



# Skyddsombudets rätt



Kontaktperson på LO: Stefan Wiberg  
Produktion: Bilda Idé & Kommunikation  
Författare: Bo Eriksson, LO-TCO Rättsskydd  
Bearbetning: Anders Pålsson  
Foto: Stefan Bohlin  
Form: Pangea Design  
Original: Camilla Laghammar  
Tryck: Blomberg och Janson AB, november 2003  
Antal: 90.000 ex  
ISBN: 91-566-2006-3

# Skyddsombudets rätt

# Innehåll

<b>En lag för dig</b> .....	5
<b>Hänvändelseordning</b> .....	7
Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete krävs .....	8
Själva ”gången” .....	8
Vilka framställningar kan göras? .....	10
<b>Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet</b> .....	13
När kan ett arbete stoppas? .....	13
Grunden för stoppningsrätten .....	14
Hur gör skyddsombudet när han ska stoppa arbetet? .....	16
<b>Arbetsmiljökonsekvensutredning</b> .....	18
<b>Överklagande av arbetsmiljöverkets beslut</b> .....	19
Exempel på beslut av Arbetmiljöverket som överklagas till Regeringen .....	20
Den formella gången .....	20
Mall .....	23

# En lag för dig

Som skyddsombud är du en viktig hörnsten i arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är bara i samarbete med din fackliga organisation, arbetsledning och arbetskamrater som hälsan i arbetslivet kan öka. Ditt arbete och engagemang är grunden för trygga, säkra jobb och sunda arbetsvillkor.

När möjligheterna till förbättringar har tömts ut och samverkan med arbetsgivaren inte lett till önskat resultat har du rätt att stoppa arbeten som kan innebära fara för arbetstagarens liv eller hälsa. En rätt att värna och vara rädd om.

I skriften används juridiska begrepp som vi försöker förklara på ett enkelt och tydligt sätt. Vi ger också hänvisningar till aktuella lagtexter om du vill fördjupa dig ytterligare.

Tillsammans kan vi – din fackliga organisation, huvudskyddsombud och om det finns ett regionalt skyddsombud – aktivt förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Tveka inte att ta dem till hjälp i ditt arbete.

Uppdraget som skyddsombud innebär att du kommer att stöta på problem och många frågeställningar som du måste ta ställning till. Men du kommer också att möta många engagerade och trevliga människor, få nya kunskaper och erfarenheter som kan vara till nytta för dig i livets olika skeden. Glöm inte att vi tillsammans kan skapa goda och hälsosamma arbetsmiljöer.



Ulla Lindqvist

*LOs andre vice ordförande*



# Hänvändelseordning

ARBETSMILJÖLAGEN BYGGER PÅ att arbetsgivare och de anställdas företrädare, det vill säga skyddsombuden, ska samverka för att skapa en bra arbetsmiljö. Skyddsombudets uppdrag är att granska arbetsmiljön och komma med förslag på förbättringar. Ett av de viktigare verktygen för skyddsombudet är rätten att påpeka arbetsgivarens brister och begära åtgärder hos arbetsgivaren. Om man inte kommer överens och en tvist uppstår bör man gå vidare med klagomålen till Arbetsmiljöverket. Bestämmelser om detta finns i 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen, AML.

I tvister om löner, anställningsskydd med mera har facket förhandlingsrätt enligt Medbestämmandelagen, MBL och enligt kollektivavtalet. Tvisten kan sedan gå vidare till Arbetsdomstolen, AD för slutligt beslut. På arbetsmiljöområdet finns också andra regler när det gäller att komma till rätta med problem. Enligt 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen, AML har vi vad vi kallar en *hänvändelseordning* som inte bara säger hur själva gången i ett konkret arbetsmiljöärende är utan också den rätt skyddsombudet har att få förbättringar genomförda och också få en objektiv och saklig bedömning av fallet hos Arbetsmiljöverket. Om man inte kommer överens kan ett ärende överklagas till regeringen.

Bestämmelserna i 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen, AML går kort och gott ut på att göra det möjligt för skyddsombudet att få diskutera med arbetsgivaren i en viktig arbetsmiljöfråga för att förhoppningsvis få honom/henne att förbättra en risk i

arbetsmiljön. Är det så att arbetsgivaren vägrar, är det fritt fram för skyddsombudet att begära att Arbetsmiljöverket ingriper. Inget hindrar dock att skyddsombudet via fackklubben begär förhandling enligt 10 § Medbestämmandelagen, MBL för att på så sätt komma till tals med arbetsgivaren. Detta kan vara ett effektivt verktyg som ett alternativ innan man begär ett ingripande, från Arbetsmiljöverket, när arbetsgivaren vägrar att överhuvudtaget samtala och överlägga med skyddsombudet.

När du kontaktat Arbetsmiljöverket måste Arbetsmiljöinspektion snarast göra en inspektion av arbetsplatsen. Vad ett sådant besök kan medföra vet man inte. Antingen leder det till ett avslag på skyddsombudets begäran eller till ett föreläggande eller förbud till arbetsgivaren med eller utan vite. Bryter arbetsgivaren mot ett föreläggande eller förbud utan vite, kan straff utdömas.

### **Ett systematiskt arbetsmiljöarbete underlättar**

För att *hänvändelseordningen* ska fungera bör det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivas. Enligt denna föreskrift har arbetsgivaren ansvaret för att en bestämd arbetsgivarföreträdare, delegerat arbetsmiljöansvar, ska se till att det förebyggande arbetsmiljöarbetet fungerar och även motta framställningar enligt *hänvändelseordningen*. Det är självklart att skyddsombudet måste veta vart och till vem han/hon ska vända sig i olika situationer.

### **Själva ”gången”**

Normalt bör det gå till så att skyddsombudet, i första hand, framför klagomålen till sin närmaste arbetsledare eller till den arbetsledare som närmast berörs av frågan. I andra hand, om



framställningen inte leder till önskvärd åtgärd, till arbetsgivarens representant som då får ta hand om frågan. I båda fallen är arbetsgivaren skyldig att lämna skyddsombudet ett skriftligt bevis – kvitto – på den framställning som skyddsombudet gjort. Detta kvitto ska arbetsgivaren genast ge skyddsombudet. Det innebär att arbetsgivaren i samband med att han/hon mottar kraven om förbättringar av arbetsmiljön skriftligt kvitterar detta. Skyddsombudets framställning ska vara skriftlig. Kvitteringen av mottagandet görs på en kopia som skyddsombudet behåller.

Enligt *hänvändelseordningens* bestämmelser är arbetsgivaren också skyldig att utan dröjsmål ge skyddsombudet ett besked om vilka åtgärder han/hon kommer att vidta. ”Utan dröjsmål” betyder att arbetsgivaren ges en viss tid – ett visst rådrum – att tänka över den åtgärd som ska vidtas men han/hon får inte dröja onödigt länge med beskedet. Arbetsgivaren ska med andra ord hålla högt ”tempo”.

Det önskvärda är givetvis att skyddsombudet och arbetsgivaren kommer överens om vad som ska göras i den konkreta arbetsmiljöfrågan och att de i samråd bestämmer hur lång tid det får ta att genomföra åtgärden.

Om arbetsgivaren nonchalerar framställningarna eller inte vidtagit åtgärder, inom rimlig tid trots att man enats om det, så har skyddsombudet rätt att kontakta Arbetsmiljöverket eller vända sig till skyddskommittén.

Har problemet hamnat hos Arbetsmiljöverket, så ska Arbetsmiljöinspektionen besluta om ett föreläggande eller förbud ska riktas mot arbetsgivaren.

Skyddsombudet har alltid rätt att direkt vända sig till skyddskommittén för behandling av en arbetsmiljöfråga.

Ett alternativ är också, som tidigare nämnts, att fackklubben begär förhandling med arbetsgivaren enligt 10 § MBL. Arbetsgivaren är då skyldig att infinna sig till förhandling och att sakligt diskutera problemet. Gör arbetsgivaren inte det kan han/hon dömas att betala ett allmänt skadestånd för förhandlingsvägran. Finns det ingen fackklubb vid företaget, är det den fackliga avdelningen inom fackförbundet som har rätt att begära förhandling enligt 10 § MBL.

### **Vilka framställningar kan göras?**

Framställningen måste röra en arbetsmiljöfråga. Det är upp till skyddsombudets goda omdöme att själv bedöma vad han anser att arbetsgivaren bör göra. Han/hon kan föreslå utredningar, undersökningar, konsekvensanalyser när förändringar av arbetsmiljön planeras. Detta för att få fram ett underlag för att senare kunna ge förslag till åtgärder. Skyddsombudet kan också föreslå att konkreta åtgärder vidtas, exempelvis att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för att stävja mobbing på arbetsplatsen eller en handlingsplan för att kunna hantera alkoholmissbruk eller föreslå konkreta anpassningsåtgärder för att förhindra att arbetsrelaterade sjukdomar uppstår.

I de allmänna råden i Arbetsmiljöverkets Föreskrifter AFS 2000:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete finns bra beskrivningar på olika typer av undersökningar och utredningar som kan förekomma. Skyddsombudet kan med stöd av hänvändelseordningen föreslå och använda sig av detta. Längre fram kan du läsa om hur en arbetsmiljökonsekvensutredning genomförs.

I detta sammanhang ska man komma ihåg att skyddsombuden kan begära att ett visst expertorgan eller en sakkunnig

ska göra utredningen eller analysen.

Avsikten med denna bestämmelse är att skyddsombudet i första hand ska vända sig till arbetsgivaren med sina framställningar, för att ge honom/henne en chans att vidta nödvändiga åtgärder. Först när arbetsgivaren inte bryr sig om detta har man möjlighet att vända sig till Arbetsmiljöverket så att verket kan pröva om tvångsmedel som föreläggande eller förbud ska utdömas.

På de arbetsplatser där det finns en skyddskommitté bör skyddsombudet vända sig till den i första hand. Därefter till arbetsgivaren och i tredje hand till Arbetsmiljöverket.



# Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet

EN VIKTIG DEL I SKYDDSOMBUDETS UPPGIFTER är att övervaka arbetsmiljön för att kunna ingripa om risker för olycksfall och sjukdom upptäcks. Skyddsombudet har enligt arbetsmiljölagsstiftningen getts olika verktyg för att kunna handla effektivt vid sådana tillfällen. Normalt sker ingripanden och ges förslag om förebyggande åtgärder inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. För vissa speciellt farliga situationer har skyddsombudet getts rätt att stoppa det arbete som kan leda till olycksfall och sjukdom. I vardagligt tal kallas detta för stoppningsrätten eller skyddsombudsstopp.

Regler om stoppningsrätten finns i 6 kap 7 § AML. Praktiska föreskrifter om hur detta ska ske saknas i såväl lagstiftning som i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Under årens lopp har det i arbetslivet utvecklats en praxis som kan skilja sig något från bransch till bransch. I Arbetsdomstolens rättspraxis (AD-domar) har vissa förtydligande gjorts som gör att man kan få en viss vägledning om hur skyddsombud ska gå till väga i det praktiska arbetet. Vad som sägs i fortsättningen gäller även regionala skyddsombud.

## När kan ett arbete stoppas?

Skyddsombudet kan stoppa ett arbete;

- om det innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och är så överhängande att begäran om ingripande från arbetsledningen av tidsskäl inte kan ske eller att

arbetsledningen trots begäran om ingripande inte avbryter arbetet

Kommentar: För att kunna stoppa arbetet måste situationen vara mycket allvarlig. Det ska finnas en risk för liv eller hälsa. Situationen behöver inte vara livshotande. Risk för kroppsskada räcker. Även om skadeeffekten skulle visa sig först efter en viss tid kan stoppningsrätten användas.

- där det är påkallat ur skyddssynpunkt i samband med ensamarbete och faran är så överhängande att begäran om ingripande från arbetsledningen av tidsskäl inte kan ske eller att arbetsledningen trots begäran om ingripande inte avbryter arbetet

Kommentar: Det är själva arbetet i sig som ska innebära speciella risker för olycksfall. Ett ensamarbete kan vara särskilt påfrestande ur psykologisk och social synpunkt. Eftersom arbetstagaren är ensam ökar också riskerna på grund av svårigheter att få hjälp om något skulle hända. Skyddsombudet kan även förbjuda ensamarbete om det är påkallat ur skyddssynpunkt.

- för det fall Arbetsmiljöverket utfärdat förbud mot att ett visst arbete bedrivs och arbetsgivaren nonchalerar förbudet

Kommentar: Det kan handla om ett meddelat förbud från Arbetsmiljöverket mot visst arbete eller mot användning av viss lokal eller maskin. Sådana förbud kan gälla inte bara i ett enskilt fall utan även generellt.

### Grunden för stoppningsrätten

- Det är skyddsombudet som själv avgör om ett arbete ska avbrytas eller inte. Skyddsombudets beslut ska respekteras av både

arbetsgivaren och de anställda. I sådana situationer har skyddsombudet samma beslutsbefogenhet som en arbetsledare. Arbetsledning eller arbetskamrater kan alltså inte överpröva skyddsombudets stopp. Arbetsgivare och anställda som inte respekterar ett skyddsombudsstopp anses hindra skyddsombudet i hans/hennes uppdrag enligt 6 kap 10 § AML och kan dömas till allmänt skadestånd enligt 6 kap 11 § AML. Allmänt skadestånd är ett ideellt skadestånd som ska kompensera för den kränkning skyddsombudet utsatts för.

- När skyddsombudet tar ställning till om ett arbete ska stoppas eller inte, måste han/hon kunna försvara sitt beslut om det i efterhand visar sig att det inte var rätt stoppa arbetet (se AD 1979:164 och 165).

Konsekvensen av ett felaktigt stopp är att de anställda som har följt skyddsombudets beslut att avbryta arbetet inte har rätt till lön (se AD 1979:164 och 165) för den tid stoppet pågått. Annorlunda är det om skyddsombudet visserligen gjort en felbedömning men bedömningen framstår som ursäktlig och skyddsombudet alltså har haft grund för sitt beslut. Då har de anställda, vars arbete avbrutits, rätt till lön för tiden för stoppet.

Det innebär att ett skyddsombud inte, hur som helst, kan stoppa jobbet. Han/hon måste ha goda skäl för sitt beslut. Han/ hon måste sätta sig in i situationen och ha ett bra underlag för sitt beslut.

- Det är inte bara ett pågående arbete som kan stoppas utan även ett arbete som ännu inte har påbörjats (AD 2002 nr 98)

- Skyddsombudets rätt att bestämma i en arbetsmiljöfråga gäller bara fram till dess Arbetsmiljöverket anländer. Arbetsmiljöverkets handläggare tar då över ärendet och har rätt att besluta om stoppet ska hävas eller arbetet förbjudas.
- Skyddsombudet kan aldrig drabbas av uppsägning eller skadestånd från arbetsgivarens sida om stoppet skulle visa sig vara felaktigt och lett till skada för arbetsgivaren.

### Hur gör skyddsombudet när han ska stoppa arbetet?

I AML finns inga formella krav på hur ett skyddsombud ska uttrycka eller formulera ett skyddsombudsstopp. AD har i några rättsfall behandlat frågan och sagt som vägledande princip att: *"ett skyddsombud bör formulera och uttrycka sig på ett sådant sätt att det inte råder någon som helst tvekan om vad som menas med åtgärden och att således ett visst arbete har stoppats i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande"* (AD 2000 nr 92 och 2002 nr 98). I de AD-domar som vi har beskrivit sägs också att det är skyddsombudet eller facket som ska bevisa att syftet har varit att stoppa ett visst arbete.

Skyddsombudsstoppet ska vara tydligt. Arbetstagare ska förstå att de omedelbart måste avbryta arbetet. Det är dem "stoppet" gäller. För arbetsledningen är det viktigt eftersom den ska respektera "stoppet" och inte fatta beslut som strider mot skyddsombudets beslut. Om faran inte redan är känd för arbetsledningen får den ju på detta sätt möjlighet att avhjälpa den.

För att skyddsombudsstoppet ska bli så klart och tydligt som möjligt och även i efterhand kunna bevisas, ska skyddsombudets beslut göras skriftligt. Här ska framgå :



- att det är ett skyddsombudsstopp enligt 6 kap 7 § AML
- att det är de föreskrifter i Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets författningssamling som gäller
- beskrivningen av det arbete som avses ska vara klara och tydliga
- det ska framgå varför stoppet sker och vilka konsekvenser man kan befara om arbetet inte stoppas
- det är bra om det finns förslag till åtgärder för att avhjälpa bristen och faran
- det ska framgå om man har haft kontakter med arbetsledningen före stoppet och vilken inställning arbetsledningen har och varför
- det ska framgå att stoppet gäller från viss tidpunkt och fram till dess bristen och faran har åtgärdats enligt förslaget eller till dess att Arbetsmiljöverket har fattat beslut i frågan

Skyddsombudet ska informera berörda arbetstagare och arbetsledningen om stoppet genom att överlämna ett skriftligt dokument om skyddsombudsstoppet. Skyddsombudsstoppet ska sättas upp på den plats där arbetet skulle ha utförts. Om det finns anslagstavla gemensam för hela företaget bör stoppet även sättas upp där.

Det är viktigt att tänka på att man i efterhand ska kunna bevisa att arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare har fått ta del av det skriftliga skyddsombudsstoppet.

## Arbetsmiljökonsekvensutredning

Enligt 8 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren systematiskt undersöka och bedöma riskerna i arbetet. Det kan handla om undersökningar i samband med det dagliga arbetet eller genom mer rutinbetonade skyddsronder, arbetsmiljöronder eller andra probleminventeringar. Arbetsgivaren ska alltså fortlöpande undersöka riskerna i arbetet, ingripa och vidta åtgärder för att eliminera risker.

Man kan uttrycka det så att arbetsgivaren då och då måste "ta tempen" på arbetsarbetsmiljön för att förvissa sig om att den inte är sjuk. I vissa fall kräver detta mer noggranna undersökningar och analyser, kanske med hjälp av externa experter.

När ändringar ska göras i verksamheten måste arbetsgivaren göra en bedömning om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall, det vill säga göra riskbedömningar.

När arbetsgivaren planerar att ändra i verksamheten är det viktigt att man bedömer riskerna med förändringen så att man inte bygger in risker i systemet.

I detta sammanhang kan kravet på konsekvensbeskrivningar eller analyser bli aktuella. I de allmänna råden till föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete sägs att personalen ofta far illa vid omorganisation, vid inskränkningar och nedläggningar. Det är därför viktigt att så tidigt som möjligt analysera riskerna så att negativa effekter kan förebyggas.

Ett stort problem vid driftinskränkningar, både inom offentlig och privat verksamhet, är att arbetsgivare inte tar reda på arbetsmiljökonsekvenserna. Man är sällan medveten om att den kvarvarande personalen, efter en nedskärning, kan må dåligt av att behöva utföra det arbete som de uppsagda kamraterna tidigare gjorde. Ett sådant arbetssätt strider mot AML.

Det räcker inte med att skyddsombudet påstår att ett förändringsförslag kan leda till negativa konsekvenser ur arbets-

miljösynpunkt. Fackligt behöver vi kunna styrka detta. Skyddsombudet kan med stöd av 6 kap 6 a § AML och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete begära att arbetsgivaren gör en konsekvensanalys. På så sätt får man fram ett underlag för bedömning av riskerna.

Det är inte bara vid inskränkning och nedläggning av verksamhet som krav på konsekvensanalyser kan bli aktuella. Konsekvensanalyser kan begäras så snart en förändring ska genomföras och man inte kan bedöma vilka risker förändringen kan innebära.

Det finns inget som hindrar att skyddsombudet begär riskanalyser även beträffande "gamla" förhållanden. Gamla förhållanden kan leda till ohälsa i framtiden. Med hjälp av sjukfrånvarostatistik kan skyddsombudet få en uppfattning om vissa arbetsuppgifter eller om en viss enhet vid företaget har särskilt hög sjukfrånvaro. Man kan misstänka att det är brister i arbetsmiljön som orsakat sjukfrånvaron. För att veta säkert bör skyddsombudet begära undersökningar och analyser.

### **Överklagande av arbetsmiljöverkets beslut**

I 9 kap 3 § AML finns bestämmelser om skyddsombuds rätt att överklaga beslut som har fattats av Arbetsmiljöverket.

Finns det ett huvudskyddsombud på arbetsplatsen är det han/hon som har rätten att överklaga. Om huvudskyddsombud däremot inte finns är det skyddsombudet som kan överklaga. Även ett regionalt skyddsombud har rätt att överklaga när det saknas huvudskyddsombud. I sista hand har den fackliga organisationen dvs avdelning eller förbundet möjlighet att överklaga. En förutsättning för fackets möjlighet att överklaga är dock att facket tidigare har yttrat sig i ärendet.

När det gäller frågan vad det är som kan överklagas är det endast beslut som har rättsliga konsekvenser som kan överkla-

gas. Det innebär att man kan överklaga ett förbud eller föreläggande men inte anvisningar eller inspektionsmeddelanden. Man kan också överklaga beslut om dispenser från föreskrifter men inte skrivelser som endast innehåller upplysningar, yttranden eller åsikter.

De beslut som kan överklagas är de som Arbetsmiljöverket har fattat. De kan delas upp i två kategorier. Dels beslut i ärenden som rör skyddsansvar enligt 3 kap 8-10 §§ AML, dels ärenden som rör föreskrifterna om minderåriga. Överklagan sker till Länsrätt. Dels beslut som Arbetsmiljöverket fattat, som sedan överklagas till regeringen. Beslut som överklagas till Länsrätt kan i sin tur överklagas till Kammarrätten och slutligen till Regeringsrätten. Särskilda krav ställs på överklagade till Kammarrätten och Regeringsrätten. Här krävs prövningstillstånd för att kunna överklaga.

### **Exempel på beslut av Arbetsmiljöverket som överklagas till regeringen**

Om Arbetsmiljöverket beslutar att häva ett skyddsombudsstopp kan beslutet överklagas till regeringen. Gäller även om ett skyddsombud gjort en framställning med stöd av 6 kap 6 a § med begäran om förbud eller föreläggande men Arbetsmiljöverket avslår begäran.

### **Den formella gången**

I beslut från Arbetsmiljöverket framgår hur man överklagar beslutet. Oberoende av om överklagande ska ske till Länsrätten eller Regeringen ska överklagandet först skickas till Arbetsmiljöverket. Verket skickar sedan vidare yttrandet över överklagandet till Länsrätt respektive Regeringen.

Tiden för överklagande är tre veckor. Inom denna tid ska alltså överklagandet ha skickats till myndigheten. Tiden räknas från den dag då man fick del av beslutet. Fick man beslutet en torsdag måste överklagandet ha kommit in till myndigheten senast torsdagen tre veckor senare.

På beslutet finns den tid angiven som man har på sig att överklaga och vart man ska sända överklagandet.

Överklagandet ska alltid göras skriftligt. Det ska anges att det är ett överklagande. Ordet överklagande ska alltid stå som rubrik, se mallen på ett överklagande. Det bör också framgå vilket beslut som överklagas och när beslutet meddelades.

Man ska också ha ett yrkande som talar om vilken ändring man vill ha till stånd.

Man bör tänka på att den fackliga organisationen kan uppträda som juridiskt ombud för skyddsombudet. Då måste skyddsombudet ha lämnat en fullmakt till det juridiska ombudet.



## Mall

Inskickas till Arbetsmiljöverket.

Överklagas till Länsrätten i (adress) eller Regeringen.

### Överklagande

**Klagande:** Huvudskyddsombudet Sven Persson, adress, telefonnummer

**Beslut som överklagas:** Arbetsmiljöverkets beslut den (dag, månad och år) i dess ärende dnr

I egenskap av huvudskyddsombud inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet vid AB Andersson & Söner får jag härmed överklaga nämnda beslut av Arbetsmiljöverket.

### Yrkande

Med anledning av Arbetsmiljöverkets beslut yrkas att Regeringen beslutar att förbjuda AB Andersson & Söner att vidta den personalreducering som planerats innan företaget har kartlagt konsekvenserna av personreduceringen ur arbetsmiljösynpunkt och gjort en bedömning av om förändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall.

### Omständigheter och grunder

(Här får skyddsombudet närmare beskriva dels förhållandena vid företaget, dels tydligt ange vad det är för förändring som planeras, dels vad skyddsombudet befarar att förändringen kan leda till för risker samt att en konsekvensanalys måste göras för att klargöra vilka risker som förändringen kan medföra.)

\_\_\_\_\_  
Ort

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Underskrift









# Skyddsombudets rätt

skyddsombudets rätt vänder sig till dig i ditt viktiga arbete som skyddsombud.

Boken ger dig handfasta och konkreta tips och råd om hur du kan använda *din rätt* att stoppa arbeten, göra en framställan enligt kapitel 6 § 6a i Arbetsmiljölagen, hur man gör en arbetsmiljökonsekvensutredning, samt hur du överklagar Arbetsmiljöverkets beslut.

Boken innehåller vissa juridiska begrepp och hänvisningar till aktuella lagparagrafer.

Börja redan nu – läs och lär dig ännu mer!