

Information från Arbetsmiljöverket om hantering av 66a§ arbetsmiljölagen

Presentation av mig

Enheten för samordning av händelsestyrd tillsyn

Samma bedömning över landet om ärenden ska prövas eller inte

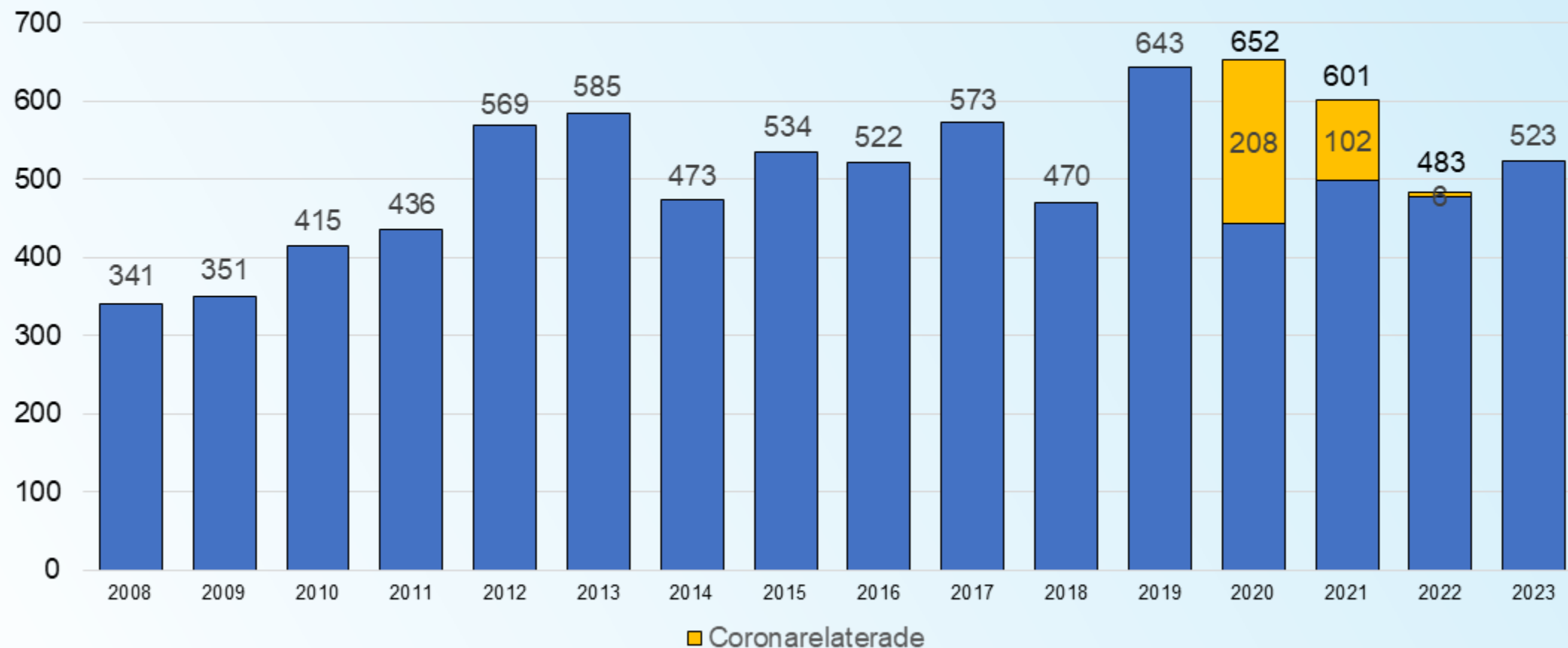
Grindvakter för 66a, 19 a och skyddsombudsstopp

AML 6 kap 6a §

- Åtgärder eller undersökning behöver vidtas
- Skyddsombud begär åtgärder / undersökning av AG
- AG ska lämna en skriftlig bekräftelse
- AG ska lämna besked utan dröjsmål
- Begäran ska beaktas inom skälig tid
- Skyddsombud kan annars begära AV:s ingripande
- AV prövar föreläggande eller förbud – i beslut



Skyddsombuds begäran enligt 6 kap 6a § AML 2008-2023, antal



Finns risker eller brister?

- risker som det finns regler om i **arbetsmiljölagen** (6 kap. 6a §), eller
 - behövs åtgärder kring, **extra övertid**, extra mertid och nödfallsövertid som finns i **arbetstidslagen** (19a §)
- ta först kontakt inom samverkan med arbetsgivaren och påtala om att riskerna rättas till.

Steg 1

Om arbetsgivaren inte åtgärdar de brister och risker som du har påpekat.

- Gör en skriftlig framställan till arbetsgivaren
 - Tydligt och konkret beskriver du bristerna/riskerna och **vilka åtgärder du vill att arbetsgivaren vidtar**. Hänvisa gärna till och utgå ifrån **föreskriftsparagrafer och/eller lagtext**.
 - Åtgärderna kan vara att rätta till en konkret brist eller undersöka något i arbetsmiljön.
 - Skriv ”Jag använder min rätt som skyddsombud enligt 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen eller 19a arbetstidslagen.”
 - Ange när du senast vill ha svar eller se att åtgärder vidtagits.
- Begär ett mottagningskvitto
- Skicka helst inte kopia till Arbetsmiljöverket nu utan vänta tills AG svarstid gått ut.

Steg 2

Inom den angivna tiden får du inga svar/åtgärder eller är delvis missnöjd med svaren/åtgärderna från arbetsgivaren.

- Skicka till Arbetsmiljöverket
 - Vårt webformulär /blankett ifyllt med alla uppgifter som efterfrågas
 - kontaktuppgifter
 - ditt brev till arbetsgivaren, vilka åtgärder / undersökning du krävt
 - arbetsgivarens svar (om du fått ett sådant)
 - Beskriv vad du saknar i AG svar och vad du vill att AV ska pröva
 - Samma krav som du ställt till arbetsgivaren d.v.s. inga ändrade eller skärpta krav

Steg 3

Arbetsmiljöverket tar emot anmälan och kontrollerar att de formella kraven för en 6.6a är uppfyllda.

- Formella kraven inte uppfyllda leder till begäran om komplettering eller avvisningsbeslut
 - Grunder för komplettering eller avvisning
 - Ingen framställan lämnad till arbetsgivaren
 - Fel lagrum
 - Nya eller förändrade krav i framställan till oss som inte tidigare riktats till arbetsgivaren
 - Vag framställan, inte tydligt vilka riskerna/bristerna är och vilka krav som ställs
 - Skyddsombudet är inte behörigt (om arbetsgivaren påtalar detta)
 - Om det framkommer att det finns en skyddskommitté och framställan kommer från reg sko

Steg 4

Arbetsmiljöverket gör en utredning när formella kraven är uppfyllda

- Kontakt med skyddsombud och arbetsgivare
- Oftast inspektion
- Strikt avgränsad till sko kraven i 6.6a-framställan
- Eventuell begäran om kompletterande handlingar
- Alla handlingar som har bäring på ärendet kommuniceras till båda parterna

Steg 5

Arbetsmiljöverket går till beslut efter samråd mellan inspektör, jurist och beslutfattare.

Möjliga beslut – helt eller delvis:

- **Avvisning** – om utredningen visar att framställan inte uppfyller de formella kraven.
- **Avslag** – om AV bedömer att bristen och risken inte föreligger, arbetsgivaren gör vad som kan förväntas i förhållande till regelverket
- **Avskrivning** – om skyddsombudet under utredningens förlopp återkallar sin anmälan
- **Föreläggande eller förbud** – AV tar över skyddsombudets krav
- Ofta fattas flera olika beslut i förhållande till framställan och inom ramen för samma ärende

Föreläggande eller förbud föregås av en kommunikering (underrättelse) – båda parterna ges möjlighet att yttra sig över det beslut AV överväger att fatta.

Vilka frågor kan AV inte ingripa i?

Samverkansfrågor, arbetsrättsliga frågor arbetsgivarens ledningsrätt

Exempel

- du får inte ut handlingar eller information som du begärt från arbetsgivaren
- du upplever dig hindrad från att utöva ditt uppdrag som skyddsombud
- Du har **ställt frågor** och inte krav på åtgärder
- arbetsgivaren informerar inte tillräckligt om sina planer för verksamhetens
- personalen litar inte på arbetsgivaren
- arbetsgivarens skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL)
- arbetsgivarens personalpolicy
- frågor som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS)
- affärsmässiga strategier
- tolkning av kollektivavtal
- avsätta någon tex. viss chef

Arbetsstidsregler

Om ni har **kollektivavtal** angående schema, raster, övertid eller extra övertid gäller inte reglerna i arbetstidslagen. Då är det istället facket och arbetsgivaren som ska bevaka att kollektivavtalet följs. *Arbetsmiljöverket har inte tillsyn där.*

Klargöranden

- AV måste strikt förhålla sig till de krav som skyddsombudet ställt upp i sin begäran.
- AV kan inte göra om en otydlig framställan – då kan arbetsgivaren ställas inför andra krav än de som fanns i den ursprungliga framställan.
- AV kan inte ingripa i samverkansfrågor (kap. 6 i AML) eller arbetsrättsliga frågor.
- AV kan **aldrig ställa krav** ur ATL i en 66a§
- AV kan endast pröva **extra övertid extra mertid eller nödfallsövertid** i ATL i 19 a
- AV utreder för att eventuellt kunna ställa framåtsyftande krav
- AV fattar beslut som vi bedömer håller för en domstolsgranskning efter överklagande.

Exempel på frågor som behandlats i nationella samordningen av 66a vård och omsorg

Vanliga frågor som avvisat=ej kunnat prövats

- Att fler personal anställs, höjd grundbemanning,
- fler vikarier, färre vikarier
- Att åtgärda arbetstiderna scheman som upplevs dåliga, olika varianter
- Redovisning / ge information om något
- Bara brister beskrivna utan krav/ yrkanden
- Samverkansfrågor enligt 6 kap arbetsmiljölagen

Vanligaste kraven OSA 66a

- Undersök faktorer som ger upphov till obalans mellan krav och resurser
- riskbedöm dessa, dokumentera
- och åtgärder eller / handlingsplan gällande arbetsbelastning
- Klargör/ få kännedom om arbetsuppgifter, (ingår prioriteringsordningar)

Medskick

- Formulera vilken åtgärd eller undersökning som Arbetsgivaren ska göra!!!
- Använd webformuläret så alla kontaktuppgifter kommer med och läs hjälptexterna som vägleder vad vi behöver för att pröva ärendet.
- Om du ska kopiera 66a§ text av kollegor undersök om kravet har varit framgångsrikt och lett till att AV ställt krav. Vi har fått avvisat många ärenden exakt lika formulerade från norr till söder.
- Vi kan inte ställa krav på individuella riskbedömning kopplat till Osa. Eftersom OSA är en AFS som riktar sig på organisations / grupp / funktionsnivå.

www.av.se

Sök på skyddsombud

Tack för uppmärksamheten!