
Juni 2012

Arbetsmiljöansvar med hänsyn till legalitetsprincipen och företagsöverlåtelse

Frågan om arbetsmiljöansvar får ständigt ökad betydelse och uppmärksamhet, liksom kravet på de som ansvarar för att känna till vad som gäller och att vidta åtgärder i enlighet härmed.

Nedan tar vi upp två aspekter av arbetsmiljöansvaret och vikten av att såväl undersöka som känna till gällande bestämmelser.

I. Legalitetsprincipen och arbetsmiljöansvaret

I en dom från mars i år har Högsta domstolen¹, i motsats till underinstanserna, funnit att legalitetsprincipen inte utgör hinder för att döma en byggherre för arbetsmiljöbrott. En byggherre stod åtalad för att i sin näringsverksamhet ha låtit utföra takbyggnadsarbeten på sin fastighet utan att se till att en arbetsmiljöplan var upprättad. Byggnadsarbetena utfördes under 2008 av en anlitad byggfirma och innebar bland annat att arbete utfördes på en höjd över två meter utan fallskyddsutrustning.

Åklagaren, Riksenheten för Miljö- och Arbetsmiljömål, gjorde gällande ansvar för arbetsmiljöbrott och yrkade att byggherren skulle åläggas företagsbot. Åklagaren hänvisade till föreskrifter i Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling. De aktuella föreskrifterna hade utfärdats av Arbetarskyddsstyrelsen 1999 och angav bland annat att det ska upprättas en arbetsmiljöplan när det är fråga om arbete med risk för fall till lägre nivå där nivåkillnaden är två meter eller mer.

Tingsrätten fann det utrett att arbetena bedrivits på det sätt som åklagaren påstått och att det saknats arbetsmiljöplan.

Frågan om påföljd för arbetsmiljöbrott regleras i arbetsmiljölagen. I arbetsmiljölagen, genom hänvisning till arbetsmiljöförordningen, anges att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om skyldighet att upprätta handlingar som har betydelse från skyddssynpunkt. När de aktuella föreskrifterna utfärdades hade Arbetarskyddsstyrelsen detta bemyndigande. Vid tiden för åtalets väckande samt per idag gällande bestämmelser hänvisas dock inte längre till Arbetarskyddsstyrelsen, utan till Arbetsmiljöverket.

¹Högsta domstolens dom, meddelad i Stockholm den 23 mars 2012, mål nr B 3361-10.

Juni 2012
**Arbetsmiljöansvar
med hänsyn till
legalitetsprincipen och
företagsöverlåtelse**

Frågan i målet blev således om ansvar kunde utdömas enligt gällande regler trots att Arbetarskyddsstyrelsen inte längre var bemyndigad att utfärda handlingar och föreskrifter?

Tingsrätten kom fram till att straffbestämmelsen i arbetsmiljölagen omfattar föreskrifter som meddelats av Arbetsmiljöverket, men inte föreskrifter som meddelats av Arbetarskyddsstyrelsen. På denna grund ogillades åtalet.

Hovrätten fann med hänvisning till legalitetsprincipen att straffbestämmelsen inte gav utrymme för att straffa den som bröt mot föreskrifter meddelade av Arbetarskyddsstyrelsen då det saknades bemyndigande. Talan om företagsbot ogillades därför.

Efter att Riksåklagaren överklagat hovrättens dom meddelade Högsta domstolen prövningstillstånd i frågan om huruvida brott i aktuellt fall kan anses föreligga enligt arbetsmiljölagen.

Straffrättens legalitetsprincip innebär, såvitt nu är aktuellt, dels ett förbud mot analogisk tillämpning av straffbestämmelser, dels ett krav på skriven lag och tillräcklig begriplighet och precision.

Högsta domstolen fann att målet avsåg tolkning av arbetsmiljölagens straffbestämmelse och uttrycket "föreskrifter som har meddelats med stöd av 4 kap. 1-8 §§". Högsta domstolen kom fram till att uttrycket inte bara omfattar föreskrifter som har meddelats med stöd av de angivna paragraferna enligt deras aktuella lydelse, utan också föreskrifter som har meddelats enligt paragrafernas tidigare lydelse. Högsta domstolen menade att en tolkning av straffbestämmelser som inrymmer brott mot sådana tidigare lydelse inte innebär sådan analogisk tolkning som är i strid med legalitetsprincipen. Vidare påpekade Högsta domstolen att legalitetsprincipen inte heller utgör hinder mot så kallat blankettförbud, dvs straffbestämmelser som fylls ut genom hänvisningar till regler i andra författningar. Den omständigheten att det kan krävas efterforskning och överväganden om vad som gäller innebär därför inte att kravet på tydlighet och precision anses eftersatt.

Högsta domstolen konstaterade sammantaget att straffbestämmelsen i arbetsmiljölagen var tillämplig på byggherrens förfarande och lämnade därmed prövningstillstånd i frågan. Eftersom frågan om ansvar inte prövats i hovrätten utifrån straffbestämmelsen återförvisades målet till hovrätten för förnyad behandling.

Juni 2012
**Arbetsmiljöansvar
med hänsyn till
legalitetsprincipen och
företagsöverlåtelse**

Visserligen rör detta avgörande i huvudsak frågan om legalitetsprincipen, som varit föremål för diskussion under senare tid bl. a. när det gäller hastighetsöverträdelser. Utifrån Högsta domstolens resonemang ovan kan det dock konstateras att det kan ställas ännu högre krav än tidigare på byggherrar och andra med arbetsmiljöansvar vad gäller arbetsmiljöregler för verksamheten. Olyckor och arbetsjukdomar är enligt Arbetsmiljöverket dubbelt så vanligt bland byggnadsarbetare som hos den genomsnittlige arbetstagaren. Några av de vanligaste orsakerna är fall till lägre nivå, olämpliga arbetsställningar eller tunga lyft. Det är den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete, dvs. byggherren, som har det grundläggande ansvaret för att bl.a. under förberedelsen av byggprojektet beakta arbetsmiljön under byggskedet. Som byggherre måste man därför ytterst noga efterforska vad som gäller beträffande arbetsmiljöregler, vilket nu blivit ännu mer tydligt med anledning av ovan redovisat avgörande.

II. Arbetsmiljöansvaret vid företagsöverlåtelse

I samma anda som ovan redovisade finns det även anledning att reflektera över en dom från Ystad tingsrätt från december 2011.

Det i målet aktuella företaget hade tagits över av nya ägare och ny VD utsetts. Företaget var ekonomiskt eftersatt och den nya ledningen vidtog flertalet åtgärder för att få styrning på ekonomin för kunna fortsätta med verksamheten som bestod av livsmedelstillverkning. Ett par månader efter övertagandet inträffade en olycka på arbetsplatsen där en anställd fick en del av sitt pekfinger skadat och sedan amputerat. Vid den inspektion som arbetsmiljöinspektören vidtog efter olyckan framkom att det saknades systematiskt arbetsmiljöarbete och regelbundet gjord riskbedömning.

Åklagaren valde efter förundersökning att väcka åtal med yrkande om åläggande av företagsbot. Brottsligheten bestod i arbetsmiljöbrott genom vållande till kroppsskada. Som grund åberopades att den verkställande direktören uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som ålegat honom till förebyggande av olycksfall vilket orsakat den uppkomna skadan. Något personligt ansvar gjordes dock inte gällande för den verkställande direktören.

Då det i efterhand kunde konstateras att arbetsmiljöarbetet inte uppfyllde alla gällande krav valde företaget att medge ansvar för arbetsmiljöbrott. Företaget vitsordade en företagsbot om 150 000 kr mot av åklagaren yrkade 300 000 kr.

Företaget gjorde gällande att det i förevarande fall fanns förmildrande omständigheter. Detta dels eftersom företaget bytt ägare och ledning, dels eftersom det i samband med övertagandet inte framkommit något som indikerat

Juni 2012
**Arbetsmiljöansvar
med hänsyn till
legalitetsprincipen och
företagsöverlåtelse**

brister i arbetsmiljöansvaret. Vidare hade man under den korta tid som förevarit innan olyckan varit tvungna att fokusera på att få en fungerande organisation och ekonomistyrning för att överhuvudtaget kunna fortsätta bedriva verksamheten. På denna grund begärde man dels att företagsboten skulle sättas i den lägre delen av skalan, dels jämkning.

Tingsrätten fann att företagsboten kunde sättas i den lägre skalan och utdömde 200 000 kr. Någon grund för jämkning med hänsyn till företagsöverlåtelsen ansågs inte föreligga. Målet är överklagat till hovrätten.

I det redovisade målet var det fråga om ett relativt blygsamt bötesbelopp och inget ansvar för den verkställande direktören. Företagsbot kan utgå med som mest 10 miljoner kronor och i straffskalan för allvarliga arbetsmiljöbrott finns fängelse som påföljd. För en mer omfattande olycka än i redovisat mål kan konsekvenserna av att inte i samband med övertagandet även granska och se till att uppfylla de arbetsmiljörättsliga kraven bli förödande. Utifrån detta avgörande (som visserligen ännu inte prövats i hovrätten) kan återigen konstateras att det ställs höga krav på att arbetsmiljöreglerna noga efterforskas och följs. Detta oavsett om en olycka sker exempelvis kort tid efter ett ägarbyte.



Stefan Olsson,
Managing Partner / Advokat



Sanna Blomqvist,
Associate