SFS 2008:300

Prop. 2007/08:62

SFS 2010:1571

Prop. 2010/11:30

SFS 2013:613

Prop. 2012/13:143

SFS 2014:740

Prop. 2013/14:110

Förordning (2010:1579) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget

1 § Transportstyrelsen får meddela föreskrifter om avgifter för tillsyn enligt lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget.

Lag (1998:958) om vilotid för sjömän

(senast ändrad genom SFS 2012:95)

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 arbetstagsidans har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagsorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Undantagen ska så långt det är möjligt följa de föreskrivna arbets- och vilotidsmått. 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).

Lag (2011:1534)

3 a § Undantag enligt 3 § första stycket får i fråga om vaktgående sjömän och andra sjömän med uppgifter som rör fartygets säkerhet, förhindrande av förorening eller sjöfartsskyddet göras endast för sjömän ombord på sådana passagerarfartyg som avses i fartygssäkerhetslagen (2003:364) och som enbart anlöper svenska hamnar. Undantag får dock inte göras för sjömän på sådana passagerarfartyg som går i trafik mellan hamn på Gotland och annan svensk hamn. Undantag från 4 § andra stycket 2 får göras under högst två veckor. Tiden mellan två perioder av undantag får inte understiga den dubbla tiden som undantaget varat.

Vilotiden får inte understiga

1. 10 timmar under varje 24-timmarsperiod och
2. 70 timmar under varje 7-dagarsperiod.

Vilotiden enligt andra stycket 1 får delas upp i högst tre perioder varav en period om minst 6 timmar och de övriga om minst en timme. Tiden mellan två viloperioder får inte överstiga 14 timmar. Undantag får inte heller göras under mer än två 24-timmarsperioder under en 7-dagarsperiod.

Undantag enligt första stycket får även, utan att det förfarande som anges i 3 § behövs iakttagas, göras för sådana personer som avses i 1 § tredje stycket 2. *Lag (2011:1534)*

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 24-timmarsperiod och
2. 77 timmar under varje 7-dagarsperiod.

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 ska 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.

Undantag enligt andra stycket förutsätter att arbetet inte skadar sjömannens hälsa eller välbefinnande. Innan undantag medges ska berörda redar- och sjöfolksorganisationer höras. *Lag (2012:95)*

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)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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

SFS 2011:729
Prop. 2010/11:117

SFS 2011:1534
Prop. saknas

SFS 2012:95
Prop. 2011/12:35

Förordning (1998:962) om vilotid för sjömän

(senast ändrad genom SFS 2014:1262)

1 § Lagen (1998:958) om vilotid för sjömän gäller inte för fartygsarbete på fartyg som hör till Polismyndigheten, Försvarmakten, Kustbevakningen, Trafikverket, 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). *Förordning (2014:1262)*

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)*

Semesterlag (1977:480)

(senast ändrad genom SFS 2014:424)

Semesterförmåner	163
Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare	163
Semesterår och intjänandeår	164
Semesterledighet och semesterdagar	164
Semesterdagar med semesterlön	164
Semesterdagar utan semesterlön	164
Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag	165
Semesterledighetens förläggning	165
Semesterledighet vid permittering eller korttidsarbete	166
Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.	166
Beräkning av semesterlön	166
Semesterlön enligt sammalöneregeln	166
Semesterlön enligt procentregeln	167
Semesterlöngrundande frånvaro	167
Rätt att spara semesterledighet	168
Förläggning av sparade semesterdagar	168
Semesterlön för sparade semesterdagar	168
Särskilda bestämmelser om semesterlön	168
Utbetalning av semesterlön	168
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	169
Semesterersättning	169
Utbetalning av semesterersättning	169
Okontrollerade arbetstagare	169
Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning	170
Övergång till ny arbetsgivare	170
Skadestånd	170
Preskription	170
Rättegång	170
Propositioner	171

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Semesterförmåner

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

Särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare finns i

1. lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,
2. lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, och
3. lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. *Lag (2012:333)*

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 avvikelse göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

Genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan 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 arbetstagare 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 arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagaren rätt till endast fem semesterdagar.

Under semesterledighet ska arbetstagaren 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 arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra styckena eller 30 §, betalas ut senast en månad efter vårterminens slut. *Lag (2014:424)*

6 § En arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den utsträckning arbetstagaren 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 arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering, korttidsarbete 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 (2013:950)*

Semesterdagar utan semesterlön

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

En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagaren önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren 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 arbetstagarens organisation 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 eller korttidsarbete

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.

Har en arbetstagare lämnat besked enligt 8 § innan han eller hon fått information om hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete.

Första och andra styckena gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen eller hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, får arbetstagaren avstå från semesterledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades. *Lag (2013:950)*

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 hade kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetskada, eller en eller flera dagar som är semesterlönegrundande enligt 17 a och 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 (2011:129)

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 må-

nadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semesterlägget.

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.

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.

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 graviditetsspenning utges enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller
3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, 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 (2010:1223)*

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 smittbävarersättning enligt 46 kap. socialförsäkringsbalken, och
 - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, 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 teckenspråksutbildning 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 utbildning i svenska för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2010:1224)*

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 avslutning 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.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för

1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och
2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. *Lag (2014:424)*

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 anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänför sig 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 avvikelser 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.

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 2010:1223
Prop. 2009/10:222

SFS 2013:950
Prop. 2013/14:1

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 2010:1224
Prop. 2009/10:222

SFS 2014:424
Prop. 2013/14:80

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 2011:129
Prop. 2010/11:42

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

SFS 2010:869
Prop. 2009/10:165

SFS 2012:333
Prop. 2011/12:115

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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

(senast ändrad genom SFS 2009:1441)

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 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 semesterlagen (1977:480). *Lag (2009:1441)*

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

Föräldraledighetslag (1995:584)

(senast ändrad genom SFS 2015:760)

Vilka som omfattas av lagen	173
Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare	173
Rätten till ledighet	174
Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare	174
Mammaledighet	174
Hel ledighet med eller utan föräldrapenning	174
Delledighet med föräldrapenning	174
Delledighet utan föräldrapenning	174
Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.	175
Ledighetens förläggning	175
Antalet ledighetsperioder	175
Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet	175
Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid	175
Anmälan och beslut om ledighet	175
Återgång i arbete	176
Förbud mot missgynnande behandling	176
Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar	176
Skadestånd	177
Rättegång	177
Bevisbörda	177
Rätt att föra talan	177
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	177
Propositioner	177

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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

- utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
- har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
- 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 arbetstagar sidan 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

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

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§. *Lag (2015:760)*

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 förlösningen och sju veckor efter förlösningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlösningen.

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 att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader. En arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Arbetstagarens rätt till sådan ledighet upphör dock när barnet har fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Vid 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 skett.

En förälder har därutöver rätt att vara helt ledig medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. *Lag (2014:948)*

Delledighet med föräldrapenning

6§ Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Lag (2010:1263)

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 13 kap. socialförsäkringsbalken,
 2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 10–31 §§ eller 31 e och 31 f §§ samma balk, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken, eller
 3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 8 eller 9 § samma balk, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken.

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 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. *Lag (2010:2006)*

9 § har upphävts genom lag (2015:760).

Ledighetens förläggning*Antalet ledighetsperioder*

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska 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 12 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken. *Lag (2010:1263)*

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, eller 7 § 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 (2015:760)*

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, 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 arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början. *Lag (2001:143)*

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 giltigförklaras, 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 förlösningsdagen.

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 skäligen, 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 arbetstagaren 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

2015:760

1. Denna lag träder i kraft den 1 februari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande när kommunalt vårdnadsbidrag lämnas enligt den upphävda lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag.

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. 2008/09:194	SFS 2010:1263 Prop. 2009/10:222	SFS 2010:2006 Prop. 2010/11:1	SFS 2014:948 Prop. 2013/14:104
SFS 2015:760 Prop. 2014/15:147			

Lag (2008:313) om jämställdhetsbonus

(senast ändrad genom SFS 2015:675)

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 och betalas ut månadsvis utan ansökan. *Lag (2011:1085)*

3 § Rätt till jämställdhetsbonus har föräldrar som har gemensam vårdnad om ett barn.

Med föräldrar som har gemensam vårdnad likställs personer som avses i 11 kap. 4 § 3 och 4 socialförsäkringsbalken. *Lag (2010:1302)*

4 § Vid tillämpning av denna lag beaktas endast sådan föräldrapenning som enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken har lämnats på sjukpenningnivån eller grundnivån.

Lag (2010:1302)

5 § Jämställdhetsbonus betalas till ett barns båda föräldrar och utgör för var och en av föräldrarna 50 kronor per bonusdag.

Vid flerbarnsfödslar lämnas jämställdhetsbonus gemensamt för barnen. *Lag (2011:1085)*

6 § har upphävts genom lag (2011:1085).

Dagar för vilka jämställdhetsbonus lämnas

7 § Bonusdagar är de dagar för vilka föräldrapenning har tagits ut av den förälder som har tagit ut föräldrapenning under lägst antal dagar. Har föräldrarna tagit ut föräldrapenning under lika många dagar utgörs bonusdagarna av de dagar för vilka föräldrapenning har tagits ut av den ena föräldern.

Bonusdagarna omfattar inte sådana dagar för vilka båda föräldrarna samtidigt har tagit ut föräldrapenning enligt 12 kap. 4 a § socialförsäkringsbalken. Detsamma gäller de första 90 dagarna för vilka en förälder ensam har tagit ut föräldrapenning. *Lag (2015:675)*

Beräkning av jämställdhetsbonus

8 § Vid beräkningen av jämställdhetsbonus för en månad ska det sammanlagda antalet bonusdagar enligt 7 § minskas med det antal bonusdagar för vilka det för barnet tidigare har betalats ut jämställdhetsbonus. *Lag (2011:1085)*

9–10 §§ har upphävts genom lag (2011:1085).

11 § Vid beräkning av antalet dagar ska dagar för vilka föräldrapenning har lämnats med kvotdel enligt 12 kap. 9 § socialförsäkringsbalken räknas om så att de för respektive månad motsvarar antal dagar med hel föräldrapenning, varvid dag med halv föräldrapenning avrundas uppåt. *Lag (2011:1085)*

12–15 §§ har upphävts genom lag (2011:1085).

Övriga bestämmelser

16 § Försäkringskassan ska besluta om återbetalning av jämställdhetsbonus, om bonus har betalats ut felaktigt eller med för högt belopp och den som har fått bonusen har insett eller skäligen borde ha insett detta. Försäkringskassan ska också besluta om återbetalning av jämställdhetsbonus, om bonus har betalats ut felaktigt eller med för högt belopp till följd av att föräldrapenning ska återbetalas med stöd av 108 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

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

Vad som föreskrivs om ränta i 108 kap. 15, 16, 19 och 21 §§ socialförsäkringsbalken ska tillämpas på beslut om återbetalning enligt denna paragraf. *Lag (2011:1085)*

17§ För jämställdhetsbonus gäller följande bestämmelser i socialförsäkringsbalken

- 110 kap. 31 § och 115 kap. 4 § om uppgiftsskyldighet,
- 113 kap. 3–9 §§ om ändring och omprövning, och
- 113 kap. 10–17, 19, 20 och 21 §§ om överklagande. *Lag (2013:111)*

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

2015:675

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för jämställdhetsbonus för ett barn som har fötts före ikraftträdandet, eller vid adoption, när den som adopterat barnet har fått barnet i sin vård före ikraftträdandet.

Propositioner

SFS 2008:313

Prop. 2007/08:93

SFS 2010:1302

Prop. 2009/10:222

SFS 2009:200

Prop. 2008/09:77

SFS 2011:1085

Prop. 2010/11:146

SFS 2009:552

Prop. 2008/09:139

SFS 2013:111

Prop. 2012/13:45

SFS 2009:1065

Prop. 2008/09:182

SFS 2015:675

Prop. 2014/15:124

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

UTDRAG

Socialförsäkringsbalk (2010:110)

AVD. B FAMILJEFÖRMÅNER	182
I Inledande bestämmelser	182
8 kap. Innehåll, definitioner och förklaringar	182
Innehåll	182
Försäkring och ansökan, m.m.	182
II Graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner	182
9 kap. Innehåll	182
10 kap. Graviditetspenning	183
Innehåll	183
Rätten till graviditetspenning	183
Förmånstiden	183
Beräkning av graviditetspenning, m.m.	184
11 kap. Allmänna bestämmelser om föräldrapenningsförmåner	184
Innehåll	184
Inledande bestämmelser	184
Föräldrabegreppet	184
Adoptionsbegreppet	185
Rätten till föräldrapenningsförmåner	185
Samordning med andra förmåner	185
Utbetalning till annan än förälder	186
12 kap. Föräldrapenning	186
Innehåll	186
Rätten till föräldrapenning	186
Förmånstiden	187
Vem får föräldrapenningen?	188
Ersättningsnivåer	188
Beräkning av föräldrapenning på sjukpenningnivån	189
Beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenning	190
Föräldrapenning för de första 180 dagarna	191
Föräldrapenning efter 180 dagar	191
Föräldrapenning för tid efter barnets fjärde levnadsår	192
Föräldrapenning vid flerbarnsfödelse	192
13 kap. Tillfällig föräldrapenning	193
Innehåll	193
Allmänna bestämmelser om rätten till tillfällig föräldrapenning	193
Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption	195
Vård av barn som inte har fyllt 12 år	195
Vård av barn som har fyllt 12 år	196
Vård av barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade	197
Vård av allvarligt sjukt barn	197
Utvidgad rätt till tillfällig föräldrapenning vid förälders sjukdom eller smitta	197
Tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit	198
Beräkning av antalet dagar med rätt till tillfällig föräldrapenning	198
Beräkning av tillfällig föräldrapenning	198
AVD. C FÖRMÅNER VID SJUKDOM ELLER ARBETSSKADA	199
V Förmåner vid arbetsskada m.m.	199
38 kap. Innehåll	199
39 kap. Allmänna bestämmelser om arbetsskada	199
Innehåll	199
Inledande bestämmelser	199

	Arbetskadebegreppet	199
	Skadetidpunkt	200
40 kap. Ersättning vid sjukdom		200
	Innehåll	200
	Allmänna bestämmelser	200
	Arbetskadesjukpenning	200
	Återinsjuknande	201
	Sjukvårdsersättning	201
41 kap. Ersättning vid bestående nedsättning av arbetsförmågan		201
	Innehåll	201
	Rätten till livränta	201
	Förmånstiden	202
	Beräkning av livränta	202
	Livränteunderlag	202
	Vilande livränta	203
	Indexering av livränta	204
	Omrövning vid ändrade förhållanden	204
	Omräkning av livränteunderlag	204
42 kap. Särskilda bestämmelser om arbetsskadeersättning och handläggning		204
	Innehåll	204
	Samordning med andra socialförsäkringsförmåner	204
	Arbetsgivares rätt till ersättning	205
	Förlust av ersättning	205
	Underrättelse till arbetsgivare om skada	205
	Skadeanmälan till Försäkringskassan	205
	Prövning av frågan om arbetsskada	205
43 kap. Statligt personskadeskydd		205
	Innehåll	205
	Allmänna bestämmelser	206
	Skadebegreppet	206
	Förmånerna	206
	Totalförsvarspliktiga m.fl.	206
	Intagna m.fl.	207
	Frivilliga inom totalförsvaret m.fl.	207
	Underrättelse om skada	207
	Skadeanmälan till Försäkringskassan, m.m.	208
44 kap. Krigsskadeersättning till sjömän		208
	Innehåll	208
	Allmänna bestämmelser	208
	Förmånerna	208
	Övriga frågor	208
VI Särskilda förmåner vid smitta, sjukdom eller skada		208
45 kap. Innehåll		208
46 kap. Smittbärarsättning		208
	Innehåll	208
	Allmänna bestämmelser	209
	Rätten till smittbärarpenning	209
	Förmånsnivåer och förvärsarbete	209
	Beräkning av smittbärarpenning	210
	Samordning med andra förmåner	210
	Resekostnadsersättning	211

47 kap. Närståendepenning	211
Innehåll	211
Inledande bestämmelser	211
Rätten till närståendepenning	211
Förlust av ersättning	212
Förmånstiden	212
Förmånsnivåer och förvärsarbete	212
Beräkning av närståendepenning	212
Samordning med andra förmåner	213
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	213

Regler i socialförsäkringsbalken avseende sjukpenning och rehab finns på s. 385; red.anm.

AVD. B FAMILJEFÖRMÅNER

I Inledande bestämmelser

8 kap. Innehåll, definitioner och förklaringar

Innehåll

1 § I avdelning B finns bestämmelser om socialförsäkringsförmåner till föräldrar och barn (familjeförmåner).

2 § Familjeförmåner enligt denna avdelning är

- graviditetspenning till den som på grund av graviditet har nedsatt arbetsförmåga eller är förbjuden att utföra sitt förvärsarbete,
- föräldrapenningsförmåner i samband med barns födelse, vid adoption av barn eller i andra situationer när en förälder vårdar barn,
- barnbidrag som generellt bidrag för barn,
- underhållsstöd till ett barn vars föräldrar inte bor tillsammans, och
- särskilda familjeförmåner vid vissa fall av adoption eller när ett barn lider av sjukdom eller har funktionshinder.

3 § I detta kapitel finns inledande bestämmelser om familjeförmåner.

Vidare finns bestämmelser om

- graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner i 9–13 kap.,
- barnbidrag i 14–16 kap.,
- underhållsstöd i 17–19 kap., och
- särskilda familjeförmåner i 20–22 kap.

Försäkring och ansökan, m.m.

4 § En förmån enligt denna avdelning lämnas endast till den som har ett gällande försäkringsskydd för förmånen enligt 4–6 kap.

Bestämmelser om anmälan och ansökan samt vissa gemensamma bestämmelser om förmåner och handläggning finns i 104–117 kap. (avdelning H).

5 § Ärenden som avser förmåner enligt denna avdelning handläggs av Försäkringskassan.

II Graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner

9 kap. Innehåll

1 § I denna underavdelning finns

- bestämmelser om graviditetspenning i 10 kap., och
- allmänna bestämmelser om föräldrapenningsförmåner i 11 kap.

Vidare finns bestämmelser om

- föräldrapenning i 12 kap., och
- tillfällig föräldrapenning i 13 kap.

10 kap. Gravitetetspenning*Innehåll***1 §** I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till gravitetetspenning i 2–5 §§,
- förmånstiden i 6–9 §§, och
- beräkning av gravitetetspenning, m.m. i 10 och 11 §§.

*Rätten till gravitetetspenning***Nedsatt arbetsförmåga****2 §** En försäkrad som är gravid har rätt till gravitetetspenning,

1. om graviditeten sätter ned hennes förmåga att utföra sitt förvärsarbete med minst en fjärdedel, och
2. hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Som förvärsarbete ska inte betraktas sådant förvärsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §. Om det inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

Förbud mot förvärsarbete**3 §** En försäkrad som är gravid har rätt till gravitetetspenning om hon

1. inte får sysselsättas i sitt förvärsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under graviditeten, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och
2. inte kan omplaceras till annat arbete enligt 18 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Bestämmelserna i 2 § andra stycket tillämpas även i fall som avses i denna paragraf.

Risker i arbetsmiljön

3 a § En gravid försäkrad som har inkomst av annat förvärsarbete än anställning och som bedriver näringsverksamhet har rätt till gravitetetspenning, om förvärsarbetet innehåller någon risk för skadlig inverkan på hennes hälsa, graviditeten eller fostret.

Bestämmelserna i 2 § andra stycket tillämpas även i fall som avses i denna paragraf.

Lag (2013:746)

Förmånsnivåer**4 §** Gravitetetspenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.**Samordning med andra förmåner****5 §** Gravitetetspenning lämnas inte till den del den försäkrade för samma tid får

- sjukpenning, eller
- sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön.

Förmånstiden

6 § Gravitetetspenning vid nedsatt arbetsförmåga enligt 2 § lämnas för varje dag som nedsättningen består. Ersättningen lämnas dock tidigast från och med den sextonde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

7 § Gravitetetspenning vid förbud mot förvärsarbete enligt 3 § lämnas för varje dag som förbudet gäller.

7 a § Gravitetetspenning enligt 3 a § lämnas för varje dag som kvinnan avstår från att utföra förvärsarbetet. *Lag (2013:746)*

8 § Gravitetetspenning lämnas längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

9 § Gravitetetspenning beviljas för en viss period.

Beräkning av graviditetspenning, m.m.

10 § Graviditetspenning beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning och sjukpenninggrundande inkomst i 25–28 kap., med de undantag som anges i 11 §.

För hel graviditetspenning motsvarar ersättningsnivån beräkningsunderlaget för sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap. 7 § 1.

11 § Det som i denna balk i övrigt eller i annan författning föreskrivs om sjukpenning enligt 25–28 kap. gäller i tillämpliga delar även i fråga om graviditetspenning, med undantag av bestämmelserna i

- 27 kap. 5 § om ersättning för merutgifter,
- 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar,
- 27 kap. 29–33 a §§ om karenstid, och
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivån.

Lag (2012:932)

11 kap. Allmänna bestämmelser om föräldrapenningsförmåner*Innehåll*

1 § I detta kapitel finns inledande bestämmelser i 2–3 §§.

Vidare finns bestämmelser om

- föräldrabegreppet i 4–6 §§,
- adoptionsbegreppet i 7 §,
- rätten till föräldrapenningsförmåner i 8–13 §§,
- samordning med andra förmåner i 14–16 §§, och
- utbetalning till annan än förälder i 17 §.

Inledande bestämmelser

2 § Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.), och
2. tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.). *Lag (2010:2005)*

3 § I föräldraledighetslagen (1995:584) finns bestämmelser i vilka anges när en arbetstagare som får föräldrapenningsförmåner har rätt att vara ledig från sin anställning.

Föräldrabegreppet

Vem som likställs med förälder

4 § Vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenningsförmåner likställs med en förälder följande personer:

1. förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
2. förälders sambo som tidigare har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern,
3. särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, och
4. blivande adoptivförälder.

Utvidgning för tillfällig föräldrapenning

5 § När det gäller tillfällig föräldrapenning likställs med en förälder även följande personer:

1. förälders sambo i annat fall än som avses i 4 § 2, och
2. familjehemsförälder.

Första stycket gäller inte i fall som avses i 13 kap. 8 och 9 §§.

6 § I fråga om tillfällig föräldrapenning för en försäkrad som har fått rätt till sådan förmån enligt 13 kap. 8, 9, 11 eller 31 a § likställs den försäkrade med en förälder.

En försäkrad som enligt första stycket är likställd med en förälder får dock inte överlåta rätten till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 8 §. Inte heller får Försäkringskassan bevilja tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 9 § på grundval av ett medgivande av en sådan försäkrad.

Adoptionsbegreppet

7 § Vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenningsförmåner likställs med adoption att någon efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem i syfte att adoptera barnet.

Vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenningsförmåner likställs den tidpunkt när den som adopterat ett barn har fått barnet i sin vård med tidpunkten för ett barns födelse, dock inte vid beräkning av barnets ålder.

Rätten till föräldrapenningsförmåner

Allmänna bestämmelser

8 § En förälder har rätt till föräldrapenningsförmåner endast för vård av barn som är bosatt i Sverige. Vid adoption ska barnet anses bosatt i Sverige om den blivande föräldern är bosatt här.

9 § Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag.

10 § Föräldrapenningsförmåner får inte lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 12 kap. 4 a, 6 och 7 §§ samt 13 kap. 10, 11, 13, 26 och 30 §§. För tillfällig föräldrapenning gäller även 13 kap. 3 §.

Tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 31 e § får lämnas till flera föräldrar för samma barn och tid. *Lag (2011:1082)*

11 § Föräldrapenningsförmåner lämnas inte för dag då en förälder är semesterledig enligt semesterlagen (1977:480).

Anmälan till Försäkringskassan

12 § Föräldrapenningsförmåner får inte lämnas för tid innan anmälan gjorts till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det har funnits hinder för en sådan anmälan eller det finns särskilda skäl för att förmånen ändå bör lämnas. Vidare gäller detta inte i fråga om sådan tillfällig föräldrapenning som avses i 13 kap. 31 e §. *Lag (2010:2005)*

Arbetsgivarinträde m.m.

13 § Bestämmelserna i 27 kap. 56–58 och 60 §§ om arbetsgivarinträde och konsulärt bistånd tillämpas även i fråga om föräldrapenningsförmåner.

Samordning med andra förmåner

Allmänna bestämmelser

14 § Föräldrapenningsförmåner lämnas inte om en förälder för samma tid får någon av följande förmåner:

1. sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,
2. sjukpenning, och
3. ersättning som motsvarar sjukpenning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall.

Första stycket gäller även när föräldern får motsvarande förmån på grundval av utländsk lagstiftning.

Föräldrapenning och motsvarande utländska förmåner

15 § Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse lämnas inte om det för samma barn och tid lämnas en motsvarande förmån enligt utländsk lagstiftning.

Tillfällig föräldrapenning och vårdbidrag

16 § Tillfällig föräldrapenning lämnas inte för sådant behov av vård eller tillsyn av ett barn som har grundat rätt till vårdbidrag.

Utbetalning till annan än förälder

17 § Om en förälder som inte fyllt 18 år har rätt till en föräldrapenningsförmån, får Försäkringskassan på begäran av socialnämnden besluta att föräldrapenningen helt eller delvis ska betalas ut till någon annan person eller till nämnden att användas till förälderns och familjens nytta.

12 kap. Föräldrapenning

Innehåll

1 § I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till föräldrapenning i 2–11 §§,
- förmånstiden i 12–13 §§,
- vem som får föräldrapenningen i 14–17 §§,
- ersättningsnivåer i 18–24 §§,
- beräkning av föräldrapenning på sjukpenningnivån i 25–31 §§,
- beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenning i 32–34 §§,
- föräldrapenning för de första 180 dagarna i 35–38 §§,
- föräldrapenning efter 180 dagar i 39–41 §§,
- föräldrapenning för tid efter barnets fjärde levnadsår i 41 a–41 h §§, och
- föräldrapenning vid flerbarnsfödelse i 42–46 §§. *Lag (2013:999)*

Rätten till föräldrapenning

Allmänna bestämmelser

2 § Rätt till föräldrapenning har en försäkrad förälder som vårdar barn under tid när han eller hon inte förvärsarbetar eller avstår från förvärsarbete.

Föräldrapenning lämnas i de fall och under de närmare förutsättningar som anges i detta kapitel. Förmånen kan vara bosättningsbaserad enligt 5 kap. eller arbetsbaserad enligt 6 kap.

3 § För rätt till föräldrapenning enligt 2 § gäller också som villkor att föräldern under tid som anges där till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. *Lag (2013:999)*

4 § I andra fall än som avses i 5 och 6 §§ har en förälder som inte har barnet i sin vård rätt till föräldrapenning endast om det finns särskilda skäl.

4 a § Föräldrapenning får för samma barn och tid lämnas till båda föräldrarna samtidigt i högst 30 dagar under barnets första levnadsår, räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt. Detta gäller endast dagar för vilka det inte för någon av föräldrarna finns hinder enligt 17 § andra stycket mot att avstå föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Bestämmelser om ansökan i fall som avses i första stycket finns i 110 kap. 5 a §.

Lag (2011:1082)

Barnets mor

5 § Barnets mor har rätt till föräldrapenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Även om barnets mor inte har barnet i sin vård har hon rätt till föräldrapenning till och med den tjugonionde dagen efter förlösningsdagen.

Föräldrautbildning

6 § En förälder som deltar i föräldrautbildning har rätt till föräldrapenning i samband med utbildningen.

Föräldrapenning i samband med föräldrautbildning kan lämnas före barnets födelse och även därefter till en förälder som inte har barnet i sin vård.

Förskola och viss annan pedagogisk verksamhet

7 § En förälder som besöker barnets förskola eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen (2010:800), som kompletterar eller erbjuds i stället för förskola och som barnet deltar i har rätt till föräldrapenning i samband med besöket. *Lag (2010:870)*

Adoption

8 § Bestämmelserna om föräldrapenning gäller i tillämpliga delar också vid adoption av barn, med följande undantag:

1. Vid adoption av andra makens barn eller av eget barn lämnas föräldrapenning inte utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum.
2. Föräldrapenning i samband med föräldrautbildning enligt 6 § till den som avser att adoptera ett barn lämnas inte före den dag då föräldern har fått barnet i sin vård.

Lag (2013:999)

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förmånsnivåer och förvärvsarbete

9 § Föräldrapenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel föräldrapenning lämnas för dag när föräldern inte förvärvsarbetar.
2. Tre fjärdedels föräldrapenning lämnas när föräldern förvärvsarbetar högst en fjärdedel av normal arbetstid.
3. Halv föräldrapenning lämnas när föräldern förvärvsarbetar högst hälften av normal arbetstid.
4. En fjärdedels föräldrapenning lämnas när föräldern förvärvsarbetar högst tre fjärdedelar av normal arbetstid.
5. En åttondels föräldrapenning lämnas när föräldern förvärvsarbetar högst sju åttondelar av normal arbetstid.

Föräldrapenning får dock lämnas som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning på grundnivå enligt 23 § eller på lägstannivå enligt 24 § när föräldern arbetar högst sju åttondelar av normal arbetstid.

10 § Som förvärvsarbete betraktas inte

1. vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i föräldrarnas hem, och
2. sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

Om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

11 § Föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ lämnas för tid som normalt är arbetsfri för föräldern endast om han eller hon i direkt anslutning till den arbetsfria tiden får föräldrapenning på motsvarande eller högre förmånsnivå. Detta gäller dock endast för perioder av arbetsfri tid om högst fyra dagar.

Förmånstiden

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

Vid flerbarnsfödelse lämnas föräldrapenning under ytterligare högst 180 dagar för varje barn utöver det första.

För tid efter barnets fjärde levnadsår, räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt, lämnas föräldrapenning dock under högst 96 dagar sammanlagt för föräldrarna, och vid flerbarnsfödelse under ytterligare högst 36 dagar för varje barn utöver det första. *Lag (2013:999)*

12 a § Föräldrapenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om föräldrapenning kom in till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att föräldrapenning ändå bör lämnas. *Lag (2013:999)*

13 § Föräldrapenning lämnas längst till dess barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. *Lag (2013:999)*

Vem får föräldrapenningen?

Ensam vårdnad

14 § En förälder som har ensam vårdnad om ett barn får föräldrapenning under hela den tid som anges i 12 §.

Gemensam vårdnad

15 § Om föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn får vardera föräldern föräldrapenning under hälften av den tid som anges i 12 §. Vardera föräldern får då föräldrapenning under hälften av den tid för vilken förmänen enligt 19 § lämnas på sjukpenning- eller grundnivån och hälften av den tid för vilken den lämnas på lägstanivån. Om endast en av föräldrarna har rätt till föräldrapenning, får han eller hon dock föräldrapenning under hela den tid som anges i 12 §. *Lag (2013:999)*

15 a § Om antalet kvarstående dagar för föräldrapenning omedelbart före utgången av barnets fjärde levnadsår överstiger det antal dagar för vilka föräldrapenning kan lämnas enligt 12 § tredje stycket, fördelas antalet dagar för föräldrapenning enligt nämnda lagrum mellan föräldrar som har gemensam vårdnad om ett barn på så sätt att vardera föräldern får så stor andel av antalet dagar som motsvarar den föräldrarnas andel av de dagar som kvarstod omedelbart före utgången av barnets fjärde levnadsår. Antalet dagar som ingår i respektive beräknad andel avrundas till närmaste hel dag, varvid halv dag avrundas uppåt. *Lag (2013:999)*

15 b § Om den ena föräldern får rätt till föräldrapenning först under sådan tid som avses i 12 § tredje stycket, lämnas föräldrapenning till vardera föräldern under hälften av det antal dagar som återstår för föräldrapenning omedelbart efter utgången av barnets fjärde levnadsår. Det antal dagar under vilka den först berättigade föräldern har fått föräldrapenning för nämnda tid, fram till dess att båda föräldrarna fick rätt till föräldrapenning, ska räknas av. I första hand ska avräkning göras från den först berättigade föräldrarnas andel. *Lag (2013:999)*

Förmåga att vårda barnet saknas

16 § Om en förälder på grund av sjukdom eller funktionshinder varaktigt saknar förmåga att vårda barnet, får den andra föräldern föräldrapenning under hela den tid som anges i 12 §.

Avstående från föräldrapenning

17 § En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ såvitt avser en tid om

1. 90 dagar för varje barn, eller
2. 90 dagar för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse.

I anmälan ska det anges vilka ersättningsnivåer enligt 18 § avståendet avser. *Lag (2015:674)*

Ersättningsnivåer

Inledande bestämmelser

18 § Föräldrapenning kan lämnas på

- sjukpenningnivå,
- grundnivå, eller
- lägstanivå.

19 § För de första 180 dagarna med rätt till föräldrapenning för vård av ett barn gäller att förmånen kan lämnas på antingen sjukpenningnivån eller grundnivån.

Efter 180 dagar gäller att föräldrapenning kan lämnas för 210 dagar på antingen sjukpenningnivån eller grundnivån och för 90 dagar på lägstanivån.

20 § När det gäller flerbarnsfödelse finns bestämmelser om ersättningsnivåerna i 42–46 §§. *Lag (2013:999)*

Sjukpenningnivån

21 § Föräldrapenning på sjukpenningnivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning enligt 6 kap. 6 § 2 om det enligt 25 kap. 3 § kan fastställas en sjukpenninggrundande inkomst för föräldern.

22 § För hel föräldrapenning motsvarar sjukpenningnivån föräldrarnas beräkningsunderlag för sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap. 7 § 1 grundat på en sjukpenninggrundande inkomst beräknad enligt 25–31 §§.

Om hel föräldrapenning på sjukpenningnivån inte överstiger 250 kronor om dagen lämnas i stället föräldrapenning på grundnivån enligt 23 §. *Lag (2015:964)*

Grundnivån

23 § Föräldrapenning på grundnivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad för bostättningsbaserad föräldrapenning enligt 5 kap. 9 § 1 eller arbetsbaserad föräldrapenning enligt 6 kap. 6 § 2.

För hel föräldrapenning är grundnivån 250 kronor om dagen. *Lag (2015:964)*

Lägstanivån

24 § Föräldrapenning på lägstanivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad för bostättningsbaserad föräldrapenning enligt 5 kap. 9 § 1 och avser tid då föräldrapenning inte får lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån.

För hel föräldrapenning är lägstanivån 180 kronor om dagen.

Beräkning av föräldrapenning på sjukpenningnivån

Grundläggande bestämmelser

25 § När föräldrapenning ska lämnas på sjukpenningnivån ska ersättningen beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning på normalnivån och sjukpenninggrundande inkomst i 25, 26 och 28 kap., med undantag av bestämmelserna i

- 25 kap. 5 § om bortseende från inkomst av anställning och annat förvärvsarbete överstigande 7,5 prisbasbelopp,
- 26 kap. 19–22 §§ om beräkning i vissa fall,
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlaget för sjukpenning på fortsättningsnivån, och
- 28 kap. 12–18 §§ om arbetstidsberäknad sjukpenning.

26 § Vid beräkning av föräldrapenning som ska lämnas på sjukpenningnivån ska det vid beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten bortses från inkomst av anställning och annat förvärvsarbete till den del summan av dessa inkomster överstiger 10 prisbasbelopp. Det ska vid denna beräkning i första hand bortses från inkomst av annat förvärvsarbete.

Barn som inte har fyllt två år

27 § Om en förälders sjukpenninggrundande inkomst har sänkts sedan den tid som avses i 26 kap. 15 § (SGI-skyddad tid för föräldraleddighet) har gått ut, ska föräldrapenningen till dess att barnet fyller två år beräknas lägst på grundval av

1. den sjukpenninggrundande inkomst som gällde innan sänkningen skedde, eller
2. den högre inkomst som löneavtal därefter föranleder.

Första stycket gäller all föräldrapenning som lämnas till föräldern, när han eller hon avstår från förvärvsarbete för vård av barn under den tid som anges där.

Skulle den sjukpenninggrundande inkomsten som gällde innan sänkningen skedde ha överstigit 7,5 prisbasbelopp, om inkomsten alltså hade beräknats utan begränsningen i 25 kap. 5 § andra stycket första meningen, tillämpas det beräkningssätt som anges 26 §.

28 § För en förälder som helt eller delvis saknar anställning ska den sjukpenninggrundande inkomst som föräldrapenningen beräknas på enligt 27 § räknas om på sätt som anges i 26 kap. 28–30 §§ och 31 § första stycket.

Ny graviditet och adoption

29 § Om en förälder är gravid på nytt innan ett barn har uppnått eller skulle ha uppnått ett år och nio månaders ålder, ska föräldrapenning för föräldrarna även fortsättningsvis beräknas på det sätt som anges i 27 och 28 §§.

Det som anges i första stycket gäller även vid adoption av ett barn som sker högst två år och sex månader efter det att det föregående barnet har fötts eller adopterats.

30 § Har efter tid som avses i 26 kap. 15 § (SGI-skyddad tid för föräldraledighet) sänkning inte skett av den sjukpenninggrundande inkomst som avses i 25 kap. på grund av att den årliga inkomsten överstiger 7,5 prisbasbelopp, gäller i tillämpliga delar bestämmelserna i 25–29 §§.

Ersättning till familjehemsförälder

31 § Om en familjehemsförälder får ersättning för vården av barnet, ska det vid beräkningen av föräldrapenning bortses från den del av den sjukpenninggrundande inkomsten som grundas på ersättningen.

Beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenning

Grundläggande bestämmelser

32 § Vid beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenning gäller följande:

- En dag med hel föräldrapenning motsvarar en dag.
- En dag med tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning motsvarar tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av en dag.

Avräkning för utländsk förmån

33 § Om en förälder har fått en förmån enligt utländsk lagstiftning, som motsvarar föräldrapenning med anledning av ett barns födelse, ska den tid som den utländska förmånen har lämnats för räknas av från det högsta antal dagar som föräldrapenning kan lämnas för enligt 12 §.

Om rätten till föräldrapenning inträder först under sådan tid som avses i 12 § tredje stycket och den ena av föräldrarna eller båda har fått en sådan utländsk förmån som ska räknas av enligt första stycket, ska avräkningen göras från det högsta antal dagar som föräldrapenning hade kunnat lämnas för enligt 12 § första och andra styckena.

Lag (2013:999)

34 § Avräkning enligt 33 § första stycket ska i första hand göras från de dagar som föräldern själv har rätt till enligt 15 § första meningen samt, när det gäller dessa dagar, från de dagar som avses i 35–37 §§.

För återstående dagar som ska räknas av gäller följande:

1. Om den utländska förmånen grundas på inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete, ska avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldrapenning kan lämnas på sjukpenningnivån.
2. Om den utländska förmånen lämnas med ett belopp som för alla förmånstagare är enhetligt och oberoende av inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete, ska avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldrapenning kan lämnas endast på lägstanivån. *Lag (2013:999)*

34 a § Avräkning enligt 33 § andra stycket ska i första hand göras från de dagar under vilka föräldern enligt 15 § första meningen själv skulle ha kunnat ha rätt till föräldrapenning. *Lag (2013:999)*

Föräldrapenning för de första 180 dagarna

Både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning

35 § Till en förälder som är försäkrad för både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen för de första 180 dagarna enligt följande:

1. Föräldrapenning lämnas på sjukpenningnivån, om föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen har varit försäkrad för sjukpenning enligt 6 kap. 6 § 3 och under hela den tiden skulle ha haft rätt till en sjukpenning som överstiger lägstnivån för föräldrapenning (240-dagarsvillkoret).
2. Om förutsättningarna i 1 inte är uppfyllda eller hel föräldrapenning på sjukpenningnivån i annat fall inte överstiger 250 kronor om dagen, lämnas föräldrapenning på grundnivån. *Lag (2015:964)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Enbart bosättningsbaserad föräldrapenning

36 § Till en förälder som är försäkrad för enbart bosättningsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen för de första 180 dagarna på grundnivån.

Enbart arbetsbaserad föräldrapenning

37 § Till en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen för de första 180 dagarna enligt 35 §.

För att föräldrapenning ska lämnas på grundnivån krävs dock att föräldern uppfyller 240-dagarsvillkoret i 35 § 1.

Särskilt om 240-dagarsvillkoret

38 § För en förälder som anses bosatt i Sverige även under vistelse utomlands enligt bestämmelserna i 5 kap. 6 och 8 §§, ska det bortses från tiden för utlandsvistelsen när det bestäms om 240-dagarsvillkoret i 35 § 1 är uppfyllt.

Vidare ska för en förälder som fått sjukersättning eller aktivitetsersättning en sjukpenninggrundande inkomst beräknad enligt 26 kap. 22 a § anses ha gällt hela den tid som föräldern fått sådan ersättning. *Lag (2015:758)*

Föräldrapenning efter 180 dagar

Både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning

39 § Till en förälder som är försäkrad för både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen efter den 180 dagen för

1. 210 dagar på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån, och
2. 90 dagar på lägstnivån.

Enbart bosättningsbaserad föräldrapenning

40 § Till en förälder som är försäkrad för enbart bosättningsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen efter den 180 dagen för

1. 210 dagar på grundnivån, och
2. 90 dagar på lägstnivån.

Enbart arbetsbaserad föräldrapenning

41 § Till en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen efter den 180 dagen för 210 dagar på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån.

Föräldrapenning för tid efter barnets fjärde levnadsår

41 a § Bestämmelserna i 35–41 §§ gäller inte för föräldrapenning för tid efter barnets fjärde levnadsår, räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt. För sådan tid tillämpas i stället 41 b–41 h §§. *Lag (2013:999)*

41 b § Till en förälder som är försäkrad för både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån.

Lag (2013:999)

41 c § Till en förälder som är försäkrad för enbart bosättningsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen på grundnivån. *Lag (2013:999)*

41 d § Till en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning lämnas förmånen på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån. *Lag (2013:999)*

41 e § Antalet dagar för vilka föräldrapenning kan lämnas anges i 12 § tredje stycket.

Vid gemensam vårdnad om ett barn ska det antal dagar som det kan lämnas föräldrapenning för fördelas på det sätt som föreskrivs i 15 a och 15 b §§. *Lag (2013:999)*

41 f § Om antalet dagar för vilka en förälder kan få föräldrapenning enligt 41 e § överstiger det antal dagar för vilka förmånen kan lämnas på sjukpenningnivå eller grundnivå, lämnas förmånen på lägstanivån för det överskjutande antalet dagar, om föräldern är försäkrad för förmånen på lägstanivå. *Lag (2013:999)*

41 g § Om en förälder för tid före utgången av barnets fjärde levnadsår, räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt, har fått föräldrapenning som avses i 17 § under färre än 90 dagar, kan han eller hon inte avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern i fråga om en tid som motsvarar de 90 dagarna efter avdrag för det antal dagar under vilka han eller hon har fått sådan föräldrapenning. *Lag (2015:674)*

41 h § Om en förälder har rätt till föräldrapenning enbart under sådan tid som avses i 12 § tredje stycket, ska det som föreskrivs i 17 § tillämpas på föräldrapenning för den tiden. Därvid ska 17 § andra stycket dock endast omfatta det antal dagar som föräldern kan få föräldrapenning för. *Lag (2013:999)*

Föräldrapenning vid flerbarnsfödelse

Både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning

42 § Till en förälder som är försäkrad för både bosättningsbaserad och arbetsbaserad föräldrapenning lämnas vid flerbarnsfödelse föräldrapenning för det andra barnet för ytterligare

1. 90 dagar på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån, och
2. 90 dagar på lägstanivån.

Enbart bosättningsbaserad föräldrapenning

43 § Till en förälder som är försäkrad för enbart bosättningsbaserad föräldrapenning lämnas vid flerbarnsfödelse föräldrapenning för det andra barnet för ytterligare

1. 90 dagar på grundnivån, och
2. 90 dagar på lägstanivån.

Enbart arbetsbaserad föräldrapenning

44 § Till en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning lämnas vid flerbarnsfödelse föräldrapenning för det andra barnet för ytterligare 90 dagar på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån.

Flerbarnsfödelse med minst tre barn

45 § För varje barn utöver det andra lämnas föräldrapenning för ytterligare 180 dagar enligt den ersättningsnivå som anges i

1. 42 § 1 till en förälder som är försäkrad för såväl bosättningsbaserad som arbetsbaserad föräldrapenning,
2. 43 § 1 till en förälder som är försäkrad för enbart bosättningsbaserad föräldrapenning, eller
3. 44 § till en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning.

Antalet dagar för vilka föräldrapenning kan lämnas efter barnets fjärde levnadsår

46 § När det gäller föräldrapenning för sådan tid som avses i 41 a §, ska vid flerbarnsfödelse

- det som föreskrivs om antal dagar och ersättningsnivåer i 42 § i stället avse 36 dagar enbart på sjukpenningnivån, dock lägst på grundnivån,
- det som föreskrivs om antal dagar och ersättningsnivåer i 43 § i stället avse 36 dagar enbart på grundnivån,
- det som föreskrivs om antal dagar i 44 § i stället avse 18 dagar, och
- det som föreskrivs om antal dagar i 45 § i stället avse 36 dagar. *Lag (2013:999)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

13 kap. Tillfällig föräldrapenning

Innehåll

1 § I detta kapitel finns allmänna bestämmelser om rätten till tillfällig föräldrapenning i 2–9 §§.

Vidare finns bestämmelser om

- tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption i 10–15 §§,
- vård av barn som inte har fyllt 12 år i 16–21 §§,
- vård av barn som har fyllt 12 år i 22–25 §§,
- vård av barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade i 26–29 §§,
- vård av allvarligt sjukt barn i 30 och 31 §§,
- utvidgad rätt till tillfällig föräldrapenning vid förälders sjukdom eller smitta i 31 a–31 d §§,
- tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit i 31 e och 31 f §§,
- beräkning av antalet dagar med rätt till tillfällig föräldrapenning i 32 §, och
- beräkning av tillfällig föräldrapenning i 33–38 §§. *Lag (2010:2005)*

Allmänna bestämmelser om rätten till tillfällig föräldrapenning

Inledande bestämmelser

2 § Rätt till tillfällig föräldrapenning har en försäkrad förälder som avstår från att utföra förvärsarbete i samband med ett barns födelse eller behov av vård eller i samband med att ett barn har avlidit.

Tillfällig föräldrapenning lämnas i de fall och under de närmare förutsättningar som anges i detta kapitel. *Lag (2010:2005)*

2 a § Särskilda bestämmelser om rätt till tillfällig föräldrapenning när denna förmån lämnas till en försäkrad som är arbetslös finns i 36 § 2. *Lag (2010:2005)*

3 § Tillfällig föräldrapenning får förutom i de fall som anges i 11 kap. 10 § lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid:

1. om föräldrarna följer med sitt barn till läkare när barnet lider av allvarlig sjukdom, och
2. om föräldrarna, som en del i behandlingen av sitt barn, behöver delta i läkarbesök eller i behandling som ordinerats av läkare.

3 a § Särskilda bestämmelser om rätt till tillfällig föräldrapenning när denna förmån lämnas på grundval av inkomst av annat förvärsarbete finns i 35 §. *Lag (2010:423)*

Förhandsbesked om tillfällig föräldrapenning

4 § Försäkringskassan får i förväg pröva om förutsättningarna för tillfällig föräldrapenning enligt 22 eller 27 § är uppfyllda. 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.

Förmånsnivåer och förvärsarbete

5 § Tillfällig föräldrapenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel tillfällig föräldrapenning lämnas för dag när en förälder helt avstått från förvärsarbete.
2. Tre fjärdedels tillfällig föräldrapenning lämnas för dag när en förälder förvärsarbetat högst en fjärdedel av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.
3. Halv tillfällig föräldrapenning lämnas för dag när en förälder förvärsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.
4. En fjärdedels tillfällig föräldrapenning lämnas för dag när en förälder förvärsarbetat högst tre fjärdedelar av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.
5. En åttondels tillfällig föräldrapenning lämnas för dag när en förälder förvärsarbetat högst sju åttondelar av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

6 § Som förvärsarbete betraktas inte

1. vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem, och
2. sådant förvärsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

Om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärsarbete för att vårda sitt barn ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

7 § Om en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier, likställs avstående från studier med avstående från förvärsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning. Detta gäller dock endast i den utsträckning föräldern går miste om löneförmånerna.

Överlåtelse av rätten till tillfällig föräldrapenning

8 § En förälder får överlåta rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn till någon som är försäkrad för tillfällig föräldrapenning och som i stället för föräldern avstår från förvärsarbete för vård av barnet. Sådan överlåtelse får göras i följande fall:

1. i samband med sjukdom eller smitta hos barnet, och
2. i samband med sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare, när det gäller barn som avses i 16–19, 22 och 26 §§.

9 § Försäkringskassan får, efter medgivande av en förälder, besluta att en annan person som är försäkrad för tillfällig föräldrapenning och som i stället för föräldern avstår från förvärsarbete ska få rätt till tillfällig föräldrapenning i de fall som anges i 8 §.

Som villkor för detta gäller

1. dels att föräldern på grund av egen sjukdom eller smitta inte kan vårda barnet,
2. dels att föräldern inte får tillfällig föräldrapenning endast av det skälet att han eller hon för samma tid får sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § eller smittbärarpennning.

Ytterligare bestämmelser om tillfällig föräldrapenning vid en förälders sjukdom eller smitta finns i 31 a–31 d §§.

Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption

Rätten till förmånen

10§ Rätt till tillfällig föräldrapenning har en far som avstår från förvärsarbete i samband med sitt barns födelse för att

1. närvara vid förlossningen,
2. sköta hemmet, eller
3. vårda barn.

Det som föreskrivs om en far i första stycket och i 11–13 §§ gäller även en förälder enligt 1 kap. 9 § föräldrabalken.

11§ I följande fall får Försäkringskassan besluta att en annan person som är försäkrad för tillfällig föräldrapenning och som i stället för en far eller mor avstår från sitt förvärsarbete i samband med ett barns födelse ska ha rätt till tillfällig föräldrapenning för ändamål som anges i 10 §:

1. Barnet har inte någon far som har rätt till tillfällig föräldrapenning.
2. Barnets mor är avliden.
3. Barnets far avstår från sin rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 10 § och det skulle vara oskäligt att inte låta honom avstå.
4. Barnets far kan inte utnyttja sin rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 10 §.
5. Barnets far kommer sannolikt inte att utnyttja sin rätt enligt 10 § på grund av kontaktförbud enligt lagen (1988:688) om kontaktförbud eller liknande eller på grund av andra särskilda omständigheter. *Lag (2011:486)*

12§ Vid adoption lämnas tillfällig föräldrapenning enligt 10 och 11 §§, dock endast om barnet inte fyllt 10 år.

13§ Vid adoption eller när två personer enligt 6 kap. 10 a § föräldrabalken har förordnats att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn gäller följande:

1. Rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 10 § tillkommer båda adoptivföräldrarna eller de särskilt förordnade vårdnadshavarna.
2. Det som i 11 § föreskrivs om en far eller mor ska i stället gälla adoptivföräldrarna eller de särskilt förordnade vårdnadshavarna.

Förmånstiden

14§ Tillfällig föräldrapenning enligt 10–13 §§ lämnas under högst tio dagar per barn, dock inte för tid efter sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlossningen. Vid adoption räknas tiden från den tidpunkt föräldrarna fått barnet i sin vård.

År det fråga om tillfällig föräldrapenning enligt 11 § eller 13 § 2, ska dock avräkning ske för dagar med tillfällig föräldrapenning som en förälder kan ha fått med stöd av 10 § och 13 § 1.

Fördelning av förmånstiden

15§ Vid adoption och för särskilt förordnade vårdnadshavare fördelas de dagar som anges i 14 § med hälften till vardera föräldern eller vårdnadshavaren om de inte kommer överens om annat.

Om det finns endast en adoptivförälder eller särskilt förordnad vårdnadshavare med rätt till ersättning, har den föräldern eller vårdnadshavaren ensam rätt till alla dagar som anges i 14 §.

Vård av barn som inte har fyllt 12 år

Vid smitta, sjukdom eller annat vårdbehov

16§ En förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn, som inte har fyllt 12 år, om föräldern behöver avstå från förvärsarbete i samband med

1. sjukdom eller smitta hos barnet i annat fall än som avses i 30 §,
2. sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare,

3. besök i samhällets förebyggande barnhälsovård, eller
4. vårdbehov som uppkommer till följd av att barnets andra förälder besöker läkare med ett annat barn till någon av föräldrarna, under förutsättning att det sistnämnda barnet omfattas av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning.

17 § För vård av ett barn som är yngre än 240 dagar lämnas tillfällig föräldrapenning enligt 16 § endast om tillsynen av barnet är stadigvarande ordnad. Därutöver lämnas ersättning endast om barnet vårdas på sjukhus eller får motsvarande vård i hemmet.

18 § För vård av ett barn som är 240 dagar eller äldre lämnas tillfällig föräldrapenning enligt 16 § inte för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats. Detta gäller dock inte om barnet vårdas på sjukhus.

19 § Med vård på sjukhus enligt 17 och 18 §§ likställs tillfällig vård i övergångsboende för barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Vid läkarbesök, behandling eller deltagande i kurs

20 § En förälder till ett sjukt eller funktionshindrat barn, som inte har fyllt 12 år, har rätt till tillfällig föräldrapenning när föräldern behöver avstå från förvärsarbete 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 ordnas av sjukvårdshuvudman i samma syfte som anges i 1,
3. läkarbesök på grund av att barnet lider av allvarlig sjukdom,
4. läkarbesök som är en del i behandlingen av barnet, eller
5. deltagande i någon behandling som är ordinerad av läkare i samma syfte som anges i 4.

Förmånstiden

21 § Tillfällig föräldrapenning enligt 16–20 §§ lämnas under sammanlagt högst 60 dagar för varje barn och år.

Om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 16 § 1, 3 eller 4 eller 20 § lämnas tillfällig föräldrapenning under ytterligare högst 60 dagar för varje barn och år.

Vård av barn som har fyllt 12 år

Vid behov av särskild tillsyn eller vård

22 § En förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn som har fyllt 12 men inte 16 år om det är styrkt att barnet är i behov av särskild tillsyn eller vård på grund av

1. sjukdom i annat fall än som avses i 30 §,
2. utvecklingsstörning, eller
3. annat funktionshinder.

23 § En förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 22 § endast om han eller hon behöver avstå från sitt förvärsarbete av skäl som anges i 16 eller 20 §.

24 § För tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats har en förälder rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 22 § endast om barnet vårdas på sjukhus.

Förmånstiden

25 § Tillfällig föräldrapenning enligt 22 § lämnas under högst 60 dagar för varje barn och år.

Om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 16 § 1, 3 eller 4 eller 20 § lämnas tillfällig föräldrapenning under ytterligare högst 60 dagar för varje barn och år.

Vård av barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Barn som inte har fyllt 16 år

26 § En förälder till ett barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har även rätt till tillfällig föräldrapenning för kontaktdagar från barnets födelse till dess att det fyller 16 år. Detta gäller endast om föräldern avstår från förvärsarbete i samband med

1. deltagande i föräldrautbildning,
2. besök i barnets skola, eller
3. besök i barnets förskola eller fritidshem eller i sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen (2010:800) och som barnet deltar i. *Lag (2010:870)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Barn som har fyllt 16 år

27 § En förälder till ett barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av barnet från det att barnet fyllt 16 år till dess att det fyller 21 år. Rätt till tillfällig föräldrapenning föreligger dock endast om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 16 § 1.

Om barnet efter att ha fyllt 21 år går i sådan skola som avses i 15 kap. 36 § eller 18 kap. 8 § skollagen (2010:800) har föräldern rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av barnet till och med vårterminen det år då barnet fyller 23 år. *Lag (2010:870)*

Förmånstiden

28 § Tillfällig föräldrapenning enligt 26 § lämnas under högst 10 dagar för varje barn och år.

29 § Tillfällig föräldrapenning enligt 27 § lämnas under högst 60 dagar för varje barn och år.

Om föräldern behöver avstå från förvärsarbete av skäl som anges i 16 § 1, 3 eller 4 eller 20 § lämnas tillfällig föräldrapenning under ytterligare högst 60 dagar för varje barn och år.

Vård av allvarligt sjukt barn

30 § Föräldrar till ett allvarligt sjukt barn som inte har fyllt 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärsarbete för vård av barnet.

31 § Tillfällig föräldrapenning enligt 30 § lämnas under ett obegränsat antal dagar.

Utvidgad rätt till tillfällig föräldrapenning vid förälders sjukdom eller smitta

Rätten till förmånen

31 a § Försäkringskassan får besluta att en annan person som är försäkrad för tillfällig föräldrapenning och som avstår från förvärsarbete 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

1. att föräldern på grund av egen sjukdom eller smitta inte kan vårda barnet,
2. att föräldern enligt 12 kap. 14–16 §§ har rätt att själv uppbära föräldrapenningen eller skulle ha haft rätt att själv uppbära föräldrapenningen, och
3. att föräldern inte bor tillsammans med någon som kan beviljas tillfällig föräldrapenning med stöd av bestämmelserna i 11 kap. 4 § 1 eller 2 eller med stöd av bestämmelserna i 11 kap. 5 § första stycket 1.

31 b § Vid adoption lämnas tillfällig föräldrapenning enligt 31 a § längst till dess barnet har fyllt fem år.

31 c § Tillfällig föräldrapenning enligt 31 a § får inte lämnas till den som på annan grund kan få föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning för vård av barnet.

Förmånstiden

31 d § Tillfällig föräldrapenning enligt 31 a § lämnas under högst 120 dagar för varje barn och år.

Tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit

31 e § Föräldrar till ett barn som inte har fyllt 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när de avstår från att utföra förvärvsarbete i samband med att barnet har avlidit. *Lag (2010:2005)*

31 f § Tillfällig föräldrapenning enligt 31 e § lämnas under högst 10 dagar per förälder och barn. Förmånen lämnas tidigast från och med dagen efter den då barnet har avlidit och senast för den dag som infaller 90 dagar efter den dag då barnet har avlidit.

Lag (2013:999)

Beräkning av antalet dagar med rätt till tillfällig föräldrapenning

32 § Vid beräkning av antal dagar med rätt till tillfällig föräldrapenning gäller följande:

- En dag med hel tillfällig föräldrapenning motsvarar en dag.
- En dag med tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels tillfällig föräldrapenning motsvarar tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av en dag.

Beräkning av tillfällig föräldrapenning

Grundläggande bestämmelser

33 § Tillfällig föräldrapenning beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenning på normalnivån och sjukpenninggrundande inkomst i 25–28 kap. samt 34–38 §§ i detta kapitel, dock med undantag av bestämmelserna i

- 27 kap. 27 § och 28 b § första stycket om karensdagar,
- 27 kap. 29–33 a §§ om karenstid, och
- 28 kap. 7 § 2 om beräkningsunderlag för sjukpenning på fortsättningsnivån.

För hel tillfällig föräldrapenning motsvarar ersättningsnivån föräldrarnas beräkningsunderlag för sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap. 7 § 1 grundat på en sjukpenninggrundande inkomst beräknad enligt första stycket (beräkningsunderlaget).

Lag (2012:932)

Inkomst av anställning

34 § Om inte annat följer av 35–38 §§ ska hel tillfällig föräldrapenning beräknas på grundval av beräkningsunderlaget med tillämpning av bestämmelserna i 28 kap. 13–16 §§.

Inkomst av annat förvärvsarbete m.m.

35 § Om tillfällig föräldrapenning lämnas på grundval av inkomst av annat förvärvsarbete, ska hel tillfällig föräldrapenning för dag motsvara kvoten mellan beräkningsunderlaget och 260.

Beloppet avrundas till närmaste hela kronor, varvid 50 öre avrundas uppåt. Tillfällig föräldrapenning lämnas under högst fem kalenderdagar per sjudagarsperiod. För det fall föräldern avstår från förvärvsarbete under fler än fem kalenderdagar under en sjudagarsperiod, lämnas tillfällig föräldrapenning för de första fem dagarna i perioden. Sjudagarsperioden ska alltid beräknas med utgångspunkt i den dag för vilken ersättning beärs, varefter de närmast föregående sex dagarna räknas med i perioden. *Lag (2010:423)*

36 § Hel tillfällig föräldrapenning ska för dag motsvara kvoten mellan beräkningsunderlaget och 365, varvid beloppet avrundas till närmaste hela kronor och 50 öre avrundas uppåt

1. när den försäkrade ska få tillfällig föräldrapenning för tid då annars graviditetspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha lämnats, och
2. när den försäkrade är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen samt är beredd att ta ett erbjudet arbete i en omfattning som svarar mot den bestämda sjukpenninggrundande inkomsten. Om det som nu föreskrivits skulle framstå som oskäligt, får kalenderdagsberäknad tillfällig föräldrapenning ändå lämnas. *Lag (2010:2005)*

Inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete

37 § Om tillfällig föräldrapenning ska lämnas på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete beräknas den del av förmånen som svarar mot inkomst av anställning enligt 34 §, medan den del av förmånen som svarar mot inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt 35 §.

Familjehemsförälder

38 § Om en familjehemsförälder får ersättning för vården av barnet, ska det bortses från den del av den sjukpenninggrundande inkomsten som grundas på ersättningen.

Vidare ska tillfällig föräldrapenning beräknas enligt 36 § i fall som avses i 28 kap. 6 § andra stycket. *Lag (2010:423)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

AVD. C FÖRMÅNER VID SJUKDOM ELLER ARBETSSKADA

V Förmåner vid arbetsskada m.m.

38 kap. Innehåll

1 § I denna underavdelning finns allmänna bestämmelser om arbetsskada i 39 kap.

Vidare finns bestämmelser om

- ersättning vid sjukdom i 40 kap., och
- ersättning vid bestående nedsättning av arbetsförmågan i 41 kap.

Dessutom finns särskilda bestämmelser om arbetsskadeersättning och handläggning i 42 kap.

Slutligen finns bestämmelser om

- statligt personskadeskydd i 43 kap., och
- krigsskadeersättning till sjömän i 44 kap.

39 kap. Allmänna bestämmelser om arbetsskada

Innehåll

1 § I detta kapitel finns inledande bestämmelser i 2 §.

Vidare finns bestämmelser om

- arbetsskadebegreppet i 3–7 §§, och
- skadetidpunkt i 8 §.

Inledande bestämmelser

2 § Från arbetsskedeförsäkringens ersättning lämnas till försäkrade förvärvsarbetande och vissa studerande.

I 86–88 kap. finns bestämmelser om att ersättning från arbetsskedeförsäkringens kan lämnas även till efterlevande.

Arbetsskadebegreppet

Allmänna bestämmelser

3 § Med arbetsskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

4 § Med skada avses en personskada eller en skada på en protes eller annan liknande anordning som användes för avsett ändamål när skadan inträffade.

Vissa psykiska eller psykosomatiska skador

5 § 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 jämförbara förhållanden.

Smitta

6 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om i vilken utsträckning en skada, som inte beror på ett olycksfall men som har framkallats av smitta, ska anses som arbetsskada.

Olycksfall vid färd

7 § Olycksfall vid färd till eller från arbetsstället räknas som olycksfall i arbetet, om färden föranleddes av och stod i nära samband med arbetet.

Skadetidpunkt

8 § En skada som beror på ett olycksfall anses ha inträffat dagen för olycksfallet.

En skada som beror på annan skadlig inverkan än ett olycksfall anses ha inträffat den dag när den först visade sig.

40 kap. Ersättning vid sjukdom

Innehåll

1 § I detta kapitel finns allmänna bestämmelser i 2 och 3 §§.

Vidare finns bestämmelser om

- arbetsskadesjukpenning i 4–9 §§,
- återinsjuknande i 10 §, och
- sjukvårdsersättning i 11 och 12 §§.

Allmänna bestämmelser

2 § En försäkrad har vid arbetsskada rätt till samma förmåner enligt denna balk som han eller hon har rätt till vid annan sjukdom.

3 § Om någon som avses i 2 § inte är försäkrad enligt 5 kap. 9 § 7 eller 6 kap. 6 § 3 eller 4, har han eller hon vid arbetsskada rätt till motsvarande förmåner från arbetsskadeförsäkringen. Motsvarande gäller den som på grund av att han eller hon inte är bosatt i Sverige inte har rätt till vårdförmåner eller ersättning för kostnader i samband med vård.

Lag (2011:1513)

Arbetsskadesjukpenning

Sjukpenning för karensdagar

4 § En försäkrad som beviljas ersättning för inkomstförlust till följd av arbetsskada har rätt till arbetsskadesjukpenning för inkomstförlust som avser två sjukdagar.

För en sjukdag motsvarar sjukpenningen kvoten mellan

- 80 procent av det livränteunderlag enligt 41 kap. som gäller vid tiden för beslutet, och
- 365.

5 § Om den försäkrade kan visa att han eller hon har haft fler än två sjukdagar med inkomstförlust under sjukdomsperioder till följd av arbetsskada har han eller hon rätt till arbetsskadesjukpenning för dessa ytterligare dagar.

För en sjukdag motsvarar sjukpenningen 80 procent av den faktiska inkomstförlusten, dock högst vad den försäkrade fått för en sjukdag enligt 4 §.

6 § Arbetsskadesjukpenningen avrundas för dag till närmaste hela kronotal, varvid 50 öre avrundas uppåt.

Sjukpenning till studerande

7 § Till en försäkrad som genomgår utbildning som avses i 6 kap. 22 § eller som i annat fall genomgår yrkesutbildning när skadan inträffar kan arbetsskadesjukpenning lämnas. Detta gäller vid sjukdom som fortfarande 180 dagar efter det att skadan inträffade sätter ned den försäkrades förmåga att skaffa sig arbetsinkomst med minst en fjärdedel.

Sjukpenningen lämnas på grundval av den försäkrades livränteunderlag som anges i 41 kap. 14–16 och 18 §§ samt beräknas enligt 28 eller 31 kap.

Sjukpenningen lämnas endast i den utsträckning som den överstiger den sjukpenning som den försäkrade är berättigad till enligt 2 eller 3 §.

Sjukpenning i förebyggande syfte

8§ Den försäkrade har rätt till arbetsskadesjukpenning under tid när han eller hon avhåller sig från arbete på uppmaning av Försäkringskassan eller med dess samtycke i syfte att förebygga att en arbetsskada uppstår, återuppstår eller förvärras.

Sjukpenningen lämnas med skäligt belopp och får motsvara högst hel sjukpenning enligt 2 eller 3 § samt 7 §.

Den som inte är försäkrad för sjukpenning

9§ Om någon som avses i 2 § inte är försäkrad för sjukpenning enligt 6 kap. 6 § 3, ska arbetsskadesjukpenning lämnas med det belopp som sjukpenningen skulle ha uppgått till om den sjukpenninggrundande inkomsten hade beräknats med bortseende från bestämmelserna i 25 kap. 3 § andra stycket 2 och 3.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Återinsjuknande

10§ Om en arbetsskada som har gett den försäkrade rätt till livränta enligt 41 kap. på nytt medför sjukdom, har den försäkrade rätt till sjukpenning enligt 2 och 7 §§, om sjukdomen sätter ned hans eller hennes kvarstående förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete.

Sjukvårdsersättning

11§ I den utsträckning som ersättning inte lämnas enligt 2 och 3 §§, ersätter arbetsskadeförsäkringen nödvändiga kostnader för

1. sjukvård utomlands,
2. tandvård, och
3. särskilda hjälpmedel.

Som kostnader räknas även nödvändiga utgifter för resor.

12§ Ersättning enligt 11 § första stycket 2 lämnas endast för tandvård som ges av en vårdgivare vars vård kan berättiga till ersättning enligt lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd.

41 kap. Ersättning vid bestående nedsättning av arbetsförmågan

Innehåll

1 § I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till livränta i 2–4 §§,
- förmånstiden i 5–7 §§,
- beräkning av livränta i 8–10 §§,
- livränteunderlaget i 11–18 §§,
- vilande livränta i 19 och 20 §§,
- indexering av livränta i 21 §,
- omprövning vid ändrade förhållanden i 22 och 23 §§, och
- omräkning av livränteunderlaget i 24 §.

Rätten till livränta

Allmänna bestämmelser

2 § Livränta lämnas till en försäkrad som till följd av arbetsskada har fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt med minst en femtondel.

Detta gäller endast om

1. nedsättningen av förmågan att skaffa inkomst genom arbete kan antas bestå under minst ett år, och
2. inkomstförlusten för år räknat uppgår till minst en fjärdedel av prisbasbeloppet för det år när livräntan ska börja lämnas.

3 § Om en försäkrad, som genom arbetsskada har fått sin arbetsförmåga nedsatt med mindre än en femtondel, senare drabbas av ytterligare arbetsskada, bestäms rätten till livränta på grundval av båda skadorna.

Behandling eller rehabilitering

4 § Under tid när den försäkrade genomgår behandling eller rehabilitering som avses i 27 kap. 6 § eller 31 kap. 3 § ska hans eller hennes förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete anses nedsatt även i den utsträckning som åtgärden hindrar honom eller henne från att förvärvsarbeta.

Förmånstiden

5 § Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år, om inte något annat anges i 6 §.

6 § Livränta lämnas längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 67 år, om

- skadan inträffar den månad då den försäkrade fyller 65 år eller senare, och
- en sjukpenninggrundande inkomst kan fastställas för den försäkrade enligt 25 kap. 3 §.

7 § Livränta lämnas för viss tid eller tills vidare.

Försäkringskassan ska i samband med beslut om livränta också bedöma om förnyad utredning av förmågan att skaffa sig inkomst genom arbete ska göras efter viss tid.

Beräkning av livränta

Huvudregel

8 § Livränta lämnas med så stor andel av den försäkrades livränteunderlag enligt 11–18 §§ som motsvarar graden av nedsättning av hans eller hennes förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete.

Bedömning av förvärvsförmågan

9 § När förvärvsförmågan enligt 8 § bedöms ska det beaktas vad som rimligen kan bevägas med hänsyn till den försäkrades arbetsskada, utbildning och tidigare verksamhet samt ålder, bostättningsförhållanden och andra sådana omständigheter.

10 § Förvärvsförmågan ska bestämmas utan hänsyn till det allmänna läget på arbetsmarknaden.

I fråga om en äldre försäkrad ska 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.

Livränteunderlag

Grundläggande bestämmelser

11 § Livränteunderlaget motsvarar, om inte annat följer av 12–18 §§, den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst enligt 25 och 26 kap. vid den tidpunkt från vilken livräntan första gången ska lämnas.

Om den skadade inte är försäkrad för sjukpenning enligt 6 kap. 6 § 3 ska beräkningen enligt första stycket göras med bortseende från bestämmelserna i 25 kap. 3 § andra stycket 2 och 3.

12 § När livränteunderlaget beräknas gäller följande avvikelser från bestämmelserna i 25 och 26 kap.:

1. Andra skattepliktiga förmåner än pengar ska beaktas och ska värderas på det sätt som är föreskrivet för beräkning av pensionsgrundande inkomst enligt 59 kap. 35 §.
2. Med inkomst av anställning likställs kostnadsersättning som inte enligt 10 kap. 3 § 9 eller 10 skatteförfarandelagen (2011:1244) undantas vid beräkning av skatteavdrag.
3. Semesterlön och semesterersättning ska räknas med utan den begränsning som anges i 25 kap. 17 §.
4. Inkomst av sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 § ska medräknas.

Vid beräkning av livränteunderlaget får även beaktas ett löneavtal som har träffats efter den tidpunkt från vilken livränta första gången ska lämnas om avtalet omfattar denna tidpunkt. *Lag (2011:1434)*

Livränteunderlag när avsevärd tid förflutit efter skadlig inverkan

13§ Ska livränta börja lämnas avsevärd tid efter det att den försäkrade utsattes för skadlig inverkan i arbetet, får någon annan högre inkomst av förvärsarbete än den som anges i 11 och 12 §§ användas som livränteunderlag, om det finns särskilda skäl.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Livränteunderlag för unga försäkrade

14§ Hade den försäkrade inte fyllt 25 år när skadan inträffade, motsvarar livränteunderlaget, för tiden efter 25 års ålder, den inkomst som han eller hon med hänsyn till sin sysselsättning när skadan inträffade sannolikt skulle ha haft vid 25 års ålder, om skadan inte hade inträffat.

Motsvarande gäller för en försäkrad som

1. när skadan inträffade inte hade fyllt 21 år, i fråga om livränteunderlaget för tiden mellan 21 och 25 års ålder, eller
2. när skadan inträffade inte hade fyllt 18 år, i fråga om livränteunderlaget för tiden mellan 18 och 21 års ålder.

Livränteunderlag för studerande

15§ För en försäkrad som genomgår utbildning som avses i 6 kap. 22 § eller som i annat fall genomgick yrkesutbildning när skadan inträffade motsvarar livränteunderlaget för den beräknade utbildningstiden lägst den inkomst som han eller hon sannolikt skulle ha haft, om han eller hon när skadan inträffade hade avbrutit utbildningen och börjat förvärsarbete.

Livränteunderlaget för tid efter utbildningstidens slut motsvarar lägst den inkomst av förvärsarbete som den försäkrade då sannolikt skulle ha haft, om skadan inte hade inträffat.

16§ Ett livränteunderlag enligt 15 § beräknas till minst

- 2 prisbasbelopp för tid före 21 års ålder,
- 2,5 prisbasbelopp för tid mellan 21 och 25 års ålder, och
- 3 prisbasbelopp för tid från och med 25 års ålder.

Livränteunderlag i särskilda fall

17§ Om det redan vid den tidpunkt från vilken livränta första gången ska lämnas 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.

Högsta livränteunderlag

18§ När livränteunderlaget beräknas ska det bortses från belopp som överstiger 7,5 gånger det prisbasbelopp som fastställts för året när livräntan ska börja lämnas.

Vilande livränta

19§ Ett beslut om vilandeförklaring av sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt 36 kap. ska också omfatta sådan livränta som enligt 42 kap. 2 och 4 §§ samordnats med ersättningen.

20§ För den tid när en vilandeförklaring gäller enligt 19 § ska livränta beräknas utifrån

- dels det livränteunderlag som legat till grund för bestämmande av livräntan före vilandeförklaringen,
- dels de inkomstförhållanden som råder under tiden med vilandeförklaring.

Indexering av livränta

21 § En fastställd livränta ska för varje år räknas om med ledning av ett särskilt tal. Detta tal ska visa den årliga procentuella förändringen av halva den reala inkomstförändringen med tillägg för den procentuella förändringen i det allmänna prisläget i juni två år före det år livräntan omräknas och det allmänna prisläget i juni året närmast före det året. Den reala inkomstförändringen ska beräknas på det sätt som anges i 58 kap. 12 § med den ändringen att när inkomsterna beräknas ska den årliga förändringen i det allmänna prisläget under samma period, räknat från juni till juni, räknas bort.

Livräntan får räknas om till högst ett belopp som utgör samma andel av 7,5 gånger det för året fastställda prisbasbeloppet som den andel av livränteunderlaget som svarar mot nedsättningen av förvärvsförmågan enligt 8 §. *Lag (2015:676)*

Omprövning vid ändrade förhållanden

22 § Rätten till livränta ska omprövas om det har skett någon ändring av betydelse i de förhållanden som var avgörande för beslutet, eller om den försäkrades möjlighet att skaffa sig inkomst genom arbete väsentligen har förbättrats. Livränta för förfluten tid får dock inte ändras till den försäkrades nackdel. I 108 kap. finns bestämmelser om återkrav i vissa fall.

23 § Utan hinder av bestämmelserna i 22 § ska följande gälla.

Ett beslut om sjukersättning enligt 37 kap. ska också omfatta sådan livränta som enligt 42 kap. 2 § är samordnad med sjukersättningen. Det som där föreskrivs om sjukersättning ska då även avse livränta.

Omräkning av livränteunderlag

24 § Om en livränta ska beräknas på nytt efter det år den första gången ska lämnas eller om den ska omprövas enligt 22 § ska det livränteunderlag som anges i 11–13 och 17 §§ räknas om med ledning av det särskilda tal som anges i 21 § för varje år efter det år livräntan första gången ska lämnas.

Vid omräkning enligt första stycket ska även bestämmelsen i 18 § om högsta livränteunderlag beaktas.

42 kap. Särskilda bestämmelser om arbetsskadeersättning och handläggning*Innehåll*

1 § I detta kapitel finns bestämmelser om

- samordning med andra socialförsäkringsförmåner i 2–4 §§,
- arbetsgivares rätt till ersättning i 5 §,
- förlust av ersättning i 6 §,
- underrättelse till arbetsgivare om skada i 7–9 §§,
- skadeanmälan till Försäkringskassan i 10 och 11 §§, och
- prövning av frågan om arbetsskada i 12 §.

Samordning med andra socialförsäkringsförmåner

2 § Livränta ska minskas om den försäkrade, med anledning av den inkomstförlust som föranlett livräntan, samtidigt har rätt till sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Minskningen görs genom att livräntan betalas ut endast i den utsträckning som den överstiger dessa förmåner.

3 § Livräntan ska även minskas på det sätt som anges i 2 § andra stycket i fråga om pension som enligt ett utländskt system för social trygghet lämnas med anledning av arbetsskadan.

4 § Om den försäkrade får livränta och vid en senare tidpunkt blir berättigad till sjukersättning eller aktivitetsersättning för en sjukdom som inte är arbetsrelaterad gäller följande.

Livräntan ska minskas med den andel av ersättningen som motsvarar graden av ned-sättningen av förvärvsförmågan till följd av skadan jämfört med hel förvärvsförmåga när livräntan bestämdes.

Arbetsgivares rätt till ersättning

5 § En arbetsgivare som enligt författning är skyldig att lämna ersättning vid arbetsskada har rätt att få sådan ersättning från arbetsskadeförsäkringen som den försäkrade annars skulle ha haft rätt till för motsvarande ändamål. Ersättningen får dock inte överstiga vad arbetsgivaren har betalat ut.

Förlust av ersättning

6 § Rätten till ersättning går förlorad om en ansökan om arbetsskadeersättning inte görs inom sex år

- för sjukpenning och livränta, från den dag ersättningen avser, och
- för annan ersättning, från den dag då den försäkrade betalade det belopp för vilket ersättning begärs.

Underrättelse till arbetsgivare om skada

7 § Om en arbetstagare drabbas av en arbetsskada ska den arbetsgivare som han eller hon var anställd hos när skadan inträffade underrättas omedelbart.

Om en skada till följd av annat än olycksfall har visat sig först när den försäkrade har upphört att vara utsatt för den inverkan som har orsakat skadan, är det den arbetsgivare hos vilken den försäkrade senast var utsatt för sådan inverkan som ska underrättas.

8 § Om en arbetsgivare enligt 7 § ska underrättas om en skada får underrättelsen i stället lämnas till en person som på arbetsgivarens vägnar förestår arbetet.

9 § När det gäller en försäkrad som genomgår utbildning som avses i 6 kap. 22 § likställs med en arbetsgivare en rektor eller någon annan som förestår utbildningen.

Skadeanmälan till Försäkringskassan

10 § En arbetsgivare eller arbetsföreståndare som har fått kännedom om en inträffad arbetsskada är skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan.

Om den försäkrade inte är arbetstagare ska han eller hon själv anmäla arbetsskadan till Försäkringskassan. Om den försäkrade har avlidit till följd av skadan, ska anmälan göras av den som har rätt att företräda dödsboet.

11 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om ersättning för nödvändiga utgifter för läkarutlåtanden.

Prövning av frågan om arbetsskada

12 § Frågan om den försäkrade har fått en arbetsskada ska prövas endast i den utsträckning det behövs för att bestämma arbetsskadeersättning enligt denna balk eller sjukpenning enligt 28 kap.

43 kap. Statligt personskadeskydd

Innehåll

1 § I detta kapitel finns allmänna bestämmelser i 2 §.

Vidare finns bestämmelser om

- skadebegreppet i 3–6 §§,
- förmånerna i 7–10 §§,
- totalförsvarspliktiga m.fl. i 11–18 §§,
- intagna m.fl. i 19 och 20 §§,
- frivilliga inom totalförsvaret m.fl. i 21 §,
- underrättelse om skada i 22 §, och
- skadeanmälan till Försäkringskassan, m.m. i 23 §.

Allmänna bestämmelser

2 § Det statliga personskadeskyddet gäller för skador som uppkommer under sådan skyddstid som anges i 7 kap. 4–6 §§.

I 86–88 kap. finns bestämmelser om att ersättning från personskadeskyddet kan lämnas även till efterlevande.

Skadebegreppet

3 § Bestämmelserna om personskada, protesskada och skadetidpunkt i 39 kap. 4 och 8 §§ tillämpas i fråga om skada enligt detta kapitel.

4 § Om den försäkrade under skyddstiden har varit utsatt för ett olycksfall ska en skada som han eller hon har fått anses vara orsakad av olycksfallet, om övervägande skäl talar för det.

5 § Om en skada, som inte beror på ett olycksfall, visar sig under skyddstiden ska skadan anses ha uppkommit under denna tid.

Detta gäller dock inte om det finns skälig anledning att anta att skadan har orsakats av annat än verksamheten eller intagningen i fråga och att verksamheten eller intagningen inte väsentligt har bidragit till skadan.

6 § Visar sig en skada, som inte beror på ett olycksfall, efter skyddstiden, ska den anses ha uppkommit under denna tid om det skäligen kan antas att verksamheten eller intagningen väsentligt har bidragit till skadan.

*Förmånerna**Huvudregler*

7 § Om den försäkrade även enligt 40–42 kap. har rätt till arbetsskadeersättning för en skada, lämnas ersättning enligt detta kapitel endast i den utsträckning som ersättningen därigenom blir högre.

8 § Ersättning lämnas vid sjukdom och bestående nedsättning av arbetsförmågan. Därvid tillämpas 40 och 41 kap. samt 42 kap. 2–6 §§, om inte något annat följer av 9–21 §§.

Sjukvårdersättning

9 § Sjukvårdersättning lämnas endast i den utsträckning som staten inte tillhandahåller motsvarande förmån på annat sätt.

Sjukpenning och livränta

10 § Sjukpenning och livränta enligt detta kapitel lämnas inte under skyddstiden. Sjukpenning lämnas aldrig för den dag då skadan inträffade.

*Totalförsvarspliktiga m.fl.**Inledande bestämmelser*

11 § Bestämmelserna i 12–18 §§ gäller den som enligt 7 kap. 2 § 1 är försäkrad på grund av tjänstgöring inom totalförsvaret eller liknande verksamhet och tillämpas utöver vad som följer av 8 §.

Sjukpenningunderlag

12 § För en försäkrad som har skadats under militär utbildning inom Försvarsmakten utgör sjukpenningunderlaget vid tillämpning av 8 § minst

- 4 prisbasbelopp för tid före 21 års ålder,
- 4,5 prisbasbelopp för tid mellan 21 och 25 års ålder, och
- 5 prisbasbelopp för tid från och med 25 års ålder. *Lag (2010:467)*

Livränteunderlag

13§ För en försäkrad som har skadats under militär utbildning inom Försvarsmakten utgör livränteunderlaget vid tillämpning av 8 § minst 7 prisbasbelopp. *Lag (2010:467)*

Särskild sjukpenning

14§ En försäkrad har rätt till särskild sjukpenning, om han eller hon under militär utbildning inom Försvarsmakten som är längre än 60 dagar har drabbats av en sjukdom som efter skyddstidens slut sätter ned hans eller hennes förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete med minst en fjärdedel. Detta gäller även vid sjukdom som har uppkommit under uttryckningsmånaden eller månaden efter denna. *Lag (2010:467)*

15§ Beräkningsunderlaget för särskild sjukpenning är

- 4 prisbasbelopp för tid före 21 års ålder,
- 4,5 prisbasbelopp för tid mellan 21 och 25 års ålder, och
- 5 prisbasbelopp för tid från och med 25 års ålder.

16§ För en dag är hel särskild sjukpenning kvoten mellan

- 80 procent av beräkningsunderlaget, och
- 365.

17§ Särskild sjukpenning lämnas endast i den utsträckning som den överstiger annan ersättning enligt detta kapitel eller sjukpenning enligt 27, 28 och 40 kap. som den försäkrade har rätt till för samma tid.

Ersättning för kostnader

18§ En försäkrad som har skadats under militär utbildning inom Försvarsmakten har under högst tre års tid efter skyddstiden rätt till ersättning för nödvändiga kostnader för

1. läkarvård,
2. sjukvårdande behandling,
3. sjukhusvård, och
4. läkemedel.

Som kostnader för vård räknas även nödvändiga utgifter för resor. *Lag (2010:467)*

Intagna m.fl.

Sjukpenningunderlag och livränteunderlag

19§ För den som är försäkrad på grund av intagning m.m. enligt 7 kap. 2 § 3 och som när skadan inträffade hade varit intagen längre tid än sex månader, ska sjukpenningunderlag och livränteunderlag vid tillämpning av 8 § beräknas till lägst de belopp som anges i 41 kap. 16 §.

Indragning eller nedsättning av ersättning

20§ Ersättning till den som avses i 7 kap. 2 § 3 får dras in eller sättas ned även i annat fall än som avses i 110 kap. 52–58 §§, om särskilda skäl talar för det.

Frivilliga inom totalförsvaret m.fl.

21§ Sjukpenningunderlag och livränteunderlag ska, i den utsträckning som framgår av föreskrifter som meddelas av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, beräknas till lägst de belopp som anges i 41 kap. 16 § för den som är försäkrad på grund av frivilligt deltagande i verksamhet inom totalförsvaret eller i räddningsarbete enligt 7 kap. 3 §.

Underrättelse om skada

22§ Om den försäkrade drabbas av en skada ska en chef eller någon annan omedelbart underrättas. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om till vem sådan underrättelse ska ske.

Om skadan har visat sig efter skyddstiden, ska i stället Försäkringskassan underrättas.

Skadeanmälan till Försäkringskassan, m.m.

23 § Bestämmelserna i 42 kap. 10 och 11 §§ om anmälan och ersättning för utgifter för läkarintyg gäller även i ärenden enligt detta kapitel.

44 kap. Krigsskadeersättning till sjömän

Innehåll

1 § I detta kapitel finns allmänna bestämmelser i 2 §.

Vidare finns bestämmelser om

- förmånerna i 3–5 §§, och
- övriga frågor i 6 §.

Allmänna bestämmelser

2 § Krigsskadeersättning kan lämnas till en försäkrad sjöman som till följd av olycksfall på grund av en krigshändelse drabbas av en personskada utomlands under sådan tid som anges i 7 kap. 8 och 9 §§.

I 86–88 kap. finns bestämmelser om att krigsskadeersättning kan lämnas även till efterlevande.

Förmånerna

Allmänna bestämmelser

3 § Krigsskadeersättning lämnas med tillämpning av bestämmelserna i 40 och 41 kap. samt 42 kap. 2–6 §§.

4 § Den försäkrade har inte rätt till krigsskadeersättning om han eller hon för samma tid har rätt till arbetsskadeersättning enligt 39–42 kap.

Särskild ersättning

5 § Vid skada har den försäkrade, utöver livränta, rätt till särskild ersättning med hänsyn till skadans beskaffenhet.

Vid förlust av arbetsförmågan motsvarar ersättningen 6 gånger det prisbasbelopp som gällde för det år då skadan inträffade.

Vid nedsättning av arbetsförmågan betalas så stor andel av summan ut som svarar mot graden av nedsättningen.

Övriga frågor

6 § Bestämmelserna i 39 kap. och 42 kap. 7–12 §§ tillämpas i övrigt på motsvarande sätt i fråga om krigsskadeersättning.

VI Särskilda förmåner vid smitta, sjukdom eller skada

45 kap. Innehåll

1 § I denna underavdelning finns bestämmelser om

- smittbärrersättning i 46 kap., och
- närståendepenning i 47 kap.

46 kap. Smittbärrersättning

Innehåll

1 § I detta kapitel finns allmänna bestämmelser om smittbärrersättning i 2–4 §§.

Vidare finns bestämmelser om

- rätten till smittbärrerpenning i 5–10 §§,
- förmånsnivåer och förvärsarbete i 11–13 §§,
- beräkning av smittbärrerpenning i 14–17 §§,
- samordning med andra förmåner i 18 och 19 §§, och
- resekostnadsersättning i 20 och 21 §§.

Allmänna bestämmelser

2§ Smittbärarersättning kan lämnas till en smittbärare i samband med åtgärder för smittskydd eller skydd för livsmedel.

3§ Med smittbärare avses i detta kapitel

1. den som har eller kan antas ha en smittsam sjukdom utan att ha förlorat sin arbetsförmåga till följd av sjukdomen,
2. den som för eller kan antas föra smitta utan att vara sjuk i en smittsam sjukdom, och
3. den som i annat fall har eller kan antas ha varit utsatt för smitta av en samhällsfarlig sjukdom som avses i smittskyddslagen (2004:168) utan att vara sjuk i en sådan sjukdom.

4§ Smittbärarersättning lämnas i form av smittbärappenning och resekostnadsersättning.

*Rätten till smittbärappenning**Allmänna bestämmelser*

5§ En smittbärare har rätt till smittbärappenning om han eller hon måste avstå från förvärsarbete på grund av

1. beslut enligt smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av sistnämnda lag, eller
2. läkarundersökning eller hälsokontroll som smittbäaren genomgår utan föregående beslut enligt 1 och som syftar till att klarlägga om han eller hon är smittad av en allmänfarlig sjukdom eller har en sjukdom, en smitta, ett sår eller en annan skada, som kan göra livsmedel som han eller hon hanterar otjänligt som människoföda.

Första stycket gäller inte när det är fråga om

1. hälsokontroll vid inresa enligt 3 kap. 8 § smittskyddslagen, eller
2. beslut som avser avspärrning enligt 3 kap. 10 § smittskyddslagen.

6§ Smittbärappenning får dras in eller sättas ned om smittbäaren

1. inte följer förhållningsregler som har beslutats med stöd av smittskyddslagen (2004:168) eller överträder förbud enligt 3 kap. 9 § den lagen, eller
2. inte följer särskilda villkor i samband med ett beslut enligt livsmedelslagen (2006:804) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen.

Förmånstiden

7§ Smittbärappenning lämnas från och med första dagen i ersättningsperioden och därefter så länge den försäkrade uppfyller förutsättningarna för rätt till smittbärappenning.

8§ Bestämmelserna om sjukpenning i samband med pension, sjukersättning eller aktivitetsersättning i 27 kap. 34 § och sjukpenning i samband med 70-årsdagen i 27 kap. 37 § tillämpas även i fråga om smittbärappenning.

Rehabiliteringsåtgärder

9§ För en försäkrad som får smittbärappenning ska bestämmelserna i 30 kap. 8–14 §§ om Försäkringskassans åtgärder för rehabilitering tillämpas.

Arbetsgivarinträde m.m.

10§ Bestämmelserna om arbetsgivarinträde, m.m. i 27 kap. 56–60 §§ tillämpas även i fråga om smittbärappenning.

Förmånsnivåer och förvärsarbete

11§ Smittbärappenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel smittbärappenning lämnas när den försäkrade helt måste avstå från förvärsarbete.
2. Tre fjärdedels smittbärappenning lämnas när den försäkrade arbetar högst en fjärdedel av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

3. Halv smittbärrpenning lämnas när den försäkrade arbetar högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.
4. En fjärdedels smittbärrpenning lämnas när den försäkrade arbetar högst tre fjärdedelar av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

12§ Vid tillämpning av 11 § ska som förvärvsarbete inte betraktas sådant förvärvsarbete som utförs under tid då den försäkrade förvärvsarbetar med stöd av 37 kap. 3 §.

Om det inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

13§ Med tid för förvärvsarbete likställs följande:

1. Ledighet för semester, dock inte om den försäkrade under ledigheten får semesterlön enligt semesterlagen (1977:480) och, enligt 15 § samma lag, kan begära att dag då han eller hon inte kan arbeta på grund av sjukdom inte ska räknas som semesterdag.
2. Ledighet under studietid för vilken oavkortade löneförmåner lämnas.
3. Ledighet under tid då den försäkrade får ersättning för att delta i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).
4. Ledighet för ferier eller motsvarande uppehåll för lärare som är anställda inom utbildningsväsendet.

Beräkning av smittbärrpenning

Den som är försäkrad för sjukpenning

14§ Smittbärrpenning lämnas med ett belopp som motsvarar den försäkrades sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap.

Den som inte är försäkrad för sjukpenning

15§ Är smittbärraren inte försäkrad för sjukpenning enligt 6 kap. 6 § 3, ska smittbärrpenningen lämnas med det belopp som sjukpenningen skulle ha uppgått till om den sjukpenninggrundande inkomsten hade beräknats med bortseende från bestämmelserna i 25 kap. 3 § andra stycket 1 och 2.

16§ I fall som avses i 15 § ska som inkomst av anställning även räknas ersättning för eget arbete från en arbetsgivare som är bosatt utomlands eller som är en utländsk juridisk person, när arbetet har utförts i arbetsgivarens verksamhet utomlands.

17§ Smittbärrpenning enligt 15 § ska beräknas per kalenderdag enligt 28 kap. 10 och 11 §§.

Samordning med andra förmåner

18§ Smittbärrpenningen ska minskas med följande förmåner i den utsträckning förmånerna lämnas för samma tid:

1. graviditetspenning,
2. föräldrapenningsförmåner,
3. sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,
4. sjukpenning enligt denna balk eller motsvarande äldre lag,
5. rehabiliteringspenning,
6. livränta enligt denna balk eller motsvarande äldre författning på grund av smitta, och
7. närståendepenning.

Det som föreskrivs i första stycket gäller även motsvarande förmån som lämnas till smittbärraren på grundval av utländsk lagstiftning.

19§ Om smittbärraren har inkomst av anställning från en arbetsgivare som avses i 1 eller 2 § lagen (1994:260) om offentlig anställning för tid som avses i 7 §, lämnas smittbärrpenning endast till den del den överstiger inkomsten.

Resekostnadsersättning

20 § En smittbärare har rätt till skälig ersättning för resekostnader i samband med läkarundersökning, hälsokontroll, vård, behandling eller annan motsvarande åtgärd som sker på grund av bestämmelserna i

1. smittskyddslagen (2004:168), eller
2. livsmedelslagen (2006:804) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av sistnämnda lag.

21 § Ersättning enligt 20 § lämnas inte till den del ersättning för resan kan lämnas enligt

1. andra bestämmelser i denna balk,
2. någon äldre författning som motsvarar bestämmelserna i 39–43 kap., eller
3. bestämmelser i någon annan författning om ersättning av allmänna medel för sjukresor och sjuktransporter.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

47 kap. Närståendepenning

Innehåll

1 § I detta kapitel finns inledande bestämmelser i 2 §.

Vidare finns bestämmelser om

- rätten till närståendepenning i 3–6 §§,
- förlust av ersättning i 7 §,
- förmånstiden i 8–10 §§,
- förmånsnivåer och förvärvsarbete i 11–13 §§,
- beräkning av närståendepenning i 14–16 §§, och
- samordning med andra förmåner i 17 §. *Lag (2013:747)*

Inledande bestämmelser

2 § Bestämmelser om närståendepenning i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående finns i detta kapitel.

I lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård finns bestämmelser i vilka anges när en arbetstagare som vårdar en närstående har rätt att vara ledig från sin anställning.

Lag (2010:1307)

Rätten till närståendepenning

3 § En försäkrad som vårdar en närstående som är svårt sjuk har rätt till närståendepenning för tid då han eller hon avstår från förvärvsarbete i samband med vården, om

1. den sjuke är försäkrad enligt någon bestämmelse i 4–7 kap.,
2. den sjuke vårdas här i landet, och
3. den sjuke har gett sitt samtycke till vården.

Om den sjuke på grund av sitt tillstånd inte kan ge samtycke till vården enligt första stycket 3, ska i stället detta framgå.

4 § Med en svårt sjuk person likställs den som har fått infektion av hiv (humant immunbristvirus) genom smitta

1. vid användning av blod eller blodprodukter vid behandling inom den svenska hälso- och sjukvården, eller
2. av en sådan person som avses i 1 och som är hans eller hennes nuvarande eller före detta make eller sambo, under förutsättning att smittan ägt rum innan den först smittade fått kännedom om sin infektion.

5 § Om någon vårdar mer än en person under samma tid ger det inte rätt till ytterligare ersättning.

6 § Närståendepenning för vård av en person får inte lämnas till flera vårdare för samma tid.

Förlust av ersättning

7 § Rätten till närståendepenning går förlorad om en ansökan om denna förmån inte görs inom tre månader från den dag ersättningen avser. Detta gäller dock inte om det har funnits hinder för att göra en ansökan inom denna tid eller det finns särskilda skäl för att förmånen ändå bör lämnas. *Lag (2013:747)*

Förmånstiden

8 § Närståendepenning lämnas för högst 100 dagar sammanlagt för varje person som vårdas. Ersättningen lämnas från och med första vårdagen.

9 § Närståendepenning lämnas för högst 240 dagar sammanlagt vid vård av en närstående som har fått infektion av hiv på sätt som anges i 4 §. Ersättningen lämnas från och med första vårdagen.

10 § Vid beräkning av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med en fjärdedels ersättning som en dag.

Förmånsnivåer och förvärsarbete

11 § Närståendepenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel närståendepenning lämnas för dag när en vårdare helt avstått från förvärsarbete.
2. Halv närståendepenning lämnas för dag när en vårdare förvärsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.
3. En fjärdedels närståendepenning lämnas för dag när en vårdare förvärsarbetat högst tre fjärdedelar av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

12 § Vid tillämpningen av 11 § ska som förvärsarbete inte betraktas sådant förvärsarbete som utförs under tid då vårdaren förvärsarbetar med stöd av 37 kap. 3 §.

Om det inte går att avgöra under vilken tid vårdaren avstår från förvärsarbete ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

13 § Om en vårdare får oreducerade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier, likställs avstående från studier med avstående från förvärsarbete i den utsträckning vårdaren går miste om löneförmånerna.

Beräkning av närståendepenning

Grundläggande bestämmelser

14 § Närståendepenning lämnas med ett belopp som motsvarar vårdarens sjukpenning på normalnivån enligt 28 kap. med de avvikelser som följer av 15 och 16 §§.

Arbetstids- eller kalenderdagsberäknad närståendepenning

15 § Närståendepenning ska arbetstidsberäknas enligt 28 kap. 12–18 §§ för hela den tid som förmånen avser när ersättning lämnas på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av anställning. Detta gäller dock inte i fall som avses i 6 § samma kapitel, då närståendepenning i stället ska kalenderdagsberäknas enligt 10 och 11 §§ i det kapitlet. Vad som föreskrivs i 28 kap. 6 § tredje stycket om när kalenderdagsberäknad sjukpenning lämnas till en arbetslös försäkrad under de första 14 dagarna i en sjukperiod, tillämpas i fråga om närståendepenning för hela den tid som förmånen avser. *Lag (2010:2005)*

Särskilt om studerande under studieuppehåll

16 § För en vårdare som studerar får närståendepenningen vid ett studieuppehåll inte beräknas på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som följer av bestämmelserna i 26 kap. 22 §.

Samordning med andra förmåner

17 § Närståendepenning lämnas inte i den utsträckning vårdaren för samma tid får

1. föräldrapenningsförmåner,
2. sjuklön eller sådan ersättning från Försäkringskassan som avses i 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,
3. sjukpenning,
4. rehabiliteringspenning, eller
5. ersättning som motsvarar sjukpenning enligt någon annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*2013:747*

1. Denna lag träder i kraft den 1 november 2013 i fråga om 4 kap. 5 a § och 37 kap. 11 §, den 1 januari 2015 i fråga om 108 kap. 1, 14 a och 22 §§ samt i övrigt den 1 januari 2014.
2. Den nya bestämmelsen i 4 kap. 5 a § tillämpas första gången i fall som avses i punkten 3 från och med den 1 januari 2014.
3. Vid ikraftträdandet av 4 kap. 5 a § kan den som med stöd av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen omfattas av socialförsäkringsbalken vid utgången av oktober 2013, om han eller hon önskar det, kvarstå i svensk försäkring längst till och med den 30 april 2020. En anmälan om att fortsatt få omfattas av svensk försäkring ska ha inkommit till Försäkringskassan senast den 31 december 2013.
4. De nya bestämmelserna i 26 kap. 22 a § första stycket och 26 kap. 22 b § tillämpas första gången för försäkrade som vid utgången av december månad 2013 har fått livränta enligt 41, 43 eller 44 kap.
5. Vid tillämpning av bestämmelserna i 27 kap. 17 § första meningen i sin nya lydelse får även beaktas dagar som infallit före ikraftträdandet.
6. Bestämmelserna i 27 kap. 25 § första stycket i sin nya lydelse tillämpas även i de fall sjukperiodens första dag har infallit före ikraftträdandet.
7. Bestämmelserna i 27 kap. 51 § i sin nya lydelse tillämpas första gången när en sjukperiod har påbörjats efter ikraftträdandet. Vid bedömningen av om dagar i denna sjukperiod ska läggas samman med dagar i en tidigare sjukperiod, ska även beaktas sjukperioder som har infallit före ikraftträdandet.
8. Bestämmelserna i 37 kap. 11 § i sin nya lydelse tillämpas på beslut om utbetalning av preliminär sjukersättning som ska göras från och med den 1 januari 2014.
9. De nya bestämmelserna i 47 kap. 7 § tillämpas även på vård som har påbörjats, men inte anmälts, före ikraftträdandet.
10. De nya bestämmelserna i 101 kap. 10 a § tillämpas första gången på beslut varigenom sjukersättning eller aktivitetsersättning har beviljats för tid efter ikraftträdandet.

2013:999

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
2. De nya föreskrifterna i 12 kap. 3, 8, 12, 13, 15 a, 15 b, 20, 41 a–41 h och 46 §§ tillämpas på föräldrapenning för ett barn som har fötts efter ikraftträdandet eller, vid adoption, när den som adopterat barnet har fått barnet i sin vård efter ikraftträdandet.
3. Den nya föreskriften i 12 kap. 12 a § tillämpas första gången på föräldrapenning som avser tid från och med den 1 januari 2015.

2015:674

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för föräldrapenning för ett barn som har fötts före ikraftträdandet, eller vid adoption, när den som adopterat barnet har fått barnet i sin vård före ikraftträdandet.

2015:676

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. De nya bestämmelserna i 58 kap. tillämpas första gången vid beräkning av inkomstindex, balanstal, dämpat balanstal och balansindex för år 2017 med de undantag som anges i punkterna 3 och 4. När beräkningarna görs ska de balanstal som har fastställts för respektive år användas.
3. Inkomstindex för år 2017 ska beräknas enligt följande. Det inkomstindex som har fastställts för år 2016 ska multipliceras med kvoten mellan
 - beräknad genomsnittlig pensionsgrundande inkomst för år 2016, efter avdrag för allmän pensionsavgift, för försäkrade som under beskattningsåret har fyllt minst 16 år och högst 64 år och
 - beräknad genomsnittlig pensionsgrundande inkomst för år 2015, efter avdrag för allmän pensionsavgift, för försäkrade som under beskattningsåret har fyllt minst 16 år och högst 64 år.Vid beräkningen av inkomsterna tillämpas inte 59 kap. 4 § andra stycket.
4. Inkomstindex för år 2018 ska beräknas enligt följande. Det inkomstindex som har fastställts för år 2016 ska multipliceras med kvoten mellan
 - beräknad genomsnittlig pensionsgrundande inkomst för år 2017, efter avdrag för allmän pensionsavgift, för försäkrade som under beskattningsåret har fyllt minst 16 år och högst 64 år och
 - genomsnittlig pensionsgrundande inkomst för år 2015, efter avdrag för allmän pensionsavgift, för försäkrade som under beskattningsåret har fyllt minst 16 år och högst 64 år.Vid beräkningen av inkomsterna tillämpas inte 59 kap. 4 § andra stycket.
5. De nya bestämmelserna i 41 kap. 21 § och 63 kap. 17 § tillämpas första gången vid omräkning av livränta respektive beräkning av årlig tilläggspension för år 2017.

2015:758

1. Denna lag träder i kraft den 1 februari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande när kommunalt vårdnadsbidrag har lämnats enligt den upphävda lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag.

2015:964

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för föräldrapenning som avser tid före ikraftträdandet.

Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård

(senast ändrad genom SFS 2010:1241)

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående. *Lag (2010:1241)*

2–19 §§ har upphävts genom lag (2010:1241).

Rätt till ledighet m.m.

20 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon uppbär hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken 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 nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet. *Lag (2010:1241)*

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 avskedras 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.

Propositioner

SFS 1988:1465
Prop. 1987/88:176

SFS 1991:1053
Prop. 1990/91:181

SFS 1993:333
Prop. 1992/93:178

SFS 1997:279
Prop. 1996/97:121

SFS 2002:196
Prop. 2001/02:84

SFS 2008:863
Prop. 2007/08:124

SFS 2010:419
Prop. 2009/10:120

SFS 1989:1048
Prop. 1989/90:52

SFS 1991:1980
Prop. 1991/92:40

SFS 1994:47
Prop. 1993/94:59

SFS 1998:94
Prop. 1997/98:41

SFS 2004:818
Prop. 2003/04:152

SFS 2008:940
Prop. 2008/09:6

SFS 2010:1241
Prop. 2009/10:222

SFS 1991:225
Prop. 1990/91:80

SFS 1992:274
Prop. 1991/92:106

SFS 1994:318
Prop. 1993/94:100

SFS 1999:815
Prop. 1998/99:119

SFS 2007:198
Prop. 2006/07:49

SFS 2009:992
Prop. 2008/09:202

SFS 1991:363
Prop. saknas

SFS 1992:1705
Prop. 1992/93:31

SFS 1995:1482
Prop. 1995/96:69

SFS 2000:380
Prop. 1999/2000:95

SFS 2008:483
Prop. 2007/08:136

SFS 2009:1049
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 arbetstagsidan 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 avtalslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbets-
tid,
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 rättegången 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

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 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 kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, 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 företaget 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 arbetstagarsidan.

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 arbetstagare 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 arbetstagarens 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 arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

Kan flera arbetstagare ej samtidigt beredas ledighet, har den företrädare som vill deltaga i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företrädare lämnas arbetstagare 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 arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklarad ogiltig. Därvid skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla. *Lag (1982:89)*

9 § Arbetstagare 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 § Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete.

Vill arbetstagaren 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren 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 var till arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning 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 (2010:800)

Regler i skollagen avseende registerkontroll finns på s. 485; red.anm.

20 kap. Kommunal vuxenutbildning (24–27 §§)*Kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare¹*Utbildningens omfattning¹

24 §¹ Utbildning i svenska för invandrare ska i genomsnitt under en fyraveckorsperiod omfatta minst 15 timmars undervisning i veckan. Undervisningens omfattning får dock minskas om eleven begär det och huvudmannen finner att det är förenligt med utbildningens syfte.

Huvudmannen ska verka för att undervisningen erbjuds på tider som är anpassade efter elevens behov. *Lag (2015:482)*

Samverkan med arbetslivet¹

25 §¹ Huvudmannen ska i samarbete med Arbetsförmedlingen verka för att eleven ges möjligheter att öva det svenska språket i arbetslivet och att utbildning i svenska för invandrare kan kombineras med andra aktiviteter som

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

Huvudmannen ska också verka för att utbildning i svenska för invandrare kan bedrivas under tid då eleven får ersättning enligt socialförsäkringsbalken på grund av sjukdom, skada eller föräldraledighet och för att utbildningen kan kombineras med aktiviteter som erbjuds inom hälso- och sjukvården. *Lag (2015:482)*

26 §¹ Utbildningen ska kunna kombineras med förvärsarbete. *Lag (2015:482)*

27 §¹ Huvudmannen ska samråda med en berörd arbetsgivare och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetsgivaren är bunden till genom kollektivavtal om en arbetstagarers deltagande i utbildningen och utbildningens förläggning. *Lag (2015:482)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*2015:482*

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. Lagen tillämpas från och med den 1 juli 2016.
3. Äldre bestämmelser ska fortsätta att gälla till utgången av juni 2016.
4. Den som mottagits till utbildning i svenska för invandrare enligt äldre bestämmelser ska anses mottagen till kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare enligt de nya bestämmelserna.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

¹ Denna lydelse ska tillämpas från och med den 1 juli 2016 enligt lag (2015:482) [red.anm.].

Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

(senast ändrad genom SFS 2015:483)

1 §¹ En arbetstagare som har antagits till kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola enligt 20 eller 24 kap. skollagen (2010:800) 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 (2015:483)*

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 §¹ Om en överenskommelse har träffats om kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola enligt 20 eller 24 kap. skollagen (2010:800) på arbetstid vid ett samråd som avses i 20 kap. 27 § skollagen, har en arbetstagare som vill delta i utbildningen rätt till den ledighet som behövs för att göra detta.

Om det inte träffas en överenskommelse enligt första stycket, har en arbetstagare rätt till ledighet för att delta i kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola enligt 20 eller 24 kap. skollagen 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 utbildningen på tid som inte är arbetstagarens arbetstid. I ett sådant fall ska vid förkortning av arbetstiden hela ledigheten förläggas antingen till arbetsdagens början eller slut i enlighet med arbetstagarens önskemål. *Lag (2015:483)*

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.

¹ Denna lydelse ska tillämpas från och med den 1 juli 2016 enligt lag (2015:483) [red.anm.].

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.

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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2015:483

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2016.
2. Lagen tillämpas från och med den 1 juli 2016.
3. Äldre bestämmelser ska fortsätta att gälla till utgången av juni 2016.

Propositioner

SFS 1986:163

Prop. 1985/86:67

SFS 2015:483

Prop. 2014/15:85

SFS 1991:1112

Prop. 1990/91:115

SFS 2010:863

Prop. 2009/10:165

SFS 2013:616

Prop. 2012/13:143

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 skälet anställningsförmånerna minskas eller arbetsförhållandena försämrats 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 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. *Lag (1982:93)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Propositioner

SFS 1979:1184

SFS 1982:93

Prop. 1978/79:159

Prop. 1981/82:71

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.

Arbets-
tid,
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 skäligt, 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

(senast ändrad genom SFS 2014:950)

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 enligt 27 kap. 51 § socialförsäkringsbalken. *Lag (2014:950)*

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 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 (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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2014:950

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2014.
2. Bestämmelsen i sin nya lydelse tillämpas första gången när en sjukperiod har påbörjats den 1 augusti 2014 eller senare. Vid bedömningen av om dagar i denna sjukperiod ska läggas samman med dagar i en tidigare sjukperiod ska även sjukperioder som har infallit före ikraftträdandet beaktas.

Propositioner

SFS 2008:565

SFS 2014:950

Prop. 2007/08:151

Prop. 2013/14:104

Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

Inledande bestämmelser	230
Förhållandet till lagen om anställningsskydd	230
Förhållandet till semesterlagen	231
Definitioner	231
Anställningsavtal	231
Uppsägningstid	233
Företrädesrätt till återanställning	233
Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta	233
Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande	234
Rätt till ledighet från civil anställning	234
Anmälan om ledighet	234
Återgång i arbete	235
Skydd för den civila anställningen	235
Återhämtningstid	235
Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare	235
Semester hos den civila arbetsgivaren	235
Semester hos Försvarsmakten	236
Övriga bestämmelser om semester	236
Annan ledighet	236
Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden	236
Skadestånd	236
Preskription	237
Överklagandeförbud	237
Rättegång	237
Propositioner	237

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids,
2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och
3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förhållandet till lagen om anställningsskydd

4 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd: 4–6 och 6 c §§, 6 d § första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

Förhållandet till semesterlagen

5 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller semesterlagen (1977:480), om inte annat följer av 41–47 §§ eller av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Definitioner

6 § I denna lag avses med

1. *gruppbefäl, soldat och sjöman*: en arbetstagare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,
2. *kontinuerligt tjänstgörande*: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör sammanhängande i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
3. *tidvis tjänstgörande*: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
4. *civil anställning*: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten,
5. *civil arbetsgivare*: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten,
6. *tjänstgöring*: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,
7. *internationell militär insats*: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att
 - a) avvärja risk för en väpnad konflikt,
 - b) hejda en pågående väpnad konflikt,
 - c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
 - d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Anställningsavtal

7 § Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda och får inte anställas med stöd av någon annan lag än denna.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring.

8 § Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

9 § Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Första stycket hindrar inte avtal som omfattar kortare tid än sex år i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §.

10 § Ett anställningsavtal får ingås för vikariat som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår vikariatet till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. Anställningen gäller då för ytterligare sex år. Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

11 § Ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring får ingås även för tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har en sådan specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

12§ En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före provotidens utgång.

13§ Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en anställning enligt 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

14§ Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,
4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens längd vid provanställning,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

15§ Försvarsmakten ska i den utsträckning det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagarare informerad om planerad tjänstgöring.

Senast tre månader före tjänstgöring ska Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början, tjänstgöringens omfattning och var den ska ske. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl för det.

16§ En anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

En sådan anställning som avses i 9, 10 eller 11 § får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

17§ En arbetstagarare får med omedelbar verkan lämna sin anställning, om Försvarsmakten väsentligt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd kan Försvarsmakten genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

18§ Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagarare tjänstgöringsperiod av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, om det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

19 § Om Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av andra skäl än vad som anges i 18 §, ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet.

Detta gäller dock inte för tid då arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

Uppsägningstid

20 § För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid på tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid på

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

21 § Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Företrädesrätt till återanställning

22 § Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd ska med arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § den lagen avses arbetstagare som anställts enligt 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 15 § första stycket den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 16 § andra stycket den lagen avses besked enligt 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked enligt 15 § den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta

23 § En arbetstagare som är anställd enligt 9 eller 10 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av Försvarsmakten om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarsmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att ett besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

24 § Ett besked enligt 23 § ska vara skriftligt.

I beskedet ska det anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Om arbetstagaren har företrädesrätt och det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska även detta anges.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

25 § En arbetstagare som har fått ett besked enligt 23 § har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

26 § Ger Försvarsmakten en arbetstagare ett besked enligt 23 § om att en anställning ska upphöra, ska samtidigt den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör varslas.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande

27 § En arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Informationen ska lämnas när anställningsavtalet ingås med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

Rätt till ledighet från civil anställning

28 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Rätt till ledighet enligt första stycket gäller endast en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

29 § En förutsättning för rätt till ledighet enligt 28 § första stycket är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

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

30 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av provanställning enligt 28 § första stycket får ledigheten omfatta högst arton månader i en följd.

En arbetstagare har rätt till ledighet utöver det som följer av andra stycket om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl.

31 § En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader enligt 30 § är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

Anmälan om ledighet

32 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska arbetstagaren ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

33 § En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten, när ledigheten gäller

1. provanställning enligt denna lag, eller
2. den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning.

En civil arbetsgivare som beslutar att skjuta upp ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren.

Återgång i arbete

34 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska snarast möjligt underätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot under rättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Skydd för den civila anställningen

35 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sågs upp eller avskedas från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

36 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte på grund av denna begäran eller ledighet skyldig att hos sin civila arbetsgivare 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 ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

37 § När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla personen sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

Återhämtningstid

38 § En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under denna tid ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

39 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet.

Innan arbetstagaren sänds på en ny internationell militär insats, ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

40 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare

Semester hos den civila arbetsgivaren

41 § Semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen, i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semester för arbetstagaren. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan kvarvarande semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

42 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten när semester som har tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut.

43 § Vid beräkningen av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen (1977:480) ska den civila arbetsgivaren ta hänsyn även till semesterdagar som har tjänats in hos Försvarsmakten.

Semester hos Försvarsmakten

44 § Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten, i den utsträckning som den civila arbetsgivaren inte redan har lagt ut semestern för arbetstagaren. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs hos Försvarsmakten med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Kvarvarande semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarsmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

45 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om när den semester som har tjänats in hos den civila arbetsgivaren läggs ut.

Övriga bestämmelser om semester

46 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som har tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarsmakten och hur många av dessa dagar som har lagts ut under semesteråret. Försvarsmakten ska också underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas.

47 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren och hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret. Den civila arbetsgivaren ska också underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarsmakten påbörjas.

Annan ledighet

48 § Annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag och som har beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt får en sådan ledighet som har beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om ledigheten.

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden

49 § Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Skadestånd

50 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare som inte iakttar den uppsägningstid som anges i 20 § första stycket är skadeståndsskyldig.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

Preskription

51 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 13, 14, 16–21, 23–26 eller 35 § ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 9–11 eller 12 § räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

52 § En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

53 § Vid annan arbetstvist enligt denna lag än tvist som avses i 51 eller 52 § tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

54 § I ett fall som avses i 51, 52 eller 53 § är rätten till förhandling eller talan förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

Överklagandeförbud

55 § Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag får inte överklagas.

Rättegång

56 § Mål om tillämpningen av denna lag ska i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister handläggas enligt den lagen.

Propositioner

SFS 2012:332

Prop. 2011/12:115

UTDRAG

Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt**9 kap. Skydd för anställning m.m.**

1 § Ingen arbetstagare får sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

Om den som fullgör sina skyldigheter enligt denna lag därigenom hindras att utföra ett arbete som han eller hon har åtagit sig, får detta inte åberopas mot honom eller henne som grund för skadestånd eller liknande anspråk.

2 § har upphävts genom lag (2006:441).

3 § En arbetstagare som vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort värnplikt eller civilplikt, är skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före tjänstgöringens början.

4 § En arbetstagare som har kallats in till värnplikt eller civilplikt, bör genast lämna arbetsgivaren meddelande om tidpunkten för tjänstgöringens början och om hur länge den beräknas vara. Detsamma skall gälla för en arbetstagare som har underrättats om att han eller hon skall fullgöra allmän tjänsteplikt hos någon annan än arbetsgivaren.

En arbetstagare bör i god tid lämna arbetsgivaren meddelande om den dag, när han eller hon kan återinträda i arbetet. Om tjänstgöringen enligt denna lag har pågått i mer än tre månader, är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från den dag när arbetsgivaren tog emot ett sådant meddelande eller arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren.

5 § En arbetstagares förmåner i anställningen får inte i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet försämrats med anledning av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

6 § Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot bestämmelserna i detta kapitel, skall åtgärden förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

7 § En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna i detta kapitel skall inte bara betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Därvid skall 38 § andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 § Mål om tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I mål som avses i första stycket gäller 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

9 § Avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt detta kapitel inskränks är ogiltigt i den delen.

Lag (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.

(senast ändrad genom SFS 2010:460)

Bestämmelserna i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska gälla även med avseende på tjänstgöring som någon fullgör

1. åt det allmänna på grund av skyldighet i annan lag än lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
2. som reservofficer,
3. vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande,
4. i Försvarsmakten för att tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål,
5. i Försvarsmakten i en internationell militär insats, eller
6. i Försvarsmakten under militär utbildning som rekryt. *Lag (2010:460)*

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Propositioner

SFS 1994:2076
Prop. 1994/95:6

SFS 2010:459
Prop. 2009/10:160

SFS 2010:460
Prop. 2009/10:160

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

(senast ändrad genom SFS 2014:659)

1 kap. Lagens ändamål och tillämpningsområde	240
2 kap. Arbetsmiljöns beskaffenhet	241
3 kap. Allmänna skyldigheter	242
4 kap. Bemyndiganden	246
5 kap. Minderåriga	248
6 kap. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.	248
7 kap. Tillsyn	251
8 kap. Påföljder	253
Ansvar	253
Förverkande	254
Sanktionsavgift	254
9 kap. Överklagande	254
Propositioner	255

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).

Bestämmelser om tillverkning, utsläppande på marknaden och användning av ämnen, som sådana eller ingående i blandningar eller i varor, finns 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 (2010:1543)*

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

- den som genomgår utbildning, med undantag för barn i förskolan och elever i fritidshemmet,
- den som under vård i anstalt utför anvisat arbete,
- 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 (2010:856)*

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 5 § lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. *Lag (2010:457)*

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 § Särskilda bestämmelser om konstruktion och utformning av byggnader finns i plan- och bygglagen (2010:900) och föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen.

Lag (2010:905)

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 ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas.

Arbetsgivaren ska 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 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom. *Lag (2010:1225)*

2 b § Regeringen får meddela föreskrifter i frågor som faller under Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar om att 2 a § första och andra styckena ska gälla även i fråga om att följa Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006 av den 18 december 2006 om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (Reach), in-

rättande 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 (2010:1543)*

2 c § Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska 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 (2010:1543)*

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)*

3 a § En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som regeringen bestämmer om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

En arbetsgivare ska också utan dröjsmål underrätta samma myndighet om skador i samband med arbetet som drabbat flera arbetstagare samtidigt och om tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

Föreskrifter om befälhavares skyldighet att vid fartygsarbete rapportera vissa händelser finns i 6 kap. 14 § sjölagen (1994:1009). *Lag (2013:610)*

4 § Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de 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 allvarig 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 arbetsmiljöregler 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 arbetsmiljöregler 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 betydande 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om utformning och användning av skyddsanordningar mot fall till lägre nivå. *Lag (2013:610)*

2 § Om det behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om att ett tillstånd, godkännande eller annat bevis om överensstämmelse med gällande krav fordras innan

1. arbetsprocesser, arbetsmetoder eller anläggningar får användas, och
2. tekniska anordningar eller ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall får släppas ut på marknaden, användas eller avlämnas för att tas i bruk. *Lag (2013:610)*

3 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att

1. det på arbetsställen ska föras en förteckning över där befintliga tekniska anordningar av vissa slag eller vissa ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall, och
2. arbetsgivare ska föra register över arbetstagare som utsätts för exposition som kan medföra ohälsa med uppgift om arbetet och expositionen samt att arbetsgivare ska lämna uppgifter ur registret till läkare.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om undersökning av skyddsförhållandena i ett visst slag av verksamhet och om installation av tekniska anordningar.

En arbetstagare ska på begäran ges tillfälle att ta del av de uppgifter i register enligt första stycket 2 som rör honom eller henne. *Lag (2013:610)*

4 § Om det är av särskild betydelse från skyddssynpunkt, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om förbud att använda arbetsprocesser, arbetsmetoder eller tekniska anordningar eller ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall. *Lag (2013:610)*

5 § Om ett arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om skyldighet att ordna med läkarundersökning eller vaccinering eller annan förebyggande behandling mot smitta av dem som sysselsätts eller ska sysselsättas i arbetet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om förbud att till arbetet anlita den som vid läkarundersökning har visat sjuklighet eller svaghet som gör honom eller henne särskilt mottaglig för risk för ohälsa eller olycksfall. *Lag (2013:610)*

6 § Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om förbud mot att arbetet utförs av arbetstagare som tillhör en sådan grupp eller om att särskilda villkor ska gälla när arbetet utförs av sådana arbetstagare. *Lag (2013:610)*

7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att register ska föras vid en läkarundersökning som avses i 5 och 6 §§ med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet. *Lag (2013:610)*

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 den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om skyldighet för läkare att hos tillsynsmyndigheten göra anmälan om sjukdom som kan ha samband med arbete och att lämna tillsynsmyndigheten upplysningar och biträde.

Lag (2013:610)

10 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om att den som ensam eller gemensamt med en familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan någon anställd ska följa denna lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen när det gäller skyldigheter i andra avseenden än som framgår av 3 kap. 5 § andra stycket. *Lag (2013:610)*

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 då den minderårige fyller sexton år och inte heller innan den minderårige har fullgjort sin skolplikt.

Första stycket hindrar inte att en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utför lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om undantag från första stycket för anlitan av en minderårig som inte har fyllt tretton år. Ett sådant undantag får endast avse mycket lätt arbete av sådant slag att speciella och betydande tillämpningsproblem skulle uppstå, om undantag inte gavs.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om sådant arbete som avses i andra och tredje styckena.

I sjömanslagen (1973:282) och fartygssäkerhetslagen (2003:364) finns särskilda bestämmelser om minimiålder för fartygsarbete. *Lag (2013:610)*

3 § En minderårig får inte anlitas till eller utföra arbete på ett sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får 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 (2013:610)*

4 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att det vid läkarundersökningar som har föreskrivits med stöd av 2 § fjärde stycket eller 3 § andra stycket ska föras register med uppgifter om de undersöktas namn och om undersökningsresultatet. *Lag (2013:610)*

5 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till eller utför arbete. *Lag (2013:610)*

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 bemanning 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 verksamt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft enligt 3 kap. 12 §.

Det som i första och andra styckena sägs 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)*

9 a § Till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg. *Lag (2011:741)*

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 rått 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 §.

lakttages ej vad som föreskrives i första eller andra stycket, är rätten till talan förlorad.

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, sånt 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 facklig 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 grundsärskolan, gymnasiesärskolan och motsvarande utbildningar, och
3. elever i särskild utbildning för vuxna.

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 särskild utbildning för vuxna företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud ska vara minst 18 år. *Lag (2010:856)*

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 of-fentlighets- 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 § Regeringen får meddela föreskrifter om Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt detta kapitel över att 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 (2010:1543)*

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 utfört 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 ska tillsynsmyndigheten ges tillträde till arbetsställe och får där göra undersökningar och ta prov. För uttaget prov betalas inte ersättning.

Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för att tillsynsmyndigheten ska kunna utöva tillsyn enligt denna lag.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmiljöverket, får föreskriva skyldighet att ersätta tillsynsmyndighetens kostnader för provtagning och undersökning av prov som skäligen har krävts. *Lag (2014:659)*

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 besluta de förelägganden eller förbud som behövs för att

1. denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas, och
2. de bestämmelser i förordning (EG) nr 1907/2006 som omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare.

Om någon inte följer ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket besluta att rättelse ska ske på hans eller hennes bekostnad.

Om ett föreläggande har beslutats beträffande en åtgärd som kräver bygglov, rivningslov eller marklov enligt plan- och bygglagen (2010:900) men sådant lov inte beviljas, upphör föreläggandet att gälla i fråga om den åtgärden. *Lag (2013:610)*

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 förseglning 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 §§ produktsäkerhetslagen (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 obehövt.

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, enenskilds 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 allmännas 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)

8 kap. Påföljder

Ansvar

1 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7 eller 8 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite. *Lag (2013:610)*

2 § Till böter döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. anlätar 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 om minderårigas arbete som har meddelats med stöd av 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, eller
5. inte lämnar underrättelse till tillsynsmyndigheten i enlighet med 3 kap. 3 a §.

En gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket. *Lag (2013:610)*

3 § Om ansvar för den som överträder 7 kap. 13 § finns bestämmelser i 20 kap. 3 § brottsbalken.

Förverkande

4 § Har det vid ett brott som avses i detta kapitel använts en anordning eller ett ämne i strid mot förbud enligt 7 kap. 7 §, ska egendomen eller dess värde förverkas, om det inte är uppenbart oskäligt. *Lag (2013:610)*

Sanktionsavgift

5 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en sanktionsavgift ska tas ut om en överträdelse har skett av en föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 1–8 §§. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

En föreskrift om sanktionsavgift ska ange hur avgiften beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften ska vara lägst 1.000 och högst 1.000.000 kronor. *Lag (2013:610)*

5 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 §. *Lag (2013:610)*

6 § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:610)*

6 a § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 6 § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. *Lag (2013:610)*

7 § Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:610)*

8 § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. *Lag (2013:610)*

9 § har upphävts genom lag (2013:610).

10 § En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:610)*

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 arbetstagararnas 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)*

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	<i>SFS 2010:457</i> Prop. 2009/10:160
<i>SFS 2010:856</i> Prop. 2009/10:165	<i>SFS 2010:905</i> Prop. 2009/10:170	<i>SFS 2010:1225</i> Prop. 2009/10:222	<i>SFS 2010:1543</i> Prop. 2009/10:167
<i>SFS 2010:1545</i> Prop. 2009/10:167	<i>SFS 2011:741</i> Prop. 2010/11:89	<i>SFS 2013:610</i> Prop. 2012/13:143	<i>SFS 2014:659</i> Prop. 2013/14:110

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

(senast ändrad genom SFS 2015:16)

Förvaring av handlingar	256
Gemensamt arbetsställe	256
Tillgängliga författningar	256
Lokal skyddsverksamhet	257
Tillsyn	258
Bemyndiganden	259
Övriga bestämmelser	260
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	260

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)*

2 § En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

En arbetsgivare ska också utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket om skador i samband med arbetet som drabbat flera arbetstagare samtidigt och om tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

Läkare ska till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdomar som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt samt lämna verket upplysningar och biträde.

Förordning (2015:16)

2 a § har upphävts genom förordning (2014:365).

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 överlättes, 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 bestämmes 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 specialsolan samt för varje nationellt program i gymnasieskolan ska två företrädare för eleverna utses att medverka som elevskyddsombud i skolans arbetsmiljöarbete enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160). På introduktionsprogram i gymnasieskolan och på utbildningsområdet i övrigt bestäms antalet elevskyddsombud och studerandeskyddsombud med hänsyn till elevernas och de studerandes antal och arbetsförhållanden. *Förordning (2011:528)*

7 § Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skydds rond.

Vid ett arbetsställe där det finns elevskyddsombud eller studerandeskyddsombud ska de ges möjlighet att delta vid skydds rond. *Förordning (2009:1164)*

8 § Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestämmes 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 hänskjutas 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 ska underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan om tillstånd till miljöfarlig verksamhet eller anmälan om sådan verksamhet enligt miljöprövningsförordningen (2013:251) eller förordningen (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd. *Förordning (2013:257)*

12 a § Kraven i de bestämmelser som anges i 17 § 1–9 ska omfattas av arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete enligt 3 kap. 2 a § första och andra styckena arbetsmiljölagen (1977:1160) i den utsträckning som bestämmelserna är tillämpliga på arbetsstället. *Förordning (2011:14)*

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 funnit sig i gäller efter regeringens förordnande bestämmelserna i första stycket från den tidpunkt som regeringen 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 § Arbetsmiljöverket ska i fråga om 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 ansvara för tillsynen i arbetsmiljöfrågor enligt 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) när det gäller

1. artikel 14.6 i fråga om registranternas identifiering av egna riskhanteringsåtgärder och tillämpning av sådana åtgärder,
2. artikel 34 b i fråga om skyldigheten för nedströmsanvändare att när det gäller egen användning vidarebefordra information som kan ge anledning att ifrågasätta om riskhanteringsåtgärder i säkerhetsdatabladet är lämpliga,
3. artikel 35 i fråga om skyldigheten för arbetsgivare att göra information om ämnen och beredningar tillgänglig,
4. artikel 37.4 i fråga om skyldigheten för nedströmsanvändare att utarbeta en kemikaliesäkerhetsrapport när användningen av ämnet inte leder till att ämnet, som sådant eller i en beredning, släpps ut på marknaden,
5. artikel 37.5 i fråga om nedströmsanvändares identifiering av egna riskhanteringsåtgärder och tillämpning av sådana åtgärder,
6. artikel 38 i fråga om skyldigheten att delge information,
7. artikel 60.9 d i fråga om tillämpning av tillståndsvillkor,
8. artikel 60.10 i fråga om skyldigheten för tillståndshavare att se till att exponeringen minskas, och
9. artikel 67.1 i fråga om tillämpning av villkor för begränsningar enligt bilaga XVII till Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1907/2006. *Förordning (2011:14)*

17 a § Av 6 § förvaltningslagen (1986:223) följer att Arbetsmiljöverket ska samverka med andra myndigheter inom ramen för den egna verksamheten. När det gäller Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar enligt 17 § denna förordning ska samverkan vid behov ske med Kemikalieinspektionen samt berörda länsstyrelser och kommuner.

Om Arbetsmiljöverket i sin tillsyn enligt 17 § uppmärksammar att förordning (EG) nr 1907/2006 inte följs och det avser frågor som enligt miljötillsynsförordningen (2011:13) omfattas av en annan myndighets tillsynsansvar, ska Arbetsmiljöverket underrätta den ansvariga myndigheten om bristerna. *Förordning (2011:14)*

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 3 § denna förordning,
3. i fråga om handlingar, som avses i 3 §, meddela föreskrifter om annan förvaringstid än där sägs och om förvaringsplats,
4. meddela föreskrifter om sanktionsavgifter enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen,
5. meddela närmare föreskrifter om läkares anmälningsskyldighet enligt 2 §,
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 (2014:365)

18 a § Föreskrifter om ledighet för att fullgöra uppdraget som elevskyddsombud enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160) finns i 4 kap. 11 § skollagen (2010:800).

Förordning (2014:365)

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)

19 § har upphävts genom förordning (2014:365).

Övriga bestämmelser

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 § Det 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 ett fartyg i svensk hamn som är gemensamt arbetsställe till följd av att fartyget är under lastning eller lossning.

Bestämmelserna i 3 kap. 3 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska inte tillämpas på örlogsfartyg. *Förordning (2014:365)*

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

2011:528

1. Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2011.
2. För elever i gymnasieskolan som har påbörjat sin utbildning före den 1 juli 2011 ska äldre bestämmelser gälla.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 2015:4 Organisorisk och social arbetsmiljö

Syfte	261
Tillämpningsområde	261
Till vem föreskrifterna riktar sig	261
Definitioner	261
Systematiskt arbetsmiljöarbete	262
Kunskaper	262
Mål	262
Arbetsbelastning	263
Arbetsdag	264
Kränkande särbehandling	264
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	265

Arbetsdag,
ledighet &
arbetsmiljö**Syfte**

1 § Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Allmänna råd

Begreppen arbetstagare och arbetsgivare har samma innebörd i dessa föreskrifter som i arbetsmiljölagen (1977:1160), med de undantag som anges i 3 § dessa föreskrifter.

Till vem föreskrifterna riktar sig

3 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.

De som genomgår utbildning eller är under vård i anstalt likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

Allmänna råd

I 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen likställs bland annat de som genomgår utbildning eller är under vård i anstalt med arbetstagare vid tillämpning av 2–4 och 7–9 kap. arbetsmiljölagen. Genom denna paragraf undantas dessa från att omfattas av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Definitioner

4 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.

Krav i arbetet

De delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Ohälsosam arbetsbelastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.
Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar <ol style="list-style-type: none"> 1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, handlingsutrymme, 4. fördelning av arbetsuppgifter och 5. krav, resurser och ansvar.
Resurser för arbetet	Det i arbetet som bidrar till att <ol style="list-style-type: none"> 1. uppnå mål för arbetet, eller 2. hantera krav i arbetet. Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

5 § I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

I 6 § nedan finns det särskilda krav på kunskaper och i 7–8 §§ finns det krav på mål. I 9–14 §§ regleras särskilda organisatoriska och sociala faktorer som omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kunskaper

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Allmänna råd

Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildning kan ges av företagshälsövård eller annan resurs med kompetens inom området.

Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

Mål

7 § Utöver det som gäller enligt 6 § och 9–14 §§ i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Allmänna råd

Arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen. Grundläggande för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen.

Målen kan syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.

En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna.

8 § Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Arbetsbelastning

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Allmänna råd

Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad som behöver vägas upp med resurser. Arbetsgivaren bör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen.

Att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetsätt, öka bemanning eller tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras.

Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser.

Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till.

Det är viktigt att arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning. Arbetsgivaren behöver motverka att arbetsbelastning leder till sjukdomar och olyckor. Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Frågor som rör åtgärder kan även behöva hanteras på en annan nivå eller i en annan del av organisationen. Utöver den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden bidra till arbetsbelastningen.

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Allmänna råd

Genom att fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 blir det möjligt att förebygga onödiga krav och belastningar på arbetstagarna. Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter för att på så vis underlätta samarbete. Arbetsgivaren bör skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera.

I arbeten där stöd och hjälp från kollegor inte går att ordna bör arbetsgivaren se till att chefer, arbetsledare eller annan utsedd person är tillgängliga för hjälp och stöd.

11 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbets-situationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd

Exempel på arbetsuppgifter och arbetsituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, utsättas för trauman, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår.

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbete, utöver de som framgår av råden till 9 §, är

1. regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området,
2. särskilda informations- och utbildningsinsatser,
3. hjälp och stöd från andra arbetstagare, och
4. rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera.

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande.

Arbetstid

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd

Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. delade arbetspass,
4. stor omfattning av övertidsarbete,
5. långa arbetspass, och
6. långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet.

Kränkande särbehandling

13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Allmänna råd

Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att de uppfyller kunskapskraven i 6 §.

Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling.

Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Allmänna råd

Vanligtvis rapporteras kränkande särbehandling till en chef när berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef. Arbetstagare kan dessutom vända sig till skyddsombud.

Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 är ombesörjd. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunnig uppdraget att ge stöd och hjälp.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns regler om att om någon arbetstagare 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 eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall och reglerar inte frågor om kompensation och skuld.

En arbetstagarorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

I kraftträdande- och övergångsbestämmelser

2015:4

1. Denna författning träder i kraft den 31 mars 2016.
2. Genom denna författning upphävs
 - a) Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön,
 - b) Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem, och
 - c) Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

(senast ändrad genom AFS 2008:15)

Föreskrifternas tillämpningsområde	266
Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete	266
Naturlig del i verksamheten, medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner	267
Uppgiftsfördelning och kunskaper	269
Riskbedömning, åtgärder och uppföljning	271
Företagshälsovård	274
Bilaga 1 Arbetstagare med uppgifter enligt 6 §	275
Bilaga 2 Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån enligt 12 §	275

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 anlitar 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 nog. Det kan gälla valet av arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid samt summering av erfarenheterna från utyrningen.

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 arbetslagarna 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 Arbetskyddsstyrelsens 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 upplevelsorna, 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 arbetstagarens 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 aktiebolag 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

Arbetslagarna 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, arbetslagarna, 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 arbetsplatsräffar, 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 arbetslagarnas 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 arbetslagarnas synpunkter och tar hänsyn till sådana 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.

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.

Arbetsmiljöpolicyen 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 arbetsmiljöpolicyen 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 arbetslagarna. 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 arbetslagarna 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.

Dessutom 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 frånsäger 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 frånsäger 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 hälso-mässiga 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), fartygssäkerhetslagen (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 personalansvar 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 EGs 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 svårberästrade 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 eventuella 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.

Arbetskyddsstyrelsens 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.

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 samspejar 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 Arbetskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det är också viktigt att ta hänsyn till att 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 arbetstagare 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 person 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 förhållandena 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 förhållandena 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 behöva prövas 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 allvariga 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.

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 utformning 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 arbetsskedeför-säkring,
- 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 arbets-miljöåtgärder i verksamheten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket, samt
 - hur informationen i dessa frågor ska utformas. *AFS (2008:15)*

Arbets-tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 arbetstagarnas 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 utrymning.

Informationen skall gälla både verksamheten i stort och varje enskild arbetsplats eller varje enskilt arbete.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning

(senast ändrad genom AFS 2013:3)

Tillämpningsområde	277
Definitioner	278
Allmänna krav	279
Dagsljus	283
Belysning	283
Allmänna regler	283
Ljuskällor och belysningsanläggningar	285
Luftkvalitet	286
Ventilation	288
Uteluft	288
Tilluft	288
Frånluft, återluft, cirkulationsluft och överluft	289
Underhåll och funktionskontroll	292
Termiskt klimat	294
Buller och akustik	296
El	297
Installationer för vatten, avlopp, kyla och värme	298
Inredning och utrustning	299
Golv, väggar och tak	299
Fönster, dörrar och portar	300
Transportvägar, gångar och korridorer	302
Trappor och fasta stegar	303
Varumottag, kajer och ramper	304
Lastöppningar	305
Skyddsanordningar och nödutrustningar	306
Skydd mot fall och ras	306
Nödbelysning	306
Skydd mot instängning	307
Skydd vid sammanstötning mot glasytor	307
Nöddusch och ögonspolningsanordning	307
Varselmärkning	307
Larm och utrymning	307
Utrymning	307
Nödbelysning för utrymning	309
Skyltning och markering för utrymning	309
Utrymningslarm	309
Särskilda risker vid brand	311
Utrymningsplan	312
Personalutrymmen	312
Allmänt	312
Klädutrymme	314
Omklädningsrum	315
Torkutrymme	316
Tvätt- och duschutrymme	316
Toaletterum	317
Matutrymme	318
Pausutrymme	318

Vilutrymme	319
Jourrum	319
Väntrum	320
Överliggningsrum	320
Speciella krav för personalbodrar	320
Drift och underhåll	320

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 gruppbostad 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, toaletterum, matutrymme, pausutrymme, vilutrymme, jourrum, väntrum och överliggningsrum.

Tillträdesled

Synonym till tillträdesväg, väg fram till något t.ex. en entré/ingång eller till ett fläktaggregat 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 Försvarsmakten.

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 call-center. Exempel på vad som normalt räknas som tillfällig arbetsplats är driftrum eller soprum. Med annan anläggning avses broar, flygfält, bergtrum, 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 avskärning 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 tvättstall 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 vårdtransporter 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 påfrestningar 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.

Vilken 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.

Vilken 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 ståhöjd 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. fotfäste, klädsel, smuts och föroreningar på väggarna etc.

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 förekommade 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 bruksskedet (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.

I projekteringskedet 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/generell 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 risker 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, golvbeläggning 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. Anpassnings- och rehabiliteringsaspekter behöver därför beaktas redan vid lokalplaneringen i

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 (BBF) 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.

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 föremålets 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, bergverkstad, 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 golyvta 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 toaletterum, 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 tröttnande 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 bländ-

ning, dålig kontrast, olämpligt ljusinfall, störande skuggbildning, dålig färgåtergivning och flimmar kan fastställas genom observation utan hjälp av mätinstrument.

Otillräcklig eller alltför stark belysning, felaktigt ljusinfall, 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 armaturens 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 försämras synförmågan: ögonlinsen grumlas långsamt samtidigt som syncellererna 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 avhjälpas 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 avskärmad 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.

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 anpassningsvägrigheter 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. Problem 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, nödstoppsdon 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 tröttnande 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 textilhantering, 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 flimmer 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 flimmer. Flutter 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 (flimmer) som icke synligt kan påverka vissa personer negativt. Ett lågfrekvent flimmer 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 strålskyddsinstuts allmänna råd om hygieniska

riktvärden för ultraviolett strålning (SSI FS 1990:1). Dessa riktvärden är valda så att akuta skador inte ska uppstå.

Vanliga glödlampor 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. stroboskopeffekt 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. Stroboskop-effekten 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,
- torrhetsskänsla 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 hälsobesvärerna. 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.

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).
Städutrymme	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 omsättningar 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. I 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 städning påverkar upplevelsen av luftkvaliteten.

Förutom att öka uteluffflödet 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 golvyta 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 lokal luften 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.

I 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 sugs 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 sugas 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 inneklimatkrav* 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.

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 flexidsramen.

Inkommande uteluft kan behöva filtreras dels för att skydda installationerna, dels för att få en renare tilluft. Nedsmutsade installationer kan ge både försämrad tilluftskvalitet och nedsatt funktion hos ventilationsinstallationen.

Arbets-
ledighet &
arbetsmiljö

Frånluft, återluft, cirkulationsluft och överluft

21 § Ventilationssystem med återluft får installeras endast om en särskild utredning har visat att de är lämpliga. Återluftsledning 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 §.

Återluftsflödet går vanligtvis att stänga av vid återluftssystem. Däremot har vissa värmeåtervinningssystem 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 blåström där operatören befinner sig i utrymmet. Där blir siktkravet dimensionerande för reningsanordningen. Enligt föreskrifter om kvarts får dock inte kvartshaltigt material användas vid torblästring.

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 finfiltrer 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 1 till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kemiska arbetsmiljörisker,
- biologiska agens i riskklass 3 eller 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet, eller
- svetsrök från fast installerat utsug

får inte återföras via återluft eller cirkulationsluft. *AFS (2013:3)*

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 mobil utsug 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. handskeboxar. 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 punktutsug 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 punktutsug 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.,

- 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 föroreningsalstringsplats som möjligt eftersom punktutsug alltid har en kort räckvidd utanför utsugsöppningen. Vilka frånluftsmängder 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 frånluftsflyde 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 huvan av sig själva, dvs. de behöver inte fångas in. En mottagande huv behöver endast dimensioneras för att transportera bort den förorenade luftström som kommer till huvan.

Det vanligaste användningsområdet för mottagande huv är ovanför varma processer eller hanteringar, t.ex. ovanför köksutrustning. Vid varma processer är det viktigt att huvan 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 huvan 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 luftförelser vid huvens kanter in mot huvan 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 frånluftsflödet är så stort att strömbilden 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 allvarig 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 onödigt bör brister i processventilationen snabbt kunna konstateras med hjälp av ett fast monterat instrument, t.ex. en flödesmätare. Fladdrande pappersremсор eller indikering på att frånluftsfläkten 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 (filtterbyte, 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 reningsanläggningar 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 medelhastighet i arbetsöppningen,
- kontroll av larmfunktioner och larmgränser,
- kontroll av samtliga filters funktion och täthet.

För en mikrobiologisk säkerhetsbänk kan det, enligt föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisker, 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.

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 klimaten 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*, SS-EN 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 värmeomgångs- 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 avskämmas för att minska värmeinstrålningen 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 eventuell 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 kyllda 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

- 20 °C vid stillasittande, fysiskt mindre ansträngande arbete,
- 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 besvärdrag.

Allmänna råd

Lufttridå, 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 väggarpartier 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, hiss-maskinerier, 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 infraljud 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 *Myndigheternas 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 fält 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.

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 varmvattensystemet utformas så att risken för tillväxt och spridning av legionellbakterier 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 spolas 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 varmvattensystem vid duschar, i syfte att undvika legionellatillväxt, finns i Boverkets byggregler.

På platser där golv eller annat spolas 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 provspolning 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 § Rörledningarna 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 kapprum 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 frisørsalonger bör en frisörstol finnas för arbeten som kan utföras sittande eller halv-sittande.

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 golvytor medför risk för snubbling och försävarar 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 kylda lokaler och kan utföras med olika typer av trallar eller liknande.

41 § I lokaler med arbetsplatser och personalutrymmen där särskild fara uppstår om personer eller föremål laddas upp elektrostatiskt ska golvbeläggningsen, 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 solstrålning 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 inkräktar 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 glaspartier 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 börda.

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.

Dörr 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 börda eller städvagn 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 grupperum 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 genomskiktliga 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

Gängdörr vid port underlättar för gående att passera säkert utan risk från fordonstrafik. Gängdörr 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 transporthjälpmedel 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 transporthjälpmedel 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 städvagnar.

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 körsälnter 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 stegnosen. 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 trappavsatsen 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 ledstången. 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 ledstångerna 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 stege som är högre än 6 m ska ha skydd som hindrar fall.

Allmänna råd

Med stege jämställs 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 stege finns i svensk standard SS 83 13 40.

En stege 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. angöringsplatser för fordon, lastkajer, uppställningsplatser för gods och transportvägar.

Beroende på godsets 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 lyfthjälpmedel.

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 "BÄTTRE 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 avkörningsskydd 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, returgods 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 snöras. 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 arbetslokaler 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.

Takytor med låg bärlighet och som kan beträdas, såsom glas- och plastytor, ska normalt ha skyddsräcken.

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 glasylor 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 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 räckes. 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 förse 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 räckes 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 räckes behöver räckets normalt dels ha en 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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

Provningsmetoder 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 härdat 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 översköld 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 insatstid 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.

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 innestängd,
- 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 strömavbrott.

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.

Skyltning 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 nödvändig

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 frysrum.
- 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 brandalarm 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 helskydd. Tiden från brandstart till släckinsats bör noga beaktas då starttiden hos olika släcksystem 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 arbetslokaler 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 Brandskyddsföreningen 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 manuell 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.

Personalutrymmen

Allmänt

90 § Antalet personalutrymmen samt deras placering, storlek och inredning ska vara anpassat till

- a) arbetets natur och varaktighet,
- b) det antal arbetstagare som regelbundet sysselsätts på arbetsstället och som normalt kan beräknas använda utrymmena samtidigt, samt
- c) 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 överenskomelser 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 klädskap, 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 klädutrymmen 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 renligt 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 hälsofariga 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 arbetsmiljörisiker – 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 gjuterier. 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 klädska, 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 klädska 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. Klädsåp med sittbänk är praktiskt. Om såpåret ska användas av en person med nedsatt rörelseförmåga bör sittbänken istället vara placerad bredvid såpåret eller på så stort avstånd från såpåret att det finns utrymme att manövrera en rullstol mellan bänken och såpåret.

Det är lämpligt att det även finns papperskorgar och där det behövs torkmattor och eluttag. För rullstolsburna är det lämpligt om klädstången 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.

Allmänna råd

Exempel på torkmöjligheter är:

- ventilerat klädsåp,
- torksåp, 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 spolansordning för stövlar är avloppsrensingsverk, 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 tvätttrum 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 tvätttrum 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Om antalet tvättplatser i ett tvätttrum 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 tvätttrum är helt avskärmad 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 lacknafta 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 städrutinerna 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 toaletterum behövs normalt toalettpapper, tvål, handduk – lämpligen av papper – papperskorg, bågare för dricksvatten, klädskåp, spegel och uppsamlingskärl för sanitetsbindor m.m.

Dörren till ett toaletterum 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.

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 öppettider.

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 oräknat. 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 klådrum med klädskåp 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). Paustid 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 tjejlåg 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 handikapptolett 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 klädkåp, 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.

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 ned-sätts. 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. Vissa 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 städrum.

Minst ett städutrymme behöver normalt finnas på varje våningsplan, så att man slipper flytta utrustning mellan våningarna och därmed kan undvika onödig 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 städrum 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.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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. grovsopor, och för returemballage.

Kyld förvaring kan behövas för luktvandande och ruttnande 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 gäller 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.

UTDRAG

Tobakslag (1993:581)

Inledande bestämmelse (1 §)	323
Begränsning av rökning i vissa lokaler och utrymmen samt på vissa områden utomhus (2–7 §§)	323
Rökfri arbetsmiljö (8 §)	324
Tillsyn (19 och 19 a §§)	324
Överklagande (25 §)	325

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 kol-
lektivtrafik gäller i stället 2 § 4. *Lag (2004:485)*

5 § Bestämmelserna i 2 § gäller inte i fråga om bostäder och andra lokaler för boende 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 anslutande föreskrifter 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. Folkhälsomyndigheten 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 m.m. enligt 12–12 d §§,
 - 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 (2013:630)*

19 a § Den omedelbara tillsynen över att denna lag och anslutande föreskrifter följs utövas av

1. Arbetsmiljöverket när det gäller lokaler och andra utrymmen för vilka verket har den centrala tillsynen,
2. kommunen när det gäller
 - a) de miljöer och lokaler för vilka Folkhälsomyndigheten har den centrala tillsynen,
 - b) bestämmelserna om varningstexter m.m. i 9 och 11 §§ på försäljningsställen, och
 - c) bestämmelserna om marknadsföring m.m. i 14 och 14 a §§ när det gäller marknadsföringsåtgärder på eller i anslutning till försäljningsställen, och
3. kommunen och Polismyndigheten när det gäller bestämmelserna om handel m.m. enligt 12–12 d §§.

Länsstyrelsen utövar inom länet tillsyn enligt första stycket 2 och 3. Länsstyrelsen ska

1. följa kommunernas verksamhet och biträda kommunerna med information och råd, och
2. främja samarbete mellan olika tillsynsmyndigheter och mellan tillsynsmyndigheter och andra. *Lag (2014:757)*

Överklagande (25 §)

25 § Beslut som en kommun har fattat enligt denna lag får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Beslut som Folkhälsomyndigheten 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 (2013:630)*

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

UTDRAG

Fartygssäkerhetslag (2003:364)

4 kap. Arbetsmiljö	326
Om arbetsmiljön	326
Befälhavarens skyldigheter för arbetsmiljön	326
Skyddsombud och skyddskommitté	327
Utländska fartyg	328

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 trenad. 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 ska vara tillräcklig och av fullgod kvalitet. Kosten ska vara anpassad till de ombordanställdas olika kulturella och religiösa bakgrunder.

Vatten för de ombordanställdas behov ska 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 EU-förordningar som kompletteras av den lagen.

Lag (2012:96)

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 allvarlig 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 arbetstagare 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 ersättningsskyldighet.

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 ska följande finnas tillgängligt för dem som utför fartygsarbete:

1. fartygssäkerhetslagen (2003:364) och denna förordning,
2. arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166),
3. 2006 års sjöarbetskonvention, och
4. det avtal som finns i bilagan till rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG, i den ursprungliga lydelsen.

Vad som anges i första stycket gäller även i fråga om andra författningar som har utfärdats med stöd av dessa lagar eller förordningar och som rör den verksamhet som bedrivs på fartyget. *Förordning (2015:123)*

Skyddsombud och skyddskommitté

3 § Till skyddsombud skall utses en person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor och som har god förtrogenhet 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 överenskoms.

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 kopiorna 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.

Förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd

(senast ändrad genom SFS 2014:873)

Inledning	331
Arbetsskadeförsäkring vid utbildning	331
Arbetsskada genom smitta	332
Statligt personskadeskydd för frivilliga	332
Anmälan om arbetsskada	332
Anmälan om skada som omfattas av statligt personskadeskydd	333
Ersättning för läkarutlåtande m.m.	334
Statlig arbetsskadeersättning	334
Utbetalning av ersättning	334
Omräkning av livränta	334
Arbetsgivarinträde	334
Bemyndiganden	334
Bilaga	335

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Inledning

1 § I denna förordning ges verkställighetsföreskrifter till socialförsäkringsbalkens bestämmelser om arbetsskadeförsäkring, statligt personskadeskydd och krigsskadeersättning till sjömän. *Förordning (2010:1655)*

Arbetsskadeförsäkring vid utbildning

2 § Arbetsskadeförsäkringen gäller även den som

1. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program, dock inte för stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning enligt förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd eller etableringsersättning enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, 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, dock inte före en anvisning till stöd till start av näringsverksamhet, och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning eller anvisas jobbgarantin för ungdomar utan att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning och är under 18 år, eller
4. deltar i arbetslivsriktad rehabilitering enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken.

Arbetsskadeförsäkring enligt första stycket 1 gäller även när deltagaren är avstängd från rätt till aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning.

Arbetsskadeförsäkringen ska, i den omfattning som anges i 4 §, dessutom gälla den som

1. efter fullgjord skolplikt genomgår yrkesutbildning eller förberedande sådan utbildning, eller
2. genomgår årskurs 7 eller högre årskurs i grundskolan, särskolans yrkesskola, gymnasieskolan eller motsvarande utbildning. *Förordning (2014:873)*

3 § Arbetsskadeförsäkringen gäller ej vid utbildning av den som omfattas av det statliga personskadeskyddet.

4 § Arbetsskadeförsäkringen gäller i de fall som avses i 2 § tredje 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 (2014:873)*

Arbetsskada genom smitta

5 § Som arbetsskada enligt 39 kap. 6 § socialförsäkringsbalken 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 stafylokockinfektioner, 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 (2010:1655)*

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 totalförsvarspiktiga när denne inte fullgör pliktjänstgöring,
7. avgående ledamot i en medinflytandeorganisation för totalförsvarspiktiga när denne tjänstgör för inskolning av nya ledamöter. *Förordning (1997:1195)*

7 § Bestämmelsen i 43 kap. 12 § socialförsäkringsbalken om lägsta sjukpenningunderlag ska även gälla den som genomgår utbildning till officer. Bestämmelsen ska även tillämpas för beräkning av livränteunderlag. *Förordning (2010:1655)*

Anmälan om arbetsskada

8 § Anmälan hos Försäkringskassan om arbetsskada ska göras om skadan har medfört eller kan antas medföra rätt till sjukvårdsersättning, sjukpenning eller rehabiliteringsersättning från socialförsäkringen eller sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön eller ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

Anmälan ska även göras om skadan har föranlett eller kan antas föranleda sveda och värk eller lyte eller annat stadigvarande men. *Förordning (2010:1655)*

9 § Anmälan om arbetsskada 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 arbetsskadeanmälan och ge ombudet en kopia av denna.

11 § Om arbetsskada 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 ska hämta in läkarutlåtande när en arbetsskada har anmälts om det behövs för bedömningen av rätten till ersättning från arbetsskadeförsäkringen enligt 38–42 och 86–88 kap. socialförsäkringsbalken. *Förordning (2010:1655)*

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 totalförsvarsplikt:
 - till kompanichefen eller motsvarande chef eller befäl,
2. beträffande mönstring eller annan utredning enligt lagen om totalförsvarsplikt 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 totalförsvarsplikt 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 arbetsskade försäkringen 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 arbetsskade försäkringens förvaltningskostnader.

Utbetalning av ersättning

23 § har upphävts genom förordning (2010:1655).

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 ska räknas om med enligt 41 kap. 21 § första stycket första meningen socialförsäkringsbalken ska ha fyra decimaler.

Förordning (2010:1655)

Arbetsgivarinträde

28 § Bestämmelserna i 42 kap. 5 § socialförsäkringsbalken om arbetsgivares rätt att erhålla ersättning med belopp som svarar mot vad han eller hon har utgivit tillämpas på arbetsgivare för sjöman.

Inträde i rätt till begravningshjälp får ske till högst halva beloppet. *Förordning (2010:1655)*

Bemyndiganden

29 § Försäkringskassan får i fråga om arbetsskade försäkring, statligt personskadeskydd och krigsskade ersättning till sjömän meddela

1. föreskrifter om uppgiftsskyldighet enligt 110 kap. 13 § andra stycket socialförsäkringsbalken,
2. ytterligare föreskrifter för verkställighet av socialförsäkringsbalken.

Innan föreskrifter om statligt personskadeskydd meddelas enligt första stycket 2 ska Försäkringskassan samråda med berörda centrala förvaltningsmyndigheter.

Förordning (2010:1655)

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-
ledighet &
arbetsmiljö

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.

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 förberedelsearbete.

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 stöldbegärlig 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 represalier, 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 påfrestringar 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. Uppskattnig 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 här till. 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 bedömningen 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 arbetstugaren.

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 arbetstugaren kan få snabb hjälp i en nödsituation. Kan godtagbar säkerhet inte erhållas på annat sätt får arbetet inte utföras utan att jämte arbetstugaren 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 lanmanordning.

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 arbetstugaren. 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 allvarig 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 riskzon 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 upptäckts 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 stödbegärlig 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 anträffbart.

Skyddskommittén (om sådan finns) framstår som ett lämpligt organ för att mer övergripande och långsiktigt behandla frågan om ensamarbete.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER

AFS 1998:5 Arbeta vid bildskärm

(senast ändrad genom AFS 2014:2)

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.

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 arbetslokalernas 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 arbetsytor 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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.

11 § har upphävts genom AFS (2014:2).

[De allmänna råden återges ej här; red.anm.]

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd

Tillämpningsområde	342
Definitioner	342
Riskbedömning	342
Beredskap för första hjälpen och krisstöd	343
Kunskaper i första hjälpen	344
Kunskaper om krisstöd	345
Utrustning för första hjälpen	346
Bilaga 1 Exempel på situationer som kan utlösa krisreaktioner	350
Bilaga 2 Exempel på vad rutiner vid olyckor och akuta krissituationer kan omfatta	351
Bilaga 3 Ögon- och hudskador	351

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 inlärd reaktionsätt 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 Arbetsarkyddsstyrelsens 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 katastrofleddningsgrupp (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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 förtroga 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 krisituationer 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 skolor 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 larmas samt en uppmaning med t.ex. följande innehåll.

Då Du larmar räddningsorgan, tänk på att uppgä 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 omhändertagande vid akuta händelser är företagshälsovården, 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.

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 kunnig 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 arbetsställen med få arbetstagare men hög olycksfallsrisk kan det vara nödvändigt att samtliga får en utbildning 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,
- skullskador,
- nack-, rygg- och övriga skelettskador,
- brännskador och kemikalieolyckor,
- ögonskador,
- överhettning resp. kylskador, och
- omhändertagande av barn.

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 insikter 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

Psykiskt 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 Arbetskyddsstyrelsens 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 Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:2) om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön.

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 ambulering 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 Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 2000:42) om arbetsplatsens utformning finns regler om vilka utrymmen och personalbodar. 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 Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om varselmärkning och varsignalering 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 dricks-vattennätet 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 ögonspolflaskor 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 allvariga 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 allvariga skador, och det kan gälla sekunder.
- Att man spolar 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 kvarstående besvär (intensiv sveda, smärta, ljuskänslighet, synpåverkan) fortsatt att spola och kontakta/upp-sök 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 ögonspolflaskor. På t.ex. byggarbetsplatser och inom jordbruket, är ett alternativ att använda fickburna ögonspolflaskor 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 ögonspolflaskor 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 behöva 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 Arbetarskyddsstyrelsens 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.

Engångsspolfaskor med sterilt innehåll kan även användas vid transport till sjukhus.

Spolanordning för flergångsbruk 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 Arbetarskyddsstyrelsens 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 arbetstagarna 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.

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. Vattnet 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. Skadeverkan kan fortsätta även då exponeringen upphört på grund av att kemiska reaktioner fortgår mellan kemikalie och biologiskt material i kroppsvävnaden. Normalt ofarliga ämnen som metaller, 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 en 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 nödduschar i lokalen beroende på antalet berörda personer och lokalens storlek.

För att kunna utlösa en nöddusch i krypande ställning och kanske utan gripförmåga kan duschen 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 tryckplattor 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 nödduschen 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 exponerats för ämnen som är frätande på huden eller som efter hudupptag medför förgiftningsrisk (SoS-rapport 1998:3 *Kemiska olyckor och katastrofer. Medicinskt omhändertagande*). För nöddusch med tempererat vatten behövs en tillförlitlig temperaturvakt. I stället för att fortsätta avspolningen i nödduschen, efter att ha spolat av det farliga ämnet eller släckt brand i kläderna, kan den skadade flyttas till en vanlig hygiendusch 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 placerad, t.ex. korrosiv eller kall miljö.

Med god vattenkvalitet menas normalt dricksvatten. Det är t.ex. olämpligt att koppla duschen 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 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatsen.

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 igenom minst en gång per månad. Om duschen är ansluten till tempererat vatten är det extra viktigt 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.

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.

Yrkes specifika plötsliga och/eller extrema påfrestningar

Det finns yrken där arbetet i sig innebär en stark psykisk påfrestning därför att arbetstagen 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.

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

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 företagshälsovården 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), alkyle- rande ämnen (t.ex. vissa cytotatika) och ytspänningsned-sättande 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 R35, R34 och R41 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 spolat 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, beter 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 Arbetarskyddsstyrelsens 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 (råttgift), paracetamol, bensodiazepiner, opiater, kolinesterashämmare (bekämpningsmedel mot insekter) m.fl. Gemensamt för dessa antidoter är att de utgör receptbelagda läkemedel och ordineras 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 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö

(senast ändrad genom AFS 2014:42)

Syfte	354
Tillämpningsområde	354
Definitioner	355
Undersökning och riskbedömning	355
Medicinsk kontroll	356
Åtgärder	356
Information till vårdnadshavare och skyddsombud	356
Vårdnadshavares medgivande	356
Ensamarbete	357
Rutiner för introduktion och information	357
Förbjudna arbetsuppgifter	357
Allmänna regler för minderåriga	357
Särskilda regler för yngre och äldre barn	357
Arbetstider	358
Allmänna arbetstidsregler	358
Särskilda regler om arbetstider	358
Arbetstid vid arbete åt olika arbetsgivare	359
Arbetstid inom ramen för utbildning för kombinerad undervisning och praktik	360
Bestämmelser om straff	360
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	360
Bilaga 1 Riskfyllda arbetsuppgifter som enligt 11 § är förbjudna för minderåriga med de undantag som anges i tredje och fjärde kolumnen	361

Syfte

1 § Syftet med föreskrifterna är att förebygga att den som inte fyllt 18 år genom sin arbetsmiljö drabbas av ohälsa och olycksfall eller får sämre förutsättningar att utvecklas eller tillgodogöra sig utbildning.

Tillämpningsområde

2 § Dessa föreskrifter gäller arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare som låter minderåriga utföra arbete eller genomgå utbildning.

För skolhuvudmän gäller bara 3–6, 9–11 och 24 §§.

Allmänna råd

Föreskrifterna gäller om någon låter minderåriga utföra arbete. Föreskrifterna gäller inte mot den minderåriga själv om denne utför arbete på eget initiativ. En annan sak är att föreskrifterna kan tillämpas mot den som anlitar samma minderåriga person att utföra arbetet.

För att *arbete* som utförs åt arbetsgivare eller uppdragsgivare ska omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160) och dessa föreskrifter krävs att det utförs yrkesmässigt och inte som en fritids- eller hobbyysselsättning. När man bedömer om en arbetsuppgift är yrkesmässigt utförd tar man hänsyn till om den är av ekonomisk art, om ett prestationskrav finns uppställt, samt om den utförs regelbundet och varaktigt. Om någon låter en minderårig utföra arbete som den minderåriga utför inom ramen för sin egen firma bör normalt arbetet anses vara yrkesmässigt utfört. Om ett anställningskontrakt är upprättat så att den minderåriga formellt sett är arbetstagar är arbetet alltid yrkesmässigt. Ett exempel på en situation när föreskrifterna inte är tillämpliga på grund av att arbetet inte utförs varaktigt eller regelbundet kan vara när det rör sig om ett enstaka uppdrag som en minderårig utför åt en privatperson, idrottsförening eller jultidningsföretag i upp till några veckor utan att vara anställd.

För de minderåriga som omfattas av dessa föreskrifter på grund av att de *genomgår utbildning* i form av skolundervisning eller praktik är föreskrifternas tillämpning av naturliga skäl inte beroende av något krav på att arbetet utförs yrkesmässigt.

Definitioner

3 § De beteckningar som används i dessa föreskrifter har samma betydelse som i arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Dessutom används föreskrifterna följande beteckningar.

I dessa föreskrifter förstås med:

Familjemedlem	person som <ol style="list-style-type: none"> 1. är vårdnadshavare till den minderåriga, 2. är släkt med och lever i samma hushåll som den minderåriga, 3. är gift med vårdnadshavaren och lever i samma hushåll som den minderåriga, eller 4. lever under äktenskapsliknande förhållanden med vårdnadshavaren i samma hushåll som den minderåriga. 	Arbets- tid, ledighet & arbetsmiljö
Minderårig	den som inte fyllt 18 år.	
Praktik	alla de former av arbetsplatsförlagt lärande som förekommer inom ramen för en utbildning.	
Praktikgivare	den som tar emot minderårig för praktik.	
Skolhuvudman	den som driver en verksamhet för utbildning av minderåriga.	
Skolvecka	en vecka då eleven går minst en dag i skolan.	
Ungdom	minderårig som fullgjort sin skolplikt och som fyller minst 16 år under innevarande kalenderår.	
Uppdragsgivare	den som på annat sätt än att vara arbetsgivare låter minderårig utföra arbete.	
Yngre barn	minderårig som inte har fyllt 13 år.	
Äldre barn	minderårig som fyllt 13 år och inte är ungdom.	

Undersökning och riskbedömning

4 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska genomföra en undersökning och riskbedömning med särskild hänsyn till att arbetsuppgifter och skoluppgifter kan komma att utföras av minderåriga som ännu inte är fysiskt och psykiskt mogna. Undersökningen och riskbedömningen ska ta hänsyn till minderårigas fysiska och psykiska mognad, ålder och förutsättningar i övrigt. Vid undersökningen och riskbedömningen för yngre och äldre barn ska bedömas om arbetet kräver stort ansvarstagande eller är fysiskt eller psykiskt tungt.

Ny undersökning och riskbedömning ska genomföras när verksamheten förändras så att riskerna för minderåriga påverkas.

Om det finns ett skyddsombud eller ett elevskyddsombud ska ombuden få möjlighet att delta i undersökningar och riskbedömningar och yttra sig över valet av arbetsuppgifter för minderåriga.

Allmänna råd

Eftersom bestämmelserna preciserar de krav på riskbedömning som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete omfattas riskbedömningen i bestämmelsen av skriftlighetskravet i de föreskrifterna.

Bestämmelsen gäller bara undersökning och bedömning av risker som är typiska för minderåriga personer i olika åldersgrupper och ställer alltså inget krav på att undersöka och bedöma risker på individnivå. Däremot kan riskbedömningen visa att det finns ett behov att fastställa rutiner över hur man ska agera för att i olika fall anpassa verksamheten till en enskild minderårigs egenskaper.

När det gäller minderåriga i utbildning bör man alltid riskbedöma bland annat arbets- och skoluppgifter med särskilda risker både på yrkesprogram och högskoleförberedande program. Områden där sådana risker kan finnas är kemiska ämnen, ergonomi, teknisk utrustning, ljud- och ljusförhållanden. Dessa risker kan finnas i till exempel slöjd, idrott och hälsa, hem- och kon-

sumentkunskap samt laborationer inom kemi och biologi. Eftersom utbildningsväsendet hela tiden förändras finns det liknande arbetsuppgifter, som inte är av lika traditionellt slag, som också måste riskbedömas.

Exempel på arbeten där *stort ansvarstagande* krävs är arbete som innebär makt- eller myndighetsutövning i form av exempelvis kontroll och godkännande av en person. *Fysiskt tunga* uppgifter kan vara t.ex. tunga lyft, buller och arbete med kemiska ämnen. *Psykiskt tunga* uppgifter kan vara t.ex. att arbeta ensam, ta hand om personer i kris eller hantera pengar.

Medicinsk kontroll

5 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska se till att regelbundna medicinska kontroller görs av den minderårige om det behövs för att bedöma risker beträffande en minderårigs säkerhet, fysiska eller psykiska hälsa eller utveckling. Den medicinska kontrollen får inte medföra några kostnader för den minderårige.

Tiden mellan de medicinska kontrollerna ska anpassas till riskernas karaktär och till den undersöktes hälsotillstånd och mognad.

Allmänna råd

För skolhuvudmän bör bestämmelsen tolkas som att en skolhuvudman ska undersöka om de planerade arbetsuppgifterna under elevens praktik innebär krav på medicinsk kontroll och försäkra sig om att praktikgivaren erbjuder sådan kontroll om inte skolan gör det.

Den medicinska kontrollen av minderåriga skiljer sig från medicinsk kontroll av andra grupper genom att en minderårig kan förväntas vara särskilt känslig för vissa belastningar. Bristande mognad och erfarenhet kan medföra ökad risk för både olycksfall och psykisk påfrestning vid stor belastning. Detta innebär att man behöver beakta den minderårigas fysiska och psykiska mognad vid den medicinska kontrollen, förutom de olika medicinska risktillstånd som beskrivs i föreskrifterna om medicinska kontroller.

För att bedöma om och när medicinska kontroller ska ske är det lämpligt att rådgöra med den personal som genomfört den första medicinska kontrollen. I skolan kan elevhälsans personal med fördel genomföra den medicinska kontrollen förutsatt att de har nödvändig kompetens och erfarenhet.

Åtgärder

6 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska innan arbetet eller utbildningen påbörjas vidta de åtgärder som behövs enligt riskbedömningen och utförd medicinsk kontroll.

Allmänna råd

I samband med praktik bör skolhuvudmannen och praktikgivaren vidta åtgärderna i samråd. Även i situationer då praktikgivaren har ett ansvar att vidta en viss åtgärd är skolhuvudmannen också ansvarig att inom sin verksamhet genom t.ex. ingående av utbildningskontrakt och uppföljning verka för att praktikgivaren vidtar åtgärden. Om den uppföljning som skolhuvudmannen ska göra skulle visa att praktikgivaren inte följer en viss regel i dessa eller andra av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och skolhuvudmannen inte lyckas förmå praktikgivaren att vidta rättelse kan skolhuvudmannen tillsammans med praktikgivaren vara ansvarig för överträdelserna.

Åtgärder som avses i bestämmelsen kan vara sådana som generellt minskar riskerna, t.ex. att ta fram rutiner och köpa skyddsutrustning. Åtgärderna kan även vara individuella som att anpassa verksamheten till risker som härrör från en särskild minderårigs individuella egenskaper.

Information till vårdnadshavare och skyddsombud

7 § Arbetsgivare och uppdragsgivare som låter en minderårig utföra arbete ska informera yngre och äldre barns vårdnadshavare om arbetsuppgifterna, deras risker och eventuella skyddsåtgärder.

Om det finns ett skyddsombud ska skyddsombudet underrättas om beslut att anställa en minderårig.

Vårdnadshavares medgivande

8 § För yngre och äldre barn får arbete vid sidan av skolan inte gå ut över skolarbetet eller hindra dem från att tillgodogöra sig undervisningen.

För att få anlita yngre och äldre barn att utföra arbete ska arbetsgivare och uppdragsgivare försäkra sig om att vårdnadshavare har lämnat sitt medgivande.

Ensamarbete

9 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare får aldrig låta en minderårig utföra en sådan riskfylld arbetsuppgift som finns uppräknad i bilaga 1 som ensamarbete.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

Allmänna råd

Med ensamarbete avses detsamma som i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ensamarbete.

Rutiner för introduktion och information

10 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare ska se till att den minderåriga får en introduktion med information om arbetsuppgifterna och dess risker och försäkra sig om att den minderåriga har förstått informationen. Arbetet ska utföras under ledning och tillsyn av en lämplig person som har fyllt 18 år och har kunskaper om arbetet. Det ska finnas rutiner för hur introduktion och handledning ska gå till.

Allmänna råd

En lämplig person att leda och ha tillsyn över den minderåriga kan till exempel vara en lärare, arbetsledare eller en mer erfaren arbetskamrat. Personen bör ha minst ett års erfarenhet av de aktuella arbetsuppgifterna från arbetsliv eller utbildning och ha nödvändiga kunskaper om risker och skydd.

Behovet av ledning och tillsyn varierar beroende på vilket arbete som avses och den minderåriges ålder, erfarenhet och utbildning. Det är inte alltid nödvändigt att ha konstant uppsikt över den minderåriga som utför ett arbete för att utöva tillräcklig ledning och tillsyn.

Förbjudna arbetsuppgifter

Allmänna regler för minderåriga

11 § Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare, skolhuvudmän och praktikgivare att låta minderåriga utföra de riskfyllda arbetsuppgifter som finns uppräknade i bilaga 1 om inte villkoren för undantag enligt bilagan är uppfyllda.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

Allmänna råd

Exempel på sådan likvärdig utbildning som avses i bilaga 1, undantag i fjärde kolumnen, kan vara utbildare som är fristående från grund- och gymnasieskolan, t.ex. en folkhögskola. Andra exempel är uppdragsutbildningar av yrkesinriktad karaktär som fristående utbildare genomför, t.ex. motorsågsutbildning eller truckförarutbildning. En arbetsgivares internutbildning brukar mycket sällan vara av sådan omfattning att den är likvärdig med sådan gymnasieutbildning. Vid den undersökning och riskbedömning enligt 4 § som arbetsgivaren alltid ska göra får han eller hon jämföra annan utbildning med den som gymnasieskolan har för att bedöma om den är likvärdig. Det bör räcka med att det utbildningsavsnitt som arbetsuppgiften avser är avklarat oavsett om ett helt utbildningsprogram är slutfört eller inte.

Särskilda regler för yngre och äldre barn

Yngre barn

12 § Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare och praktikgivare att låta yngre barn utföra arbete. Undantag gäller:

1. för mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter inom verksamheter som bedrivs av en familjemedlem utan andra anställda,
2. om Arbetsmiljöverket har gett tillstånd för artistuppträdande enligt 13 §.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

13 § Arbetsgivare, uppdragsgivare och praktikgivare som vill låta yngre barn uppträda och repetera inom kulturell eller konstnärlig verksamhet och vid sport- och reklamevenemang kan söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket för detta. Beviljande av sådan ansökan förutsätter att arbetsuppgifterna inte riskerar barnets säkerhet, hälsa eller utveckling. Arbetet får inte heller gå ut över skolarbetet eller hindra den minderåriga från att tillgodogöra sig undervisningen.

Äldre barn

14 § Det är förbjudet för arbetsgivare, uppdragsgivare och praktikgivare att låta äldre barn sälja åldersreglerade varor eller i övrigt utföra arbete som kräver stort ansvars-tagande eller låta dem utföra fysiskt eller psykiskt tungt arbete.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

Arbetstider

Allmänna arbetstidsregler

15 § Vårdnadshavarna avgör arbetstiden för yngre barn som utför mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter enligt 12 § p. 1. Samma gäller för äldre barn och ungdomar som anlitas på samma sätt.

16 § En arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta en minderårig utföra arbete mellan klockan 24 och 05.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

17 § Om det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket medge undantag från 16, 19, 20 och 21 §§ för uppträdande och repetitioner inom kulturell eller konstnärlig verksamhet samt vid sport- och reklamevenemang.

Allmänna råd

Exempel på när särskilda skäl kan finnas är när barn ska delta i filminspelningar där nattmörker är en förutsättning och det enbart gäller arbete vid ett fåtal tillfällen.

18 § Arbetsgivare eller uppdragsgivare ska ordna med en sammanhängande rast om minst 30 minuter senast efter fyra och en halv timmes arbete.

Överträdelse av bestämmelserna kan medföra böter, se 24 §.

Särskilda regler om arbetstider

Yngre och äldre barn

19 § Arbetsgivare eller uppdragsgivare får inte låta yngre eller äldre barn utföra arbete mellan klockan 20 och 06.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

20 § När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar yngre och äldre barn gäller även följande arbetstidsregler.

1. Den minderåriga ska ha minst 14 timmars sammanhängande ledighet från arbetet för nattvila under varje period om 24 timmar (dygnsvila).
2. Den minderåriga ska ha en ledighet om minst två dagar under varje period om sju dagar. Så långt som möjligt ska ledigheten vara sammanhängande och vara förlagd till veckoslutet. Den sammanhängande ledigheten får aldrig understiga 36 timmar. Den ska förläggas till tid som är fri från schemalagd undervisning.
3. Den minderåriga ska ha minst fyra veckors sammanhängande ledighet från arbetet varje kalenderår. Ledigheten ska förläggas till tid som är fri från schemalagd undervisning.
4. Arbete som utförs under skollov som är minst en vecka tillsammans med lördag och söndag får totalt omfatta högst 7 timmar per dag och högst 35 timmar per vecka.
5. Arbete som utförs under skolvecka får totalt omfatta högst 2 timmar per skoldag eller 7 timmar per skolfri dag och högst 12 timmar per skolvecka.

Reglerna i första stycket gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket punkterna 1–5 kan medföra böter, se 24 §.

Ungdomar

21 § När arbetsgivare eller uppdragsgivare anlitar ungdomar gäller följande arbetstidsregler.

1. Den minderåriga ska ha minst 12 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Tiden mellan klockan 22 och 06 eller mellan klockan 23 och 07 ska vara fri från arbete. Detta gäller inte på arbetsplatser där ordinarie arbetspass slutar mellan klockan 22 och 24 eller börjar mellan klockan 05 och 07 och där det medför stor olägenhet för verksamheten om den minderåriga inte kan avsluta eller påbörja arbetspasset vid de ordinarie tiderna. På sådana arbetsplatser får dygnsvilan förkortas till 11 timmar.

För arbete som består av flera arbetspass under ett dygn som inte vart och ett överstiger 4 timmar får dygnsvilan förkortas till 11 timmar.

För arbete som utförs på sjukhus, äldreboenden, inom jordbruk eller på hotell och restaurang får dygnsvilan förkortas till 11 timmar.

En förutsättning för förkortning av dygnsvilan till 11 timmar enligt andra, tredje och fjärde styckena i denna punkt är att en kompenserande viloperiod ges i omedelbar anslutning till arbetspassets eller arbetspassens slut.

2. Den minderåriga ska ha en ledighet om minst två dagar under varje period om sju dagar. Så långt som möjligt ska ledigheten vara sammanhängande och vara förlagd till veckoslutet. Den sammanhängande ledigheten får aldrig understiga 36 timmar.
3. Arbetet får totalt omfatta högst 8 timmar per dag och högst 40 timmar per vecka.

När det behövs med hänsyn till arbetsuppgifternas natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden istället uppgå till 8 timmar per dag i genomsnitt under en period om sju dagar och veckoarbetstiden uppgå till 40 timmar per vecka i genomsnitt under en period om fyra veckor.

Under skolveckor ska arbetstiden förläggas så att den inte hindrar skolgång eller möjligheten att tillgodogöra sig skolundervisningen.

Reglerna i första och andra styckena i denna punkt gäller oavsett om arbetstiden rubriceras som ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket punkterna 1–3 kan medföra böter, se 24 §.

Arbetstid vid arbete åt olika arbetsgivare

22 § Arbetstiden vid arbete åt olika arbetsgivare ska beaktas vid beräkningen av den tillåtna arbetstiden enligt 20 § första stycket punkten 5 och 21 § första stycket punkten 3. Arbetsgivare och uppdragsgivare som anlitar en minderårig som under samma tidsperiod utför arbete åt annan arbetsgivare, uppdragsgivare eller praktikgivare som avses i 23 § ska, vid beräkningen av den tillåtna arbetstiden, dra ifrån den tid som den minderåriga arbetar för den andre.

Vid tillämpningen av första stycket får minderåriga som utför arbete åt sådan praktikgivare som avses i 23 § anlitas till ytterligare 20 timmars arbete per vecka oavsett om den minderåriga är anställd inom ramen för sin praktik eller inte. Av dessa ytterligare 20 timmar får upp till 8 timmar förläggas till en och samma dag.

Överträdelse av bestämmelserna i första och andra styckena kan medföra böter, se 24 §.

Allmänna råd

För att avgöra om man behöver tillämpa denna bestämmelse kan en arbetsgivare fråga den minderåriga om den minderåriga arbetar för en annan arbetsgivare eller praktikgivare. Om den minderåriga svarar nej bör arbetsgivaren vid tillämpningen av bestämmelsen utgå från att svaret överensstämmer med verkligheten. Har vi exempelvis en situation där en 17-åring är anställd av två olika arbetsgivare som båda har underlåtit att ställa en sådan fråga och den minderåriga arbetar 8 timmar åt den ena arbetsgivaren och 1 timme åt den andra under en och samma dag är båda arbetsgivarna ansvariga för överträdelsen av 21 § första stycket punkten 3 och 22 §.

Att första stycket enbart hänvisar till reglerna om längsta tillåtna arbetstid per dag och vecka innebär att en arbetsgivare, precis som för vuxna arbetstagare, inte behöver beakta att en minderårig arbetar åt någon annan när arbetsgivaren tillämpar viloreglerna i 21 § första stycket punkterna 1–2.

Genom andra stycket kan en arbetsgivare låta en minderårig arbeta 8 timmar på onsdag, 7 timmar på lördag och 5 timmar på söndag även om den minderåriga som lärling under samma vecka arbetar 7,5 timmar om dagen måndag till fredag åt sin praktikgivare och har ett möte med sin handledare på skolan i 2,5 timmar. Skulle mötet på skolan bara ta 2 timmar i anspråk är det tillåtet för arbetsgivaren att låta den minderåriga arbeta ytterligare 0,5 timmar under den veckan eftersom den totala arbets- och utbildningstid inom ramen för lärlingsutbildningen då bara uppgår till 39,5 timmar.

Arbetstid inom ramen för utbildning för kombinerad undervisning och praktik

23 § För arbete som utförs åt praktikgivare inom ramen för en utbildning för kombinerad undervisning och praktik gäller reglerna om arbetstider i 15–23 §§ oavsett om den minderåriga anställts eller inte.

Vid beräkning av arbetstid som avses i första stycket ska tiden som den minderåriga deltar i läroledd skolundervisning läggas till den tid som den minderåriga utför arbete åt praktikgivaren i den utsträckning arbete och sådan undervisning har förlagts till samma vecka.

Praktikgivaren ansvarar för att arbetstiden beräknad enligt första stycket inte överskrider.

Överträdelse av bestämmelserna i första stycket kan medföra böter, se 24 §.

Allmänna råd

Med *utbildning för kombinerad undervisning och praktik* avses till exempel gymnasieskolans lärlingsutbildning och grundskolans PRAO.

När praktikgivaren för en lärling ska följa upp undervisnings- och arbetstid är det lämpligt att använda sig av det utbildningskontrakt som upprättas i början av lärlingsutbildningen enligt 16 kap. 11 a § skollagen.

Ett exempel på när praktikgivaren måste ta hänsyn till bestämmelsen i andra stycket är om skolan meddelar att praktikanten kommer ha ett uppföljningsmöte med skolans kontaktperson för praktiken. Om praktikanten i sådana fall har 40 timmars arbetsvecka måste praktikgivaren minska arbetstiden för den aktuella veckan med så lång tid som mötet pågår.

Bestämmelser om straff

24 § Bestämmelserna i 12 och 14 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). Bestämmelserna i 9 och 11 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 3 § andra stycket samma lag. Bestämmelserna i 16, 18–20 §§, 21 § punkterna 1–3 och 22–23 §§ utgör föreskrifter enligt 5 kap. 5 § samma lag.

Brott mot de nu uppräknade föreskrifterna kan enligt 8 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen medföra böter.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2012:3

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 februari 2013. Samtidigt upphävs Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1996:1) om minderåriga.

Tillstånd som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt de upphävda föreskrifterna ska fortsätta att gälla enligt sin lydelse till slutdatumet för tillståndet.

Bilaga 1 Riskfyllda arbetsuppgifter som enligt 11 § är förbjudna för minderåriga med de undantag som anges i tredje och fjärde kolumnen

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
I. Agens			
1. Arbete med avloppsvatten, avloppsslam eller latrin i öppen hantering så att det finns risk för smitta.	X	X	X
2. Arbeten som kan medföra särskild risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 2 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet.	X	X	X
3. Arbete med kvarts eller kvartshaltigt material om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket.	X	X	X
4. Arbete med elffasta keramiska fibrer, specialfibrer eller kristallina fibrer om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket.	X	X	X
5. Arbete som medför att arbetstagaren kan utsättas för aromatiska polycykliska kolväten i sot, tjära, beck, rök eller damm.	X	X	X
5 a. Arbete som medför exponering för trädamn som inte är godtagbar med hänsyn till gränsvärdet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hygieniska gränsvärden.	X		

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
<p>6. Hälsosofarliga kemiska produkter Arbete med kemiska produkter eller farliga ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser.</p> <p>Akut toxicitet, kategori 1, 2 eller 3 H300: Dödligt vid förtäring H310: Dödligt vid hudkontakt H330: Dödligt vid inandning H301: Giftigt vid förtäring H311: Giftigt vid hudkontakt H331: Giftigt vid inandning</p> <p>Hudsensibiliserande, kategori 1, underkategori 1A eller 1B H317: Kan orsaka allergisk hudreaktion</p> <p>Luftvägssensibiliserande, kategori 1, underkategori 1A eller 1B H334: Kan orsaka allergi- eller astmasymtom eller andningssvårigheter vid inandning</p> <p>Cancerogenitet kategori 1A, 1B eller 2 H350: Kan orsaka cancer H351: Misstänks kunna orsaka cancer Förbudet gäller inte enstaka påfyllningar med bensin i fordon eller motorredskap, som den minderårige använder i arbetet.</p> <p>Mutagenitet i könsceller kategori 1A, 1B eller 2 H340: Kan orsaka genetiska defekter H341: Misstänks kunna orsaka genetiska defekter</p>	X	X	X

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarleddd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
<p>Reproduktionstoxicitet, kategori 1A, 1B eller 2 H360: Kan skada fertiliteten eller det ofödda barnet¹ H361: Misstänks kunna skada fertiliteten eller det ofödda barnet¹</p> <p>Frätande på huden, kategori 1A, 1B eller 1C H314: Orsakar allvarliga frätskador på hud och ögon</p> <p>Förbudet gäller inte arbete med produkter i kategori 1B och 1C av den art att risken att skadas är minimal.</p> <p>Specifik organtoxicitet vid enstaka exponering, kategori 1 eller 2 H370: Orsakar organskador H371: Kan orsaka organskador</p> <p>Specifik organtoxicitet vid upprepad exponering, kategori 1 eller 2 H372: Orsakar organskador genom lång eller upprepad exponering H373: Kan orsaka organskador genom lång eller upprepad exponering</p>			
<p>6 a. Kemiska produkter med fysikaliska faror Arbete med kemiska ämnen, blandningar, explosiva föremål eller ämnen som bildas under arbete och som uppfyller kriterierna för klassificering enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1272/2008 i en eller flera av följande faroklasser och farokategorier med en eller flera av följande faroangivelser.</p> <p>Brandfarlig gas, kategori 1 eller 2 H220: Extremt brandfarlig gas H221: Brandfarlig gas</p>	X	X	X

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

¹ Gäller även när H360, H361 följs av F, D och d i olika kombinationer.

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet om arbetsuppgiften	Tillåtet om arbetsuppgiften
<p>Explosiva ämnen och blandningar, kategorierna "Instabila explosiva ämnen och blandningar" eller explosiva ämnen och blandningar i riskgrupperna 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 och 1.5</p> <p>H200: Instabilt, explosivt</p> <p>H201: Explosivt. Fara för mass-explosion</p> <p>H202: Explosivt. Allvarlig fara för splitter och kaststycken</p> <p>H203: Explosivt. Fara för brand, tryckvåg eller splitter och kaststycken</p> <p>H204: Fara för brand eller splitter och kaststycken</p> <p>H205: Fara för massexplosion vid brand</p> <p>Självreaktiva ämnen och blandningar, typ A, B, C eller D och Organiska peroxider, typ A eller B</p> <p>H240: Explosivt vid uppvärmning</p> <p>H241: Brandfarligt eller explosivt vid uppvärmning</p> <p>H242: Brandfarligt vid uppvärmning</p> <p>Aerosoler, kategori 1</p> <p>H222: Extremt brandfarlig aerosol*</p> <p>Brandfarlig vätska, kategori 1 eller 2</p> <p>H224: Extremt brandfarlig vätska och ånga</p> <p>H225: Mycket brandfarlig vätska och ånga*</p> <p>* Förbudet gäller inte arbeten med kemiska ämnen eller blandningar med faroangivelse H222 eller H225 om det är av den art att risken att skadas är minimal.</p>		<p>– ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller</p> <p>– ingår i handledarledd praktik för ungdomar.</p>	<p>– utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.</p>

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet om arbetsupp- giften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledar- ledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsupp- giften – utförs av ungdomar som fullgjort gym- nasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
7. Arbete med bekämpningsmedel som är att hänföra till klass 1 eller 2 enligt förordningen (2000:338) om biocidprodukter och förordningen (2006:1010) om växtskyddsmedel. Förbudet gäller även arbete med skogsplantor som behandlats med sådana bekämpningsmedel.	X	X	
8. Arbete med bly eller blyhaltigt material om det krävs att arbetstagaren ska genomgå medicinsk kontroll enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket.	X	X	
9. Arbeten som kan medföra risk för kontakt med smittämnen som tillhör riskklass 3 eller 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet.	X		
10. Arbete som bara får utföras efter särskilt tillstånd av Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kemiska arbetsmiljörisker.	X		
11. Arbete med asbest eller asbesthaltigt material.	X		
II. Arbetsmetoder och arbeten			
1. Arbete i miljöer som medför att den minderårige kan utsättas för sådana farliga ämnen att andningsskydd krävs.	X	X	X
2. Hantering av utrustning för produktion, lagring eller användning av komprimerade, kondenserade eller upplösta gaser.	X	X	X
3. Tillverkning eller bearbetning av metallegeringar eller andra ämnen med särskild antändningsrisk, såsom metallegeringar med hög magnesiumhalt eller därmed jämförbara lättantändliga ämnen.	X	X	X
4. Skärning och svetsning med gas, elektricitet eller laser.	X	X	X

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
5. Arbeta i slutna utrymmen där det kan förekomma gas eller ånga i hälsofarliga halter, brandfarlig gas eller ånga eller farligt låg halt av syre.	X	X	X
6. Framställning och hantering av anordningar, fyrverkeriartiklar och andra föremål som innehåller explosiva varor och sprängmedel enligt förordningen (2010:1075) om brandfarliga och explosiva varor.	X	X	X
7. Arbeta med maskiner och anordningar där risken för personskador vid kontakt med deras rörliga eller bearbetande delar vid korrekt användning inte är försämba eller där det finns risk för att allvarlig personskada uppstår vid felaktig användning. För ungdomar gäller förbudet inte maskiner eller anordningar där riskerna är förebyggda genom tekniska skyddsåtgärder så att farliga rörliga delar inte är åtkomliga. Maskinerna ska vara så konstruerade så att rörelsen automatiskt stannar innan man kan komma in i riskområdet. <i>Allmänna råd:</i> Exempel på sådana maskiner som i regel inte omfattas av förbudet i bestämmelsen på grund av att risken inte är sådan som anges i bestämmelsens första stycke är handhållna elvispar och symaskiner som inte är avsedda för industriellt bruk.	X	X	X
8. Arbeta med maskindrivna lyftanordningar, linbanor eller liknande transportanordningar. Förbudet gäller inte för manövrering av permanent anordnade tryckknappshissar. Förbudet gäller inte heller manövrering av telfer, lyftblock eller dylikt för att lyfta enhetslastar med väldefinierade lyftpunkter som understiger 25 kg.	X	X	X

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
9. Arbeta som förare eller operatör av följande: a) Traktorer eller vagnar med vinsch, last-, skördar- eller grävaggregat eller frontlastare med redskap. Traktorer med annan lyftanordning än trepunktskoppling. b) Mobila maskiner avsedda för byggnads-, anläggnings- eller vägarbete. c) Lyftande truckar. d) Mobila skogs- och jordbruksmaskiner, trädgårdsmaskiner och snöslungor. För ungdomar gäller förbudet inte gräsklippare med acceptdon ("dödmansgrepp" eller säkerhetsbygel) och bara ett klippaggregat.	X	X	X
10. Järnvägsarbete eller arbete vid annan spårbana: a) Arbeta som lokförare eller förare av något annat spårbundet fordon. b) Växlingsarbete inklusive vagnkoppling.	X	X	X
11. Arbeta med lastning, lossning och förtöjning av fartyg. För ungdomar gäller förbudet inte manuell lastning, lossning eller förtöjning av fartyg hos vilka skrovet är kortare än tolv meter eller smalare än fyra meter.	X	X	X
12. Tillsyn och reparation av tryckkärl, rörledningar, vakuumkärl och cisterner som enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket ska besiktas.	X	X	X
13. Bergarbete ovan och under jord.	X	X	X
14. Arbeta som innebär risk för ras: a) Arbeta med att rensa slänter eller ta bort överhäng i grus-, sand- och lertag. b) Schaktning med risk att begravas under massor.	X	X	X

Arbets-
tid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
15. Byggnadsarbete: a) Montering och nedmontering av byggelement som normalt hanteras med lyftanordning. b) Montering och nedmontering av bärande och stödjande byggnadskonstruktioner som ingår i en formbyggnad. c) Förstärkningsarbeten vid bergarbete inräknat skrotning, betongsprutning och bergbultning. d) Arbete med att helt eller delvis riva hus eller anläggningar.	X	X	X
16. Arbete där det finns en risk att ramla ned och där höjden över marken eller motsvarande plan är mer än 3,5 meter. Förbudet gäller även om nedstörtningensrisken är förebyggd med livlina, liggstege eller liknande. Förbudet gäller inte om skyddsräcke eller likvärdig skyddsanordning finns.	X	X	X
17. Arbete på eller i närheten av spänningsförande del av en elektrisk starkströmsanläggning eller anordning. Förbudet gäller inte om spänning, strömstyrka eller frekvens är ofarlig för person.	X	X	X
18. Arbete på akutmottagningar, infektionsavdelningar, intensivvårdsavdelningar, inom dialysvård, psykiatrisk vård. Vårdarbete inom demensvård. <i>Allmänna råd:</i> Med arbete avses allt arbete. Med vårdarbete avses inte lokalvård, köksarbete, sociala aktiviteter som högläsning m.m.	X	X	X

Förbjudna arbetsuppgifter	Förbjudet	Tillåtet om arbetsuppgiften – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	Tillåtet om arbetsuppgiften – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
19. Arbete inom hemtjänst, hemsjukvård, personlig assistans eller liknande service i hemmet hos vårdtagare/brukare med alkohol- och narkotikamisbruksproblem, psykisk ohälsa eller med psykisk funktionsnedsättning.	X	X	X
20. Arbete med smittförande, biologiskt eller radioaktivt avfall samt läkemedelsavfall. Med smittförande avfall jämställs avfall som misstänks vara smittförande.	X	X	X
21. Omhändertagande av avlidna.	X	X	X
22. Arbete med farliga eller giftiga djur.	X	X	X
23. Industriell slakt av djur.	X	X	X
24. Arbete med försöksdjur.	X	X	X
25. Arbete som är styrt av det tekniska systemet, så kallat starkt styrt arbete, som gör att den minderåriga inte själv kan reglera sin arbetstakt.	X	X	X
26. Arbete som utförs under vatten (dykeriarbete) eller under förhöjt tryck i en tryckkammare eller liknande med undantag för arbete som utförs av ungdomar i praktik som genomgår grundläggande utbildning i fritidsdykning eller arbetar med dykning inom ramen för en utbildning som innebär studier av djur eller växter i deras naturliga miljö, observation av bottenförhållanden, fotografiering eller enklare provtagning.	X		
27. Arbete med experimentell cancerforskning eller arbete som sker i samma lokaler som sådant forskningsarbete och där det finns risk för exponering för cancerframkallande ämnen.	X		

Arbetstid,
ledighet &
arbetsmiljö

Förbjudna arbetsuppgifter	<i>Förbjudet</i>	<i>Tillåtet om arbetsuppgiften</i> – ingår i undervisning som är förlagd till en skollokal eller någon annan plats som är anordnad särskilt för undervisning, eller – ingår i handledarledd praktik för ungdomar.	<i>Tillåtet om arbetsuppgiften</i> – utförs av ungdomar som fullgjort gymnasieutbildning eller likvärdig utbildning för arbetsuppgiften.
28. Transport av pengar och värdepappershandlingar till eller från penninginrättningar eller annat utrymme utanför arbetsstället.	X		
29. Bevakningsarbete enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag.	X		