

# Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och **chefens** arbetsmiljö- uppgifter

**Ett pussel med  
sju lika viktiga bitar**



## Innehåll

Förord.....	2
Olika typer av ansvar .....	3
Delegering – ett pussel med sju lika viktiga bitar .....	8
1. Risker .....	8
2. Paragrafer och föreskrifter .....	9
3. Personvalet .....	9
4. Verkställ delegeringen .....	9
5. Checklistan.....	10
6. Håll delegeringen aktuell .....	11
7. Oaktsamhet .....	11
Ytterligare information .....	13
Returnering av delegation gällande ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter .....	14

## Förord

Det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. Men när vi pratar om arbetsgivaren kan det vara svårt att veta vem vi egentligen menar – är det politikerna eller styrelsen, förvaltningschefen, företagets VD eller den närmsta chefen? Svaret är att det yttersta ansvaret för arbetsmiljön alltid ligger hos högsta ledningen. *Ansvaret måste vara tydligt definierat och uppgifterna ska delegeras från högsta ledningen till den chefsnivå som passar bäst.* Både chef och medarbetare ska veta vem som har ansvar för arbetsmiljöuppgifterna.

Hur arbetsgivarens ansvar ser ut är viktigt att reda ut för att undvika missförstånd. Vi ska inte blanda ihop arbetsgivarens arbetsmiljöansvar med chefens ansvar att utföra sina delegerade arbetsmiljöuppgifter, eller blanda ihop arbetsmiljöansvar med straffansvar.

Ofta läggs fokus på det personliga straffansvaret som kan tillskrivas en chef. Vem som har straffansvaret bedöms i efterhand av domstol om en olycka bedöms vara ett arbetsmiljöbrott. Åklagaren, polisen och arbetsmiljöverket samarbetar vid utredningen av ett arbetsmiljöbrott och om vem som har det eventuella straffansvaret. Arbetsmiljölagen, tillsammans med brottsbalkens del om arbetsmiljöbrott, är avgörande för vad som klassas som arbetsmiljöbrott och vem som bär straffansvaret.

Nyckeln till att förebygga arbetsplatsrelaterade olyckor och sjukdomar är att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar genom att göra en genomtänkt delegationsordning till cheferna. Delegationen ska handla om utförandet av arbetsmiljöuppgifterna och motsvara de krav på arbetsmiljöarbetet som arbetsmiljölagen ställer.

I den här skriften försöker vi reda ut begreppen och hoppas att den ska utgöra ett stöd i chefens uppdrag att få till ett fungerande arbetsmiljöarbete med en hållbar verksamhet som följd.

## Olika typer av ansvar

Det förekommer många olika typer av ansvar. Här är några av de termer som används, och vi ska reda ut begreppen.

- Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar – samordningsansvar
- Arbetstagaransvar
- Skadeståndsrättsligt ansvar
- Arbetsrättsligt ansvar
- Straffrättsligt ansvar

## Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljöansvaret ligger enligt arbetsmiljölagen på arbetsgivaren som juridisk person, dvs ett bolag, en förening eller en kommun i form av dess styrelse eller nämnd. Arbetsgivaren ansvarar för att formulera den arbetsmiljöpolicy som ska genomsyra verksamheten och ska visa riktningen för arbetsmiljöarbetet. För att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar måste arbetsgivaren följa de grundläggande reglerna om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01.

En eller flera representanter för den juridiska personen utses och det är den eller de personerna som har ansvar för att arbetsmiljöansvaret verkställs i organisationen.

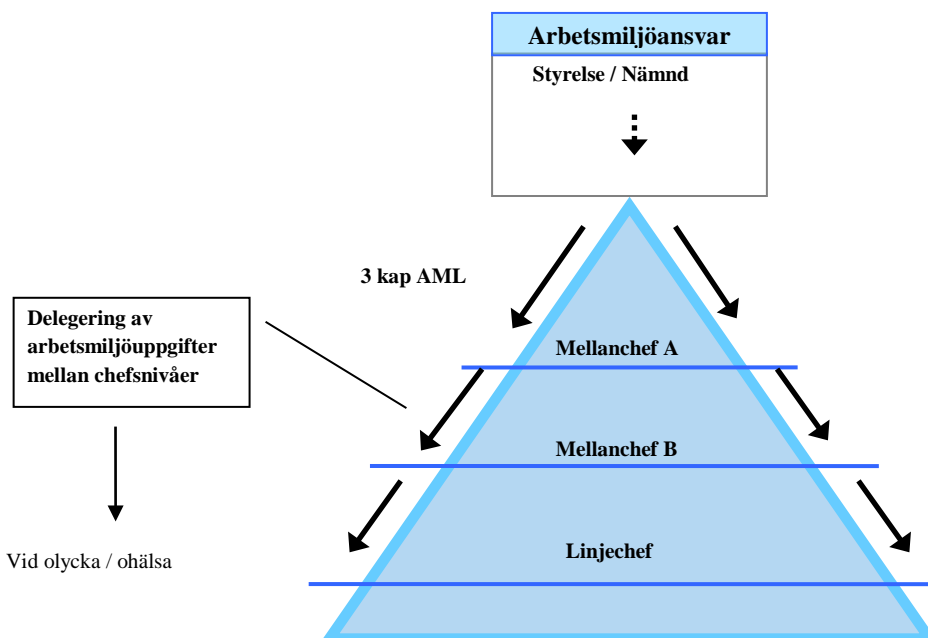


Bild 1. Arbetsmiljöansvar och delegering av arbetsmiljöuppgifter

Oftast utses den person som har det yttersta ansvaret för verksamheten. Men den högste chefen kan sällan leda och övervaka verksamheten i detalj och bör dessutom syssla med mer övergripande frågor. Därför är det nödvändigt att ansvaret för utförandet av arbetsmiljöarbetet i olika avseenden *delegeras till chefer på lägre nivåer i organisationen*. Eftersom syftet med arbetsmiljöansvaret och delegeringen av arbetsmiljöuppgifterna är att förhindra ohälsa och olyckor ska arbetsuppgifterna för arbetsmiljön delegeras till de chefer inom organisationen som har de största möjligheterna att förebygga ohälsa och olycksfall. Av det skälet ska det övergripande arbetsmiljöansvaret stanna högre upp i organisationen, och ansvaret för det mer detaljerade utförandet av arbetsmiljöuppgifterna föras längre ner.

Inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ingår alla som utför arbete på arbetsstället. Som chef med delegerade arbetsmiljöuppgifter är det viktigt att vara medveten om att det inte bara omfattar de anställda som vid det arbetsrättsliga ansvaret (se nedan), utan även andra som vistas på arbetsstället som volontärarbetare samt – inom skolans verksamhet – eleverna.

#### *Samordningsansvar*

Vid ett gemensamt arbetsställe där flera olika arbetsgivare bedriver arbete samtidigt ska arbetsgivarna utse någon som samordningsansvarig av de olika arbeten som utförs på arbetsstället. Detta för att förhindra att olyckor inträffar. Ett sådant gemensamt arbetsställe kan vara en byggarbetsplats eller en hamn. Även om det finns en samordningsansvarig för arbetsstället, vars anvisningar ska följas av de olika arbetsgivarna, så har de olika arbetsgivarna som bedriver arbete där ändå sitt fulla arbetsmiljöansvar. Se AmL 3 kap.6-7§.

### **Arbetstagaransvar**

Alla arbetsrelaterade olycksfall och sjukdomar beror inte på att en chef åsidosatt vad som åligger honom eller henne enligt arbetsmiljölagen. Givetvis finns det fall där en olycka eller sjukdom vållas en arbetstagarare, utan att någon chef kan anklagas för att ha medverkat till det inträffade. Man kan då inte tala om ett arbetsgivaransvar. I stället brukar man använda termen arbetstagaransvar, ett arbetsmiljöansvar även för arbetstagarare. Det ansvaret innebär att arbetstagararna ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i åtgärder för en bättre arbetsmiljö, följa föreskrifter och rutiner och använda skyddsanordningar. Arbetsgivarens uppgift är att se till att det bedrivs en tillsyn så att alla arbetstagarare vet om vilka skydd och rutiner som gäller. Om arbetsgivaren upptäcker att någon arbetstagarare struntar i rutinerna ska det påtalas och ställas krav på efterlevnad.

En annan del av arbetstagararnas ansvar är skyldigheten att påtala akuta brister i arbetsmiljön till chefen. Arbetstagararen meddelar chefen direkt eller genom skyddsombudet.

### **Skadeståndsrättsligt ansvar**

Avsikten är inte att en anställd ska behöva riskera sin ekonomi om denne gör något felaktigt i tjänsten. Det skadeståndsrättsliga regelsystemet bygger i stället på tanken att det är arbetsgivaren (dvs. normalt den juridiska personen) som ska bära kostnaderna för olika typer av felaktigheter. Detta återspeglas i skadeståndslagen där det sägs att det krävs synnerliga skäl för att en arbetstagarare ska vara ansvarig för en skada som vållats genom fel eller försummelse i tjänsten. Sådana skäl kan exempelvis finnas om en arbetstagarare avsiktligt vållar en skada i tjänsten.

En arbetsrelaterad olycka eller sjukdom är dessutom normalt att betrakta som en arbetsskada. Den som drabbas ska få full ersättning genom lagen om arbetsskadeförsäkring och de kollektivavtal som är kopplade till den försäkringen.

### **Arbetsrättsligt ansvar**

Med arbetsrättsligt ansvar menas sådana åtgärder som arbetsgivaren kan vidta mot en anställd, chef eller annan underställd, enligt lag eller kollektivavtal. I praktiken kan det handla om avsked, uppsägning, omplacering, varning, avstängning eller disciplinärt ansvar.

### **Straffrättsligt ansvar**

Om någon får en sjukdom eller kroppsskada till följd av att arbetsgivaren inte gjort vad som krävs enligt arbetsmiljölagen, kan den chef som bär ansvaret för att arbetsmiljöuppgifterna inte utförts tillräckligt bra straffas för arbetsmiljöbrott. Den vanliga påföljden är dagsböter, i allvarigare fall i kombination med villkorlig dom, eller fängelse. Bestämmelserna om straff för den som inte har följt arbetsmiljölagen och dess förordning och föreskrifter när det lett till att någon skadats, blivit sjuk, utsatts för fara eller i värsta fall avlidit, finns i 3 kap. 10§ brottsbalken (BrB).

Det finns också en mängd föreskrifter och förordningar som innehåller straffbestämmelser även för det fall att någon olycka eller sjukdom inte inträffar. Sådana regler finns exempelvis i arbetsmiljölagens föreskrifter, arbetsmiljöförordningen, förordningen om explosiva och brandfarliga varor, lagstiftningen om hälso- och miljöfarliga produkter, och annan speciallagstiftning beroende på verksamhet. Föreskrifterna kan vara förenade med straffpåföljder. Även om så inte är fallet måste föreskrifterna följas. Ett brott mot en föreskrift som leder till en olycka fungerar i praktiken som en direkt uppmaning till en åklagare att väcka åtal. I samtliga fall gäller att åtalet riktas mot den eller de personer som åklagaren anser bär skulden för det inträffade.

Arbetsmiljöverket kan även i ett föreläggande kräva att arbetsgivaren ska följa en föreskrift. Efterlevs inte det blir påföljden vite eller straff, även om föreskriften i sig inte innehåller straffbestämmelser och oavsett om det är underlåtenheten som är orsakad av oaktsamhet.

En juridisk person, som ett bolag eller kommun, kan inte dömas till straff, enligt Arbetsmiljölagen (AmL) 1§, kap 8. Istället är det någon eller några representanter för den juridiska personen som åtalas och döms till dagsböter eller fängelse.

Om däremot Arbetsmiljöverket har lagt ett vitesföreläggande på den juridiska personen kan det ändå dömas ut av domstol (länsrätten) som vite för den juridiska personen, exempelvis bolaget, eller kommunen, istället för straff i form av böter eller fängelse på den fysiska person som representerar den juridiska personen.

När det gäller näringsidkande verksamhet är det företagsbot som utdöms.

## Kan ansvar verkligen delegeras?

Arbetsmiljöverket är tydligt med att arbetsmiljöansvaret alltid ligger kvar på den juridiska eller fysiska person som är arbetsgivare i juridisk mening, eller som har någon annan form av arbetsmiljöansvar enligt 3 kap AmL, rubricerat Allmänna skyldigheter.

Men arbetsgivaren kan samtidigt göra en uppgiftsfördelning bland chefer och *delegera arbetsmiljöuppgifter* för att få arbetsmiljöarbetet utfört och på det viset uppfylla sitt arbetsmiljöansvar inom hela verksamheten. I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ligger även att rusta cheferna väl för arbetsmiljöuppgifterna.

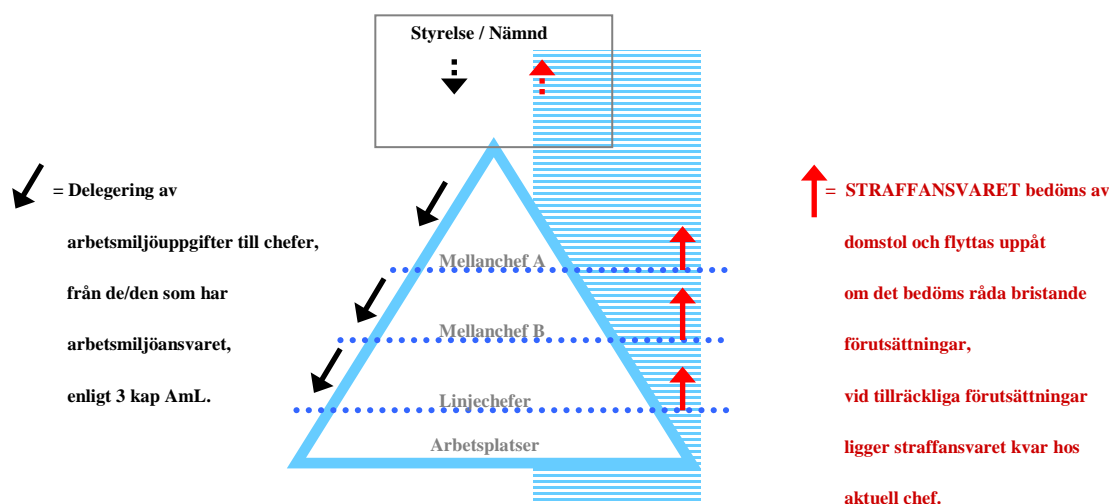


Bild 2: Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två olika system

Chefens ansvar är att utföra de delegerade arbetsmiljöuppgifterna integrerat i vardagsarbetet bland de övriga delegerade verksamhetsuppgifterna man har fått som chef. Det betyder att arbetsgivaren genom delegering har gett en linjechef ett arbetsrättsligt ansvar att se till att vissa arbetsuppgifter utförs i enlighet med de krav som följer av arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Detta i likhet med uppdraget man som chef har att utföra annan verksamhet utifrån andra lagar som styr verksamheten, som exv. socialtjänstlagen, miljöbalken, plan- och bygglagen.

*Själva straffansvaret kan dock aldrig delegeras.* Man kan med andra ord aldrig avtala om, eller på annat sätt i förväg bestämma, vem som ska straffas om det till exempel inträffar en olycka. Det är domstolen som beslutar om straff och vem som i det unika fallet har straffansvaret. Vem som har straffansvar bestäms alltså i efterhand.

Ändå finns det ett samband mellan det arbetsrättsliga och det straffrättsliga ansvaret: Om det arbetsrättsliga ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna delegeras på ett korrekt sätt (se bild 2) följer det straffrättsliga ansvaret med.



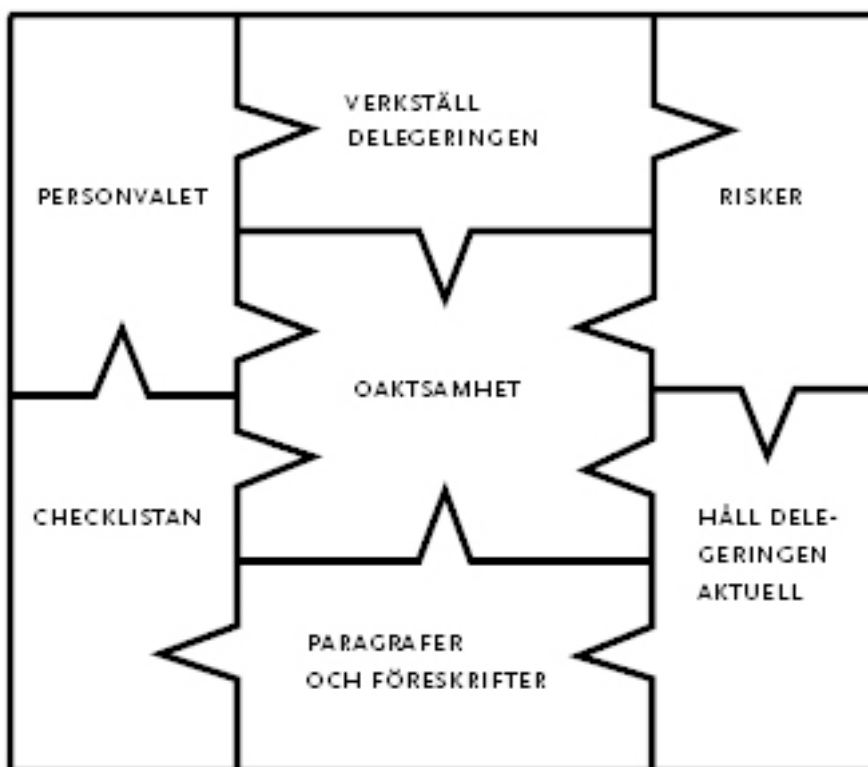
Man kan alltså delegera arbetsrättsligt ansvar, men inte arbetsmiljöansvar. Om det sker på ett korrekt sätt kan det få straffrättsliga konsekvenser för den chef som ansvarar för de förebyggande arbetsmiljöuppgifterna där en olycka eller sjukdom drabbar en anställd. Om delegeringen däremot inte sker på ett korrekt sätt riskerar den att underkännas av en domstol. Den som var tänkt att bära ansvaret för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna kan då inte straffas. Och ansvaret faller i stället på den som bär skuld till att förutsättningarna för delegeringen var bristfällig. En sådan delegering är naturligtvis oacceptabel. Den går dessutom stick i stäv mot själva syftet med delegeringen, som är att minska risken för ohälsa och olycksfall.



## Delegering – ett pussel med sju lika viktiga bitar

Man kan beskriva arbetet med att utforma en korrekt delegering av arbetsmiljöuppgifterna som att lägga ett pussel med sju pusselbitar som ovillkorligen måste sitta på rätt plats för att delegeringen ska fungera. Dessa pusselbitar motsvarar förutsättningarna, vilket är:

1. Risker
2. Paragrafer och föreskrifter
3. Personvalet
4. Verkställ delegeringen
5. Checklistan
6. Håll delegeringen aktuell
7. Oaktsamhet



### 1. Risker

Det första man bör göra i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att fastställa vilka arbetsmiljörisker som är typiska för organisationen med hänsyn till verksamhetens art. Det gör man genom att upprätta den riskbedömning med åtgärdsplan som beskrivs i föreskriften

om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det arbetet ska ske i samverkan med arbetstagare och skyddsombud. Risker ska löpande inventeras och åtgärdas. För att som chef kunna åtgärda riskerna kan det behövas kunskap, befogenheter och ekonomiska resurser. Även när det planeras förändringar i verksamheten ska en riskbedömning göras. Den utgör då beslutsunderlag inför kommande MBL-förhandling om förändringsförslaget.

Observera att ansvaret att utföra riskbedömningen inte går att lägga över på skyddsombud eller skyddskommitté, utan det åligger alltid arbetsgivarföreträdaren att se till att den genomförs.

## **2. Paragrafer och föreskrifter**

När man fastställt arbetsmiljöriskerna bör man i nästa steg införskaffa och förteckna alla regler för arbetsmiljön som är tillämpliga.

## **3. Personvalet**

Arbetsgivaren bestämmer och definierar vilket ansvar för utförande av arbetsmiljöuppgifterna var och en av linjecheferna i organisationen ska ha. Detta bestäms efter principen att ansvaret för en viss uppgift ska hamna hos den person som har den största möjligheten att förebygga och förhindra olyckor och ohälsa.

Det är viktigt att skilja på det organisatoriska och det mera övergripande ansvaret. De chefer som befinner sig längst ut i verksamheten som första linjens chefer är det lättast att definiera arbetsmiljöuppgifternas fördelning för. Men man får inte vid delegering av uppgiftsfördelningen glömma bort det mera övergripande ansvaret i mellanleden, olika nivåer av mellanchefer. I praktiken händer det ofta att åtal väcks mot chefer på höga nivåer pga. att en olycka anses ha sin förklaring i en organisatorisk brist.

Man bör också tänka på ersättningsfrågan vid semester och annan frånvaro. Om den som har ett visst ansvar för arbetsmiljöuppgifter inte kan utföra dem under en viss tid måste givetvis en annan person träda in under tiden. Vidare bör man bestämma om en chef ska ha rätt att vidaredelegera sitt arbetsrättsliga ansvar gällande arbetsmiljöuppgifterna, helt eller delvis, konstant eller för viss tid.

## **4. Verkställ delegeringen**

Nu handlar det om att se till att var och en av dessa chefer också får förutsättningar att ta detta ansvar i realiteten så de kan utföra arbetsmiljöuppgifterna på ett fullgott sätt. Det sker genom att delegeringen sker i överensstämmelse med den checklista som utgör den femte pusselbiten.

## **5. Checklistan**

En delegering måste ske i enlighet med vad som framgår av följande checklista (punkterna A-F). Annars riskerar den att bli ett slag i luften. Observera att samtliga av dessa s.k. delegeringsförutsättningar måste vara uppfyllda för att delegeringen ska få effekt.

Om förutsättningarna enligt checklistan är bristfällig och arbetsmiljöuppgifterna därmed inte kan utföras på ett ansvarsfullt sätt av chefen, så innebär det i förlängningen att arbetsgivaren inte har tagit sitt arbetsmiljöansvar. Om det skulle ske en olycka som får till följd att en domstol vill hitta vem som är straffansvarig, kommer följande förutsättningar för delegering nagelfaras.

### **A. Behov eller annat berättigat intresse**

Det ska finnas ett klart behov eller annat berättigat intresse av att delegera ett visst ansvar för utförandet av vissa arbetsmiljöuppgifter till en viss chef. Behov kan till exempel vara verksamhetens omfattning eller geografiska spridning. Berättigat intresse kan vara arbetstagarnas vilja att öka arbetstagarinflytande i arbetsmiljöfrågor. Det övergripande ansvaret ska ligga kvar hos ledningen. (Det bör finnas en ömsesidig samstämmighet mellan delegationsordningens uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifterna och ett eventuellt samverkanssystem för att uppnå ändamålsenlighet). Ju mer detaljbetonad en arbetsmiljöuppgift är, desto längre ner i linjen bör ansvaret för att utföra den vara. Till exempel är det naturligt att ansvaret för att nödvändiga byggnadslov inhämtas ligger högt upp i organisationen, medan frågan om exempelvis ett skyddsräcke bör ligga längre ner.

### **B. Tydlighet**

Ansvaret för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna måste klargöras för varje linjechef i så tydliga former att det inte råder någon tvekan om dels vem som är ansvarig för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna inom ett visst produktionsavsnitt, dels vilken omfattning ansvaret för uppgifterna har i det enskilda fallet. Delegerade uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig.

Om oklarhet råder på denna punkt faller straffansvaret tillbaka på den som gjort den oklara delegeringen. Det blir då denne som riskerar åtal om en olycka inträffar.

### **C. Självständig ställning**

Den som utses att bära ett visst ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter måste ha en tillräckligt självständig ställning för att kunna utöva detta arbetsrättsliga ansvar. Det är den faktiska självständigheten i chefskapet som är avgörande. Den som tar emot ansvaret att utföra arbetsmiljöuppgifter, måste även med auktoritet kunna hävda skyddsintressena gentemot andra chefer.

### **D. Befogenheter och resurser**

Den som är ansvarig att utföra arbetsmiljöuppgifterna måste ha tillräckliga beslutsbefogenheter inom sitt ansvarsområde. Chefen måste också ha de ekonomiska resurser som krävs för att kunna vidta rätt skyddsåtgärder. Det viktiga är inte att kostnaden för en viss åtgärd ryms inom chefens egen budget. Avgörande är i stället att chefen på ett snabbt och smidigt sätt kan få fram de medel som behövs vid varje tillfälle.

### **E. Kompetens**

Den som utses att bära ett visst ansvar för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna måste ha de yrkeskvalifikationer och den kunskap i övrigt som krävs. Arbetsmiljöverket trycker särskilt

på att arbetsgivaren ska se till att chefer som arbetsmiljöuppgifterna delegerats till ska ha tillräckliga kunskaper om:

- regler med betydelse för arbetsmiljön,
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risk för ohälsa eller olycksfall,
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall,
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö, s.k. friskfaktorer.

### **F. Reella möjligheter**

Den chef som får ansvaret att utföra arbetsmiljöuppgifterna måste också ha reella möjligheter att praktiskt utöva den tillsyn som krävs. Det får inte vara så att chefen har ett för stort geografiskt område att övervaka, ett för stort antal underställda, att tidsaspekter medför att arbetarskyddet eftersätts, eller att mängden problem är för stor.

#### ***Observera!***

*Ingen ska delegera ett ansvar för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna till någon utan att samtliga dessa förutsättningar är uppfyllda! Ingen ska ta emot ett ansvar utan att samtliga dessa förutsättningar är uppfyllda!*

## **6. Håll delegeringen aktuell**

Det räcker inte med att alla förutsättningar enligt checklistan är uppfyllda vid den tidpunkt då delegeringen sker. De måste ständigt vara uppfyllda. Gå därför igenom checklistan med regelbundna mellanrum. Det gäller både den som delegerat ett visst ansvar för arbetsmiljöuppgifterna till någon, och den som fått ett visst ansvar delegerat från någon.

I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ingår att hela tiden ha en fungerande uppgiftsfördelning och göra ändringar i delegeringen när det behövs. Det förutsätter en årlig översyn, samt genomgång vid förändringar samt vid chefstillsättningar.

## **7. Oaktsamhet**

Straffansvar med anledning av att någon skadas eller blir sjuk på en arbetsplats kan bara drabba den som ”förfarit uppsåtligt”, dvs. med avsikt eller oaktsamt. Den som inte har varit oaktsam i förhållande till det som inträffat kan således inte straffas. Men domstolarna ställer höga krav på oaktsamhet när det gäller chefers ansvar för utförandet av arbetsmiljöuppgifterna. Oaktsamheten kan till exempel vara att man inte är tillräckligt vaksam på arbetsmiljöriskerna då ett visst arbete ska utföras. Oaktsamheten kan också bestå i att man delegerar ett ansvar till någon på ett felaktigt sätt.

Den som tittar på figuren finner att den sjunde pusselbiten sitter i mitten och griper in i alla övriga bitar. Det är för att symbolisera just detta, nämligen att varje pusselbit måste läggas med största möjliga noggrannhet och att inget i detta förfarande får ske på ett oaktsamt sätt. Men det är inte bara den som delegerar ett visst ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifterna till någon som kan göra sig skyldig till oaktsamhet. Även den som får ett visst ansvar delegerat till sig, och inser att det brister på någon punkt i checklistan, är oaktsam om hen inte

uppmärksammar den som delegerat ansvaret om detta. Den som delegerat ansvaret är i sin tur oaktasam om hen då inte reagerar.

När det gäller den sista pusselbiten bör man alltså tänka på följande:

- Granska checklisten kontinuerligt! Det gäller både dig som delegerat visst ansvar för att utföra arbetsmiljöuppgifter till någon, och dig som fått visst ansvar delegerat till dig. Agera om du upptäcker att någon av förutsättningarna inte är uppfyllda!

Det gör du genom att kräva att arbetsgivaren ska ge dig de förutsättningar som behövs och får du ändå inte det returnerar du delegationen av uppgifterna åter till den chef som delegerade till dig. (Se bilaga)

- Var uppmärksam och reagera på brister i arbetsmiljön! Gör riskbedömningar, både kontinuerligt i verksamheten och särskild riskbedömning vid förestående förändringar.
- Ingrip så snart det finns anledning att anta att någonting inte är som det ska!

## Ytterligare information

För dig som vill läsa inom området arbetsmiljöansvar, arbetsmiljöarbete och straffansvar:

Arbetsmiljöverket: [www.av.se](http://www.av.se)

Prevent: [www.prevent.se](http://www.prevent.se)

Arbetsmiljöupplysningen: [www.arbetsmiljoupplysningen.se](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se)

Suntliv.nu: [www.suntliv.nu/](http://www.suntliv.nu/)

Tidningen för Skyddsombud och chefer, 'Du & Jobbet': [www.duochjobbet.se](http://www.duochjobbet.se)

Lag & Avtal:Sveriges största tidning om arbetsrätt, senaste nytt om nya lagar, viktiga avtal, domar, rättspraxis och debatt. [www.lag-avtal.se](http://www.lag-avtal.se)

## Returnering av delegation gällande ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter

Jag, som genom delegering har arbetsgivaransvar för arbetsmiljöuppgifterna inom

.....  
(förvaltning/avdelning/enhet)

returnerar härmed mitt arbetsgivaransvar för nedanstående arbetsmiljöuppgift till min närmaste chef

.....  
(chefens namn)

som i sin befattning som ..... har det övergripande arbetsgivaransvaret för beslut som påverkar arbetet och arbetsmiljön.

Returneringen avser.....

.....  
.....

Med anledning av.....

.....  
.....

anser jag att de befogenheter/resurser/ kunskaper jag har inte räcker till för att förebygga ohälsa och olycksfall samt lösa uppkomna arbetsmiljöproblem i enlighet med 3 kap AML, samt 6-7 §§, AFS 2001:1 'Systematiskt arbetsmiljöarbete'.

Ort och Datum

Namn (den som fått delegation)

Namn (den som delegerat)