

Arbetskyddstillsynens anvisningar I / 2015  
UTÖVANDE AV BEFOGENHETER SAMT  
POLISANMÄLAN

Social- och hälsovårdsministeriet  
Arbetarskyddsavdelningen  
Tammerfors 2015

**Arbetarskyddstillsynens anvisningar I / 2015**

**UTÖVANDE AV BEFOGENHETER SAMT  
POLISANMÄLAN**

Social- och hälsovårdsministeriet  
Arbetarskyddsavdelningen  
Tammerfors 2015

# Innehåll

1. Syftet med anvisningarna.....	5
2. Rättsgrund.....	5
3. Inspektörens befogenhetsutövning.....	6
3.1 Allmänt.....	6
3.2 Anvisning.....	8
3.3 Uppmaning.....	9
3.4 Ett temporärt användningsförbud som meddelas av en inspektör.....	12
3.5 Tillsyn över uppmaning.....	13
3.6 Överföring av ett ärende till arbetarskyddsmyndigheten för behandling.....	14
4. Arbetarskyddsmyndighetens förpliktande beslut och användningsförbud som utfärdas till arbetsgivaren.....	14
4.1 Förberedelser för beslutsfattande och hörande.....	14
4.2 Beslutsfattande.....	15
4.3 Medel som förstärker beslut.....	16
4.4 Besvärsrätt.....	16
4.5 Tillsyn över efterlevnaden av beslut.....	17
4.6 Användningsförbud som meddelas av arbetarskyddsmyndigheten.....	18
5. Arbetarskyddsmyndighetens polisanmälan.....	20
5.1 Inspektörens iakttagelser och inspektionsberättelsens betydelse för straffprocessen.....	20
5.2 Arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet och utredning av ärendet.....	21
5.3 Obetydlighetsgrund och allmänt intresse.....	22
5.4 Tidpunkten för brottet.....	23
5.5 Ansvarsfördelning.....	24
6. Rekvisiten för arbetsbrott och tröskeln för att göra en polisanmälan.....	25
6.1 Arbetarskyddsbrott.....	25
<i>Arbetsförhållanden som strider mot arbetarskyddsbestämmelserna.....</i>	<i>27</i>
<i>Olycksfall i arbetet.....</i>	<i>28</i>
<i>Belastning och trakasserier som äventyrar hälsan.....</i>	<i>29</i>
<i>Arbetarskyddsförseelse.....</i>	<i>30</i>
6.2 Arbetstidsbrott.....	31
6.3 Arbetstidsförseelse.....	31
6.4 Överträdelse av arbetsavtalslagen.....	32

6.5 Brott som gäller diskriminering i arbetslivet .....	32
<i>Diskrimineringsgrunder</i> .....	33
<i>Försättande i ofördelaktig ställning</i> .....	34
<i>Arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden</i> .....	34
<i>Vägande godtagbart skäl</i> .....	34
6.6 Ockerliknande diskriminering i arbetslivet .....	34
<i>Märkbart ofördelaktig ställning</i> .....	35
<i>Den metod med hjälp av vilken/sättet på vilket en arbetstagare utnyttjas och arbetstagarens beroende ställning</i> .....	35
<i>Förhållande till grovt ocker och människohandel</i> .....	35
7. Juridiska personers straffansvar .....	36
8. Förverkandepåföljd .....	37
9. Samarbete och sakkunnigverksamhet .....	38
10. Anvisningens giltighet .....	38
Bilaga 1. Exempel på situationer där en uppmaning kan ges .....	39
Bilaga 2. Straffbara handlingar som avses i 47 kap. i strafflagen och i andra lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn .....	43

## 1. Syftet med anvisningarna

Dessa anvisningar gäller för arbetarskyddstillsynens påföljdsprövning. De är avsedda för arbetarskyddsinspektörer och tjänstemän som handlägger ärenden som gäller påföljdsprövning. Genom anvisningarna förtydligas arbetarskyddsmyndighetens tillsynsroll och förfaranden inom arbetarskyddsförvaltningen.

Med påföljdsprövning avses utövning av förvaltningsmässiga befogenheter inom arbetarskyddstillsynen och bedömning av om polisanmälan ska göras. Påföljdsprövning går ut på att utvärdera de medel som står till arbetarskyddsmyndighetens och arbetarskyddsinspektörens förfogande i syfte att rätta till eller undanröja lagstridiga förhållanden samt att pröva grunderna för vilka medel som bör användas i olika tillsynssituationer. I anvisningarna granskas de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av påföljder och behovet av påföljder samt vilka medel det är skäl att använda i olika situationer.

Den materiella arbetslagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn inverkar väsentligt på påföljdsprövningens innehåll. I fråga om den mest centrala arbetslagstiftningen som omfattas av tillsyn har särskilda tillsynsanvisningar uppgjorts som iakttas vid sidan av dessa anvisningar.

Syftet med anvisningarna är att harmonisera påföljdsprövningen inom arbetarskyddets ansvarsområden och förbättra verksamhetens transparens. Syftet är en rättvis behandling och likabehandling av tillsynsobjekten. Det är viktigt att klienterna inom arbetarskyddsförvaltningen och övriga samarbetspartner får en korrekt uppfattning om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och skyldigheter inom arbetarskyddstillsynen. Med hjälp av en transparent tillsyn strävar man efter att upplysa klienterna och andra aktörer om parternas rättigheter och skyldigheter och om hur arbetarskyddsärenden behandlas.

## 2. Rättsgrund

Uppgifter inom myndighetstillsyn över arbetarskyddet, utövningen av befogenheter och metodarsenal grundar sig på lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan *tillsynslagen*).

Av tillsynslagen framgår de förvaltningsmässiga åtgärder som arbetarskyddsinspektören och arbetarskyddsmyndigheten kan vidta, om arbetsgivaren eller någon annan som är föremål för tillsyn inte iakttar de skyldigheter som åläggs dem i den lagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Dessutom har arbetarskyddsmyndigheten med stöd av tillsynslagen till viss del behovsprövad skyldighet att göra en polisanmälan för förundersökning, om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 47 kap. i strafflagen. I 86 § i utlänningslagen (301/2004) ingår en specialbestämmelse om hur en polisanmälan ska göras.

I dessa anvisningar behandlas utifrån påföljdsprövningens synvinkel de viktigaste straffbestämmelserna i 47 kap. i strafflagen och övriga straffbestämmelser i arbetslagstiftningen. Som bilaga till anvisningarna medföljer en förteckning över straffbara förseelser mot lagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Tillämpning av förvaltningsmässiga tillsynsåtgärder utesluter inte att anmälan i brottmål görs och inte heller motsatsen, nämligen att ett arbetarskyddsärende kan framskrida samtidigt såväl inom ett administrativt förfarande som inom en straffprocess.

Även förvaltningslagen (434/2003) har konsekvenser för påföljdsprövningen. När det gäller påföljdsprövning ska utöver procedurbestämmelserna dessutom särskilt iakttas bestämmelser om god förvaltning och rättsprinciper inom förvaltningen. I syfte att förstärka arbetarskyddsmyndighetens förpliktande beslut förenas dessa ofta med vite (viteslagen 1113/1990). I egenskap av ett förstärkande medel är vite inte en sådan påföljd av straffrättslig karaktär, som förhindrar behandling av försummelse att iakttas arbetarskyddsbestämmelser och fastställande av påföljd även i straffprocesser.

I anvisningarna behandlas inte åtgärder för marknadskontroll och inte heller bestämmande av försummelseavgift som avses i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (1233/2006). I anvisningarna behandlas inte heller indragning av tillstånd eller motsvarande som har beviljats av arbetarskyddsmyndigheten.

### **3. Inspektörens befogenhetsutövning**

#### *3.1 Allmänt*

Inspektionsberättelsen har stor betydelse för påföljdsprövningen. På arbetsplatsen presenterar inspektören ett sammandrag av de viktigaste iakttagelserna och redogör för vilka åtgärder som förutsätts av arbetsgivaren. Dessutom lägger inspektören fram de huvudpunkter som han eller hon har för avsikt att anteckna i inspektionsberättelsen och redogör för vilken innebörd en anvisning och uppmaning har. När inspektören ger anvisningar och uppmaningar, ska han eller hon beakta vilka fortsatta åtgärder som utövningen av dessa befogenheter kan föranleda. Genom inspektionsverksamhet ingriper man i lagstridiga förhållanden och inom påföljdsprövningen tillämpas lämpliga metoder för att rätta till situationen.

Inspektörens uppgift är att genom inspektioner övervaka att miniminivån i arbetslagstiftningen följs. Före inspektionen utreder inspektören med hjälp av övervaknings- och andra informationssystem (Vera och diariesystem) hur arbetsgivaren har skött arbetarskyddsfrågorna förut. Typen av myndighetsstyrning (anvisning, uppmaning eller temporärt användningsförbud) väljs utifrån iakttagelser för att de lagstridiga förhållandena ska kunna rättas till. Av figur 1 framgår gränsdragningen för påföljdsprövning när det gäller olika medel för myndighetsstyrning. Lagstridiga förhållanden på arbetsplatsen kan överföras till



arbetarskyddsmyndigheten för behandling utan att en anvisning eller uppmaning ges, om inspektören konstaterar att en anvisning eller uppmaning uppenbarligen inte skulle leda till att de lagstridiga förhållandena rättas till eller undanröjs, eller om ärendet inte tål uppskov. Inspektören utövar sina förvaltningsmässiga befogenheter för att förhållandena på arbetsplatsen ska bli trygga och nå upp till miniminivån i lagstiftningen samt också för att de ska förbli sådana i framtiden. En straffrättslig bedömning hänför sig däremot i allmänhet till det förgångna, dvs. då bedöms i allmänhet försummelser som redan har inträffat.

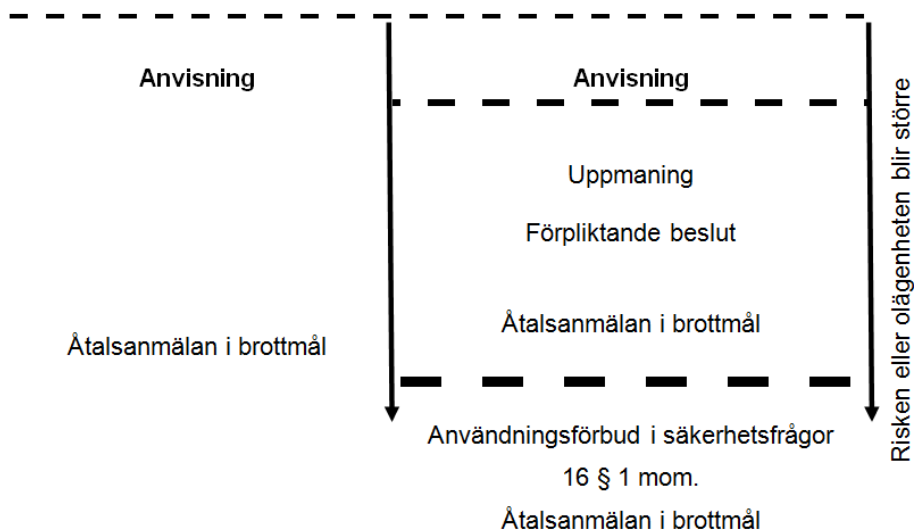
Administrativa och straffrättsliga åtgärder utesluter inte varandra, utan inspektören ska granska förhållandena även utifrån den synvinkeln om rekvisiten för arbetsbrott uppfylls. En utförd arbetarskyddsinspektion innebär inte ett övergripande godkännande av förhållandena på arbetsplatsen. Sådana brister på arbetsplatsen som inte har inspekterats utgör inget hinder mot att arbetsgivaren senare döms till straff för gärningen. Endast om ett specifikt förhållande uttryckligen har inspekterats, kan detta ha betydelse vid bedömningen av arbetsgivarens oaksamhet.

Grunden för påföljdsprövning erhålls när inspektören inriktar tillsynen och utövar sina befogenheter väl. Vid utövning av myndighetsstyrning ska inspektören även överväga vilka eventuella fortsatta åtgärder som kan föranledas av ingripandet i problemen och missförhållandena på arbetsplatsen. Inspektören ska beakta den myndighetsstyrning som arbetsgivaren tidigare har omfattats av. De missförhållanden som inte har rättats till ska överföras till arbetarskyddsmyndigheten för fortsatt behandling.

### Anvisning, uppmaning eller användningsförbud?

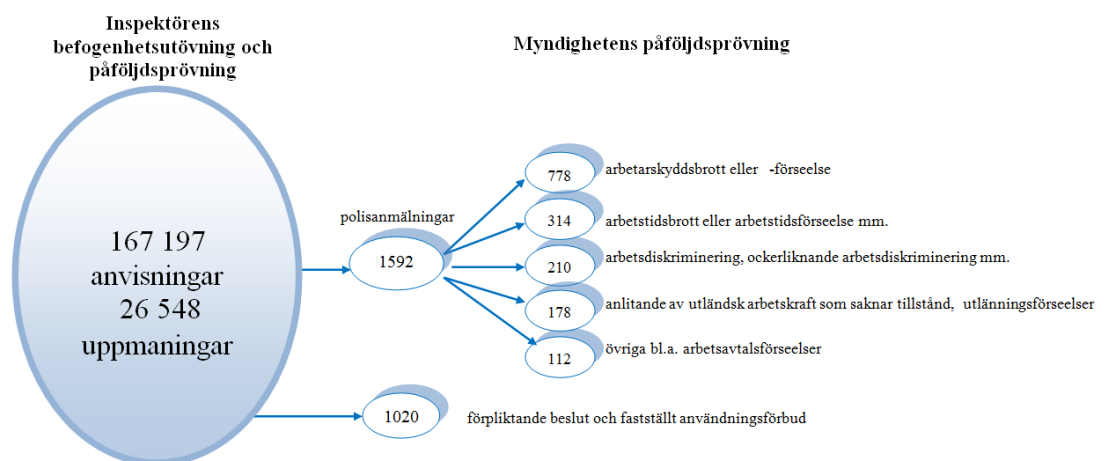
Det är inte möjligt eller ändamålsenligt att ålägga en förpliktelse

Det är möjligt att ålägga en förpliktelse  
13 § 3 mom.  
Miniminivå enligt lagstiftningen



Figur 1. Gränsdragning för påföljdsprövning

Av figur 2 framgår uppgifter för arbetarskyddstillsyn 2010-2013 i fråga om befogenheter som utövats vid inspektioner och inspektörens påföljdsprövning som har föranlett åtgärder inom myndighetens påföljdsprövning. En låg tröskel för fortsatt prövning utgör en förutsättning för en aktiv påföljdsprövning. Hörande av arbetsgivaren innan förpliktelser åläggs är av stor betydelse för möjligheten att rätta till missförhållanden. Antalet höranden statistikförs inte separat. Ett förpliktande beslut kan gälla sådana ärenden där inspektören kan ge en uppmaning. De vanligaste förpliktande besluten gäller skyldigheten att ordna företagshälsovård och att tillämpa arbetstidsbokföring.



Figur 2. Åtgärder som överförts till påföljdsprövning till följd av befogenhetsutövning 2010-2013

### 3.2 Anvisning

Om en arbetsgivare eller någon annan ansvarig instans som nämns i den lagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn inte fullgör de skyldigheter som ålagts dem enligt bestämmelserna, men de risker eller olägenheter som följer av de lagstridiga förhållandena är obetydliga, ska inspektören ge en skriftlig anvisning om hur de lagstridiga förhållandena ska undanröjas eller rättas till. I praktiken ska inspektören utreda hur allvarliga de observerade lagstridigheterna är och överväga om de kan föranleda obetydliga eller mer än obetydliga risker eller olägenheter. Social- och hälsovårdsministeriet och ansvarsområdena för arbetarskyddet har gjort upp anvisningar i syfte att harmonisera tillsynen. Inspektören ska i sin verksamhet under tjänsteansvar beakta dessa anvisningar och iaktta dem.

I en del av den lagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn är anvisningen den enda metod som står till förfogande för att rätta till brister eller missförhållanden. Typiska sådana situationer är bl.a. olika frågor som anknyter till lönebelopp, bestämmelser om integritetsskydd i arbetslivet, chaufförers kör- och vilotider, övertid, beredskap, vilotider enligt arbetstidslagen, ärenden som gäller utländska arbetstagares anställningsförhållanden och ordnande av olycksfallsförsäkring. Om en uppmaning inte kan ges, kan inte heller förvaltningstvång, dvs. ett förpliktande beslut, användas. Om arbetsgivaren inte iakttar anvisningen, bör den upprepas, om det gäller en fråga där en uppmaning inte kan ges. I en del av de fall som beskrivs ovan kan man emellertid överväga att göra en polisanmälan. I avsnitt 6 och i bilaga 2 till dessa anvisningar beskrivs brottsrekvisiten för förseelser mot arbetarskyddslagstiftningen.

Utgångspunkten för tillsynen är att arbetsgivaren på eget initiativ rättar till obetydliga brister, i fråga om vilka inspektören har gett en anvisning. Tillsyn över efterlevnaden av anvisningen utövas då tillsynsobjektet inspekteras följande gång. Om det utifrån särskild prövning undantagsvis har fastställts en tidsfrist för anvisningen, ska tillsyn över efterlevnaden av anvisningen inom tidsfristen utövas.

I sådana fall där det lagstridiga förhållandet gäller en fråga där en uppmaning enligt lag inte kan ges, utövas myndighetsstyrning alltid genom en anvisning oberoende av olägenhetens eller riskens omfattning. En anvisning kommer i praktiken i fråga med ovan beskrivna begränsning alltid när det är fråga om brott mot lagstiftning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Om en förseelse upprepas och/eller det klart är fråga om mer än obetydliga olägenheter eller risker och uppmaning inte kan tillämpas, bör inspektören överväga om gärningen eventuellt uppfyller något brottsrekvisit. När ett brott misstänks bör inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling.

### *3.3 Uppmaning*

Då det vid en inspektion eller i övrigt observeras att arbetsgivaren eller någon annan ansvarig instans inte fullgör de skyldigheter som åläggs enligt bestämmelser som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn och de risker eller olägenheter som följer av de lagstridiga förhållandena är mer än obetydliga, ska inspektören i inspektionsberättelsen eller i ett särskilt dokument ge en uppmaning att de lagstridiga förhållandena ska undanröjas eller rättas till. I praktiken används en särskild handling, en uppmaning till arbetsgivaren då det gäller försummelse att till arbetstagaren lämna handlingar som berör arbetstagaren i fråga om centrala villkor för anställningsförhållandet, arbetsintyg och löneuträkning. Dessutom kan en uppmaning ges då arbetsgivaren inte har iakttagit anvisningarna, men även i detta fall endast i fråga om ärenden som räknas upp nedan.

En uppmaning kan ges i ärenden som gäller

1. omständigheter som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarens säkerhet och hälsa.

I praktiken omfattar denna punkt åtminstone arbetarskyddslagen och författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av den.

2. arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet.

Här avses att man för arbetstids- och semesterbokföring och företer den för arbetstagaren samt gör upp en arbetsskiftförteckning.

3. givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen.

I entydiga sakfel i arbetsintyg (t.ex. "obestridd" tid i arbete) kan man ingripa genom ett administrativt förfarande men däremot inte i angelägenheter som kräver personbevisning (t.ex. arbetsavtals existens, huvudsakliga arbetsuppgifter) och inte heller vid bedömning av arbetstagares arbetsskicklighet och uppförande. Till denna del kan arbetstagaren väcka skadeståndstalan mot arbetsgivaren, om oklara anteckningar i arbetsintyget har förorsakat skada.

4. ordnande av företagshälsovård

Här avses skyldighet att ordna företagshälsovård, hälsoundersökningar i fråga om arbete som medför särskild fara för ohälsa och arbetsplatsutredningar då det finns en särskild risk för ohälsa på arbetsplatsen.

5. förbud mot diskriminering, förbud mot repressalier eller diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information.

Genom att utfärda en uppmaning kan man ingripa framför allt i sådana situationer som strider mot diskrimineringslagen där försummelse av en förpliktelse pågår, är fortgående eller upprepade och som närmast hänför sig till förfaranden. En uppmaning utfärdad av arbetarskyddsmyndigheten kan komma i fråga t.ex. i sådana situationer där arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan. En uppmaning kan också vara ett medel för att sätta punkt för fortgående eller upprepade diskriminerande arbetsplatsannonsering t.ex. på datanätet.

6. skyldighet som åläggs arbetsgivaren enligt tillsynslagen.

Arbetsgivaren åläggs skyldigheter enligt 4 § i tillsynslagen.

Arbetsgivaren ska för inspektören bl.a. förete handlingar som arbetsgivaren enligt de bestämmelser som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn ska upprätta eller förvara samt lämna annan utredning om uppgifter som arbetsgivaren enligt de bestämmelser som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn ska utföra, förvara eller inneha i någon annan form än skriftligt. Dessutom ska inspektören även tillställas andra, för tillsynen nödvändiga uppgifter, samt kopior av handlingar som nämns i 4 § i tillsynslagen.

I uppmaningen ska en tidsfrist fastställas inom vilken arbetsgivaren ska rätta till förhållandena så att de stämmer överens med bestämmelserna. Tidsfristen ska fastställas så att det finns faktiska och skäliga möjligheter att rätta till de lagstridiga förhållandena. Även om arbetsgivaren skulle ha följt uppmaningen redan under inspektionen, antecknas uppmaningen och den åtgärd som vidtagits till följd av den i inspektionsberättelsen så att det finns en dokumenterad anteckning om det lagstridiga förhållandet för framtiden. I det här fallet antecknas inspektionsdagen som tidsfristens sista dag.

Inspektören bedömer när situationen på arbetsplatsen är sådan att det finns skäl att ge en uppmaning och när en anvisning är tillräcklig. De anvisningar som har meddelats av social- och hälsovårdsministeriet och ansvarsområdet för arbetarskyddet ska beaktas vid bedömningen. För att inspektionsverksamheten ska vara effektiv är det viktigt att ge en uppmaning för faktiska brister på arbetsplatsen. För brister som däremot är mera teoretiska än faktiska, kan åtminstone första gången ges en anvisning. Otillräckliga anvisningar för t.ex. hot om våld, trakasserier eller belastning kan bedömas på olika sätt beroende på om frågan är ett faktiskt problem på arbetsplatsen eller inte. Däremot är innehålllet i övergripande och allmän utredning och bedömning av faror samt verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet av allmän natur med tanke på uppföljningstillsyn och således svåra att fastställa att det inte kan anses ändamålsenligt att ge en uppmaning. Om utredningen och bedömningen av faror har försumrats helt och hållet, bör inspektören ge en uppmaning.

Om en förseelse upprepas och/eller det klart är fråga om mer än obetydliga olägenheter eller risker, ska inspektören överväga om gärningen eventuellt uppfyller något brottsrequisit. Vid misstanke om brott ska inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling.

I bilaga I nämns utifrån tillsynspraxis exempel på lagstridiga förhållanden i maskiner, anordningar, arbetsmetoder eller andra arbetsmiljöfaktorer där de risker eller olägenheter som föranleds av bristerna i allmänhet är större än obetydliga. I nämnda situationer och med dem jämförbara situationer har inspektören anledning att ge arbetsgivaren en skriftlig uppmaning.

Inspektören ska på en tillräckligt konkret nivå beskriva de brister eller andra lagstridiga förhållanden som förekommer under arbetsförhållandena och utöva myndighetsstyrning för att fastställa den nivå på arbetskyddet som arbetsgivaren bör nå upp till. Detaljerade föreskrifter om vilka metoder som ska användas för att avlägsna bristerna hör inte till inspektörens uppgifter eller befogenheter. Arbetsgivaren kan enligt eget omdöme välja vilken metod som används för att uppfylla den ålagda förpliktelsen. Uppmaningen ska dock vara tillräckligt entydig med tanke på tillsynen över efterlevnaden. Redan då uppmaningen ges, ska det finnas beredskap för att det senare eventuellt kan bli aktuellt att avge ett förpliktande beslut i frågan.

### *3.4 Ett temporärt användningsförbud som meddelas av en inspektör*

Med användningsförbud avses förbud att använda maskiner, arbetsredskap eller andra tekniska anordningar eller att fortsätta tillämpa arbetsmetoder eller utföra arbete. Inspektören kan meddela ett temporärt användningsförbud, om lagstridiga brister eller missförhållanden på arbetsplatsen medför omedelbar risk för arbetstagarens liv eller för förlorad hälsa.

Omedelbar risk innebär en konkret och aktuell, stor fara eller risk för en ofta allvarlig olycka eller förlorad hälsa. Temporära användningsförbud kan meddelas t.ex. för brister i maskiners skydd eller i maskiners skydd mot fall som kan förorsaka allvarlig risk. Däremot innebär omedelbar risk inte att följden uppkommer omedelbart. Följden kan uppstå ännu en lång tid efteråt. En omedelbar följd av t.ex. asbestexponering ännu en lång tid efteråt kan vara en allvarlig sjukdom.

Ett temporärt användningsförbud meddelas i allmänhet i samband med inspektionen eller omedelbart därefter och det ska nämnas i inspektionsberättelsen. När ett temporärt användningsförbud meddelas ska genom inspektionen utredas vilken syn arbetsgivarens företrädare och arbetarskyddsfullmäktigen, om en sådan finns på arbetsplatsen, har på saken. Ett temporärt användningsförbud kan meddelas trots att dessa personer inte kan nås. Användningsförbudet ska i regel förstärkas genom att förena det med vite. Inspektören ska höra arbetsgivaren i fråga om vitesbeloppet i en särskild handling som gäller temporärt användningsförbud. Det temporära användningsförbudet ska iakttas omedelbart. Beslutet att meddela ett temporärt användningsförbud får inte överklagas genom besvär.

Inspektören ska meddela det temporära användningsförbudet i en separat handling, som utan dröjsmål skickas till arbetsplatsen. Genom samma handling överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling och avgörande.

Hörande tillämpas i syfte att fastställa användningsförbudet i den handling som gäller temporärt användningsförbud. Då behöver arbetarskyddsmyndigheten inte separat verkställa hörande, vilket påskyndar processen med att fastställa användningsförbudet. Inspektören ska se till att det temporära användningsförbudet med begäran om hörande tillställs arbetsgivarens officiella företrädare och vid behov andra aktörer, t.ex. arbetarskyddsfullmäktigen.

För hörandet reserveras i allmänhet sju dygn. Hörande behöver inte verkställas i samband med att handlingen för det temporära användningsförbudet upprättas, om de officiella företrädarna för alla aktörer redan har hörts under inspektionen. Då antecknas deras uppfattning om ärendet kort vid den punkt som gäller hörande i handlingen för det temporära användningsförbudet.

Ett temporärt användningsförbud ska utan dröjsmål distribueras till arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Delgivningen verkställs i allmänhet bevisligen per post mot mottagningsbevis. Vanlig delgivning anses ha skett den sjunde dagen efter det att brevet avsändes, om inte något annat visas. En myndighet som innehar arbetsgivaransvaret anses dock ha fått del av ett ärende den dag då brevet anlände. Delgivning per e-post uppfyller inte föreskrifterna om elektronisk kommunikation.

Arbetarskyddsmyndigheten ska genom ett beslut fastställa ett temporärt användningsförbud eller konstatera att det har förfallit inom en vecka efter att tiden för hörandet har löpt ut. Besvär över ett sådant beslut får anföras hos förvaltningsdomstolen.

### *3.5 Tillsyn över uppmaning*

Inspektören ska följa upp att de uppmaningar som har getts arbetsplatsen iaktas inom fastställda tidsfrister. Den inspektör som har gett uppmaningen utövar i allmänhet även tillsyn över att den iaktas, men det kan förekomma arrangemang inom ansvarsområdena enligt vilka uppföljningstillsynen utförs av någon annan inspektör. Om den brist som nämns i uppmaningen inte avlägsnas eller rättas till inom tidsfristen, ska inspektören utan dröjsmål föra ärendet till behandling av regionförvaltningsverkets ansvarsområde för arbetarskyddet. Endast arbetarskyddsmyndigheten har möjlighet att besluta om förlängning av tidsfristen för en uppmaning, vilket kan bli aktuellt endast i undantagsfall. Inspektören kan inte förlänga tidsfristen.

Uppföljningssättet väljs så att man på ett tillförlitligt sätt kan fastställa att uppmaningen följts. Det är inte alltid nödvändigt att utföra en ny arbetsplatsinspektion. Kopior av de handlingar som saknas ska begäras och även i övrigt kan man tillämpa den i 4 § i tillsynslagen avsedda möjligheten att få uppgifter av arbetsgivaren. Dessutom kan man begära uppgifter t.ex. av arbetarskyddsfullmäktigen. Det kan vara fråga om muntliga eller skriftliga uppgifter, fotografier eller videofiler. Inspektören bedömer vilken utredning han eller hon anser vara tillräcklig. Utifrån den utredning som kommit till expeditionen meddelar inspektören arbetsgivaren skriftligen att förpliktelsen har uppfyllts. Någon ny inspektionsberättelse utarbetas således inte. Om utredningen inte är tillräcklig, kan inspektören formfritt meddela arbetsplatsen att ärendet överförs till arbetarskyddsmyndigheten för behandling. Vid behov, om det inte går att bedöma om förpliktelsen har uppfyllts på ett tillförlitligt sätt med hjälp av handlingar eller annan utredning, ska emellertid en ny inspektion utföras på arbetsplatsen. Då utarbetas en inspektionsberättelse där man beskriver inspektionsobjektet samt eventuellt också utövar nödvändig myndighetsstyrning.

Då en uppmaning ges är det skäl att beakta att efterhandstillsyn av den ska kunna utföras. Av uppmaningen ska framgå vad som krävs av lagenliga arbetsförhållanden i varje enskilt fall så att det i uppföljningstillsynen är möjligt att fastställa om uppmaningen har följts eller inte.

### 3.6 Överföring av ett ärende till arbetarskyddsmyndigheten för behandling

Om en uppmaning inte har följts, ska inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling.

Det finns särskilda föreskrifter för ansvarsområdena för arbetarskyddet om hur ärenden i praktiken överförs till arbetarskyddsmyndigheten för behandling och vem som ska se till att arbetarskyddsmyndigheten vidtar åtgärder som syftar till att höra arbetsgivare, arbetarskyddsfullmäktigen och eventuella andra parter innan ett förpliktande beslut som avses i 15 § i tillsynslagen fattas.

## 4. Arbetarskyddsmyndighetens förpliktande beslut och användningsförbud som utfärdas till arbetsgivaren

### 4.1 Förberedelser för beslutsfattande och hörande

Om arbetsgivaren inte har följt inspektörens uppmaning inom tidsfristen, ska inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling. Därefter inleds förberedelser för beslutsfattande enligt arbetsordningen för ansvarsområdet. Vid förfarandet iakttas förvaltningslagens bestämmelser om beslutsfattande och språklagens krav. I enlighet med dessa ska arbetsgivaren ges tillfälle att bli hörd i ärendet. Det går i praktiken till så att arbetsgivaren sänds ett brev med begäran om en utredning av orsakerna till att arbetsgivaren inte har vidtagit åtgärder med anledning av de lagstridiga förhållandena. Samtidigt ges information om att arbetarskyddsmyndigheten överväger att fatta ett förpliktande beslut som gäller arbetsgivaren och en tillräckligt exakt beskrivning av förpliktelsen ges. Dessutom meddelas den tidsfrist som övervägs för uppfyllandet av förpliktelsen och maximibeloppet för det vite som ska förenas med förpliktelsen i syfte att förstärka den.

Undantagsvis, t.ex. i brådskande fall, kan parterna höras muntligt. I sådana fall ska den förklaring som har framförts muntligen vid hörandet tecknas ned. I praktiken ska man således sätta upp en handling som uppfyller förvaltningslagens krav och i den antecknas den specificerade förpliktelsen, tidsfristen för fullgörandet och ett eventuellt vite i enlighet med den muntliga behandlingen. I promemorian ska dessutom antecknas vilken syn den som ska höras har på saken.

Tillsynslagen (17 §) innehåller en bestämmelse om hörande av arbetarskyddsfullmäktigen. Beroende på fallet kan det även finnas andra parter än arbetsgivaren och dessa ska också ges tillfälle att bli hörda. Sådana aktörer på vilkas förmåner och rättigheter ett ärende kan inverka kan t.ex. vara lokalers hyresvärdar eller maskiners ägare.



Ett brev om hörande kan skickas med vanlig post varvid mottagaren enligt förvaltningslagen (59 §) anses ha fått del av ärendet den sjunde dagen efter att brevet avsändes, om inte något annat visas. När en myndighet innehar arbetsgivaransvaret, anses den emellertid ha fått del av ärendet den dag då brevet anlände. När man överväger den svarstid som parten ska få, ska man dessutom beakta problemets eller missförhållandets art och omfattning (avtal om företagshälsovård/ventilation i industrihall) samt t.ex. om de personer som fattar beslut om arbetsgivarens verksamhet har känt till ärendet.

#### 4.2 Beslutsfattande

Ärendet föredras för beslutsfattande enligt arbetsordningen för ansvarsområdet för arbetarskyddet. I förvaltningslagen fastställs kraven på beslutets form och innehåll. Av ett skriftligt beslut ska tydligt framgå 1) den myndighet som har fattat beslutet samt tidpunkten för beslutet, 2) de parter som beslutet direkt gäller, 3) motiveringen för beslutet och en specificerad uppgift om vad en part är berättigad eller förpliktad till eller hur ärendet annars har avgjorts, samt 4) namn och kontaktuppgifter för den person av vilken en part vid behov kan begära ytterligare uppgifter om beslutet. Av beslutet ska tydligt och begripligt framgå vilka skyldigheter parten har, vilka ärenden beslutet gäller och hur ärendet har avgjorts. Tidsfristen för uppfyllandet av en förpliktelse och den påföljd som föranleds av att den inte uppfylls ska också framgå.

Arbetarskyddsmyndighetens målsättning är att genom sitt beslut påverka aktören så att åtgärder vidtas för att ändra på arbetsplatsens förhållanden. Avsikten är att uppnå en godtagbar nivå som uppfyller lagens minimikrav. Det här kan uttryckas i form av ett numeriskt värde, en beskrivning av systemet eller en förteckning över uppgifter som ska utföras. Uppfyllandet av en förpliktelse ska gå att bekräfta objektivt, vilket innebär att uttryck som t.ex. "tillräcklig" eller "ändamålsenlig" inte bör användas i beslutet. Arbetsgivaren kan enligt egen prövning välja med vilka metoder förpliktelsen i fråga uppfylls.

Objektet för ett beslut ska även specificeras exakt och korrekt. Om det är en firma som åläggs en förpliktelse, ska den fysiska person som är dess innehavare kontrolleras i handelsregistret och antecknas som den aktör som åläggs förpliktelsen.

En tidsfrist ska ställas för uppfyllandet av förpliktelsen. Tidsfristens längd övervägs från fall till fall med beaktande av längden på den tidsfrist som redan bestämdes i samband med uppmaningen samt de åtgärder som krävs för att den målsatta nivån ska uppnås och den tid som dessa åtgärder bedöms ta i anspråk. Strävan är att alltid definiera tidsfristen så att det finns faktiska och skäliga möjligheter att vidta behövliga åtgärder.

Beslutet ska bevisligen delges de aktörer som har ålagts en förpliktelse och eventuella andra parter, dvs. antingen per post mot mottagningsbevis eller genom stämningsman. Om nämnda sätt inte kan tillämpas, kan även mellanhandsdelgivning eller offentlig delgivning i officiella tidningen tillämpas. Beslutet

delges arbetarskyddsfullmäktigen och enligt prövning andra, t.ex. de arbetstygare som berörs av ärendet.

Beslutet ska utformas i enlighet med språklagen antingen på finska, svenska eller samiska. Sammanslutningens officiella språk kontrolleras i handelsregistret. Om den aktör som ålagts förpliktelsen är utländsk, ska myndigheten översätta beslutets innehåll till ett språk som aktören behärskar. Det är då inte fråga om någon officiell översättning.

#### 4.3 Medel som förstärker beslut

I syfte att förstärka en förpliktelse som åläggs i ett beslut kan beslutet förenas med vite i enlighet med viteslagen. I praktiken tillämpas alltid vite för att förstärka en förpliktelse och vitet bestäms till ett fast belopp. Förpliktelsens art och omfattning, betalningsförmågan hos den som ålagts förpliktelsen och andra relevanta omständigheter ska beaktas då storleken på vitet avgörs. Vitesbeloppet ska vara tillräckligt högt för att parten ska agera i enlighet med beslutet. Enligt tillsynspraxis anses minst 3 000 euro vara ett ändamålsenligt vitesbelopp för att den förstärkande effekten ska uppnås.

I regel riktas vite mot ett företag eller en sammanslutning, men det kan även riktas mot deras styrelseledamöter eller verkställande direktör. Om det är fråga om en statlig arbetsgivare, riktas vitet mot staten eller myndigheten i fråga. Enligt viteslagen får vite inte föreläggas solidariskt mot de förpliktade.

Om arbetsgivaren eller någon annan aktör åläggs flera olika förpliktelser i beslutet, ska ett särskilt vite föreläggas varje förpliktelse för att förstärka dessa.

Om i beslutet har förelagts vite för att förstärka huvudförpliktelsen som ansluter till fast eller lös egendom, ska av beslutet framgå vilken skyldighet den som överlåter den förpliktade egendomen (fast eller lös egendom) eller dispositionsrätten till denna, att till överlåtelseparten uppge vilken huvudförpliktelse och vilket vite som gäller för egendomen samt att anmälan ska göras genom ett omnämnande i överlåtelsehandlingen eller bevisligen på annat sätt.

#### 4.4 Besvär rätt

Till ett förpliktande beslut ska fogas en besvärсанvisning. Ändring i arbetarskyddsmyndighetens beslut får sökas hos den förvaltningsdomstol inom vars område den huvudsakliga verksamhetsorten för det regionförvaltningsverk som fattat beslutet finns. Bestämmelser om förvaltningsdomstolarnas domkretsar ingår i statsrådets förordning om förvaltningsdomstolarnas domkretsar (338/2013). Besväret ska anföras inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. Vid uträkningen av besvärstiden räknas inte dagen för delfäendet med.

Förutsättningarna för rätten att söka ändring bestäms enligt förvaltningsprocesslagen (586/1996). Enligt 6 § i förvaltningsprocesslagen får besvär anföras av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet. Beslutet inverkar direkt på arbetsgivaren eller någon annan som enligt beslutet uttryckligen har ålagts en förpliktelse. T.ex. i ett fall som gällde

asbestrivningsarbete beviljades byggnadens ägare besvärsmått. Besluten avser arbetsgivarna eller andra aktörer som enligt lagen åläggs förpliktelser, de påverkar således inte direkt enskilda arbetstagares rättigheter eller skyldigheter. Arbetstagarna har således varken partsställning eller besvärsmått, inte ens i ärenden angående löner eller bevisning som gäller arbetstagaren personligen.

Enligt 9 § 1 mom. i förvaltningsprocesslagen kan över beslut av en förvaltningsdomstol anföras besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. Anförande av besvär hos högsta förvaltningsdomstolen kräver inget besvärstillstånd i ärenden som gäller förpliktande beslut och användningsförbud.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att söka ändring i regionförvaltningsverkets beslut, om beslutet gäller en arbetstagare som han eller hon företräder och det är fråga om ett beslut där regionförvaltningsverket har beviljat tillstånd att avvika från ett krav som fastställts till arbetstagarens skydd. I praktiken gäller det här främst avvikelse från vissa krav som gäller kranförarens kompetens.

Regionförvaltningsverkets ansvarsområde för arbetarskyddet kan anföras besvär över förvaltningsdomstolens beslut hos högsta förvaltningsdomstolen, om förvaltningsdomstolen har ändrat regionförvaltningsverkets beslut.

Eftersom tillämpningen av sådana rättsmedel kan leda till utdragna lagstridiga förhållanden på arbetsplatsen, har arbetarskyddsmyndigheten enligt tillsynslagen rätt att förordna att beslutet ska iakttas trots att ändring har sökts.

Besvärsskriften ska sändas till besvärsmåttigheten, dvs. förvaltningsdomstolen, inom besvärstiden. Förvaltningsdomstolen ska begära utlåtande av arbetarskyddsmyndigheten med anledning av ändringssökandet. Om det ordnas en muntlig förhandling i ärendet ska arbetarskyddsmyndigheten kallas till den.

#### *4.5 Tillsyn över efterlevnaden av beslut*

Efter det att tidsfristen för ett beslut har gått ut, ska tillsyn över efterlevnaden utövas. Tillsynen kan genomföras så att arbetsgivaren skickar kopior av handlingar, t.ex. avtal om företagshälsovård eller arbetstidsbokföring, till arbetarskyddsmyndigheten. Vid behov, om det inte går att bedöma om förpliktelsen har uppfyllts på ett tillförlitligt sätt utifrån olika handlingar, ska en arbetsplatsinspektion utföras.

Om det genom en arbetsplatsinspektion observeras att den förpliktelse som avses i beslutet har uppfyllts, ska detta nämnas i inspektionsberättelsen. På samma sätt ska det nämnas i inspektionsberättelsen om situationen på arbetsplatsen har förändrats i den mån att den förpliktelse som avses i beslutet inte längre har någon betydelse. Arbetarskyddsmyndighetens behandling av ett ärende slutförs genom ett processuellt avgörande, som ska diarieföras. Det processuella avgörandet delges arbetsgivaren i fråga eller någon annan förpliktad aktör.

Om ett beslut inte har följts eller om det har följts endast delvis, ska arbetarskyddsmyndigheten överväga om det förelagda vitet ska verkställas. I det här

syftet ska den arbetsgivare eller någon annan förpliktad aktör höras. I fråga om hörande iakttas det som framgår ovan. Syftet med hörandet är nu att utreda om det finns någon giltig orsak till att förpliktelsen inte har uppfyllts. Samtidigt ska arbetsgivaren höras även för ett nytt förpliktande beslut.

Efter hörandet döms ett vite ut av arbetarskyddsmyndigheten, om förpliktelsen inte har uppfyllts och det inte finns någon giltig orsak till detta. En förutsättning för att vite ska dömas ut är dessutom att beslutet om föreläggande av vite har vunnit laga kraft eller att det har bestämts att beslutet ska iakttas trots att ändring har sökts.

Arbetsgivaren har emellertid möjlighet att uppfylla förpliktelsen fram till det att vite döms ut. Om situationen på arbetsplatsen är oklar vid tidpunkten då vitet döms ut, ska arbetarskyddsmyndigheten utreda situationen på lämpligt sätt. Om arbetsgivaren anför besvär över beslutet att döma ut vite hos förvaltningsdomstolen och i det här sammanhanget visar att arbetsgivaren har uppfyllt förpliktelsen innan den har dömts ut, förfaller vitet.

Vite kan dömas ut till ett lägre belopp än det förelagda endast om huvudförpliktelsen har uppfyllts till väsentliga delar, den förpliktades betalningsförmåga märkbart har försämrats eller om det finns någon annan grundad anledning till att sänka vitesbeloppet. I regel döms vite ut till fullt belopp trots att arbetsgivaren har vidtagit vissa åtgärder, om de har varit otillräckliga. Ett nytt vite får inte föreläggas, om frågan om utdömande av tidigare vite inte har behandlats.

Arbetsgivaren eller någon annan aktör som ålagts en förpliktelse genom beslutet har rätt att anföra besvär hos förvaltningsdomstolen över beslutet att döma ut vite. Även om det föregående förpliktande beslutet har vunnit laga kraft, prövar förvaltningsdomstolen även det beslutets laglighet, om en part åberopar fel i det.

Om arbetsgivaren inte har fullgjort den förpliktelse som ålagts i beslutet, är förhållandena på arbetsplatsen fortfarande lagstridiga. Därför bör arbetarskyddsmyndigheten fortsätta vidta åtgärder för att rätta till situationen. I praktiken innebär det här att ett nytt beslutsförfarande inleds. I det här fallet ska en ny tidsfrist ställas inom vilken arbetsgivaren ska avlägsna missförhållanden eller brister och iakttagandet av tidsfristen ska förstärkas genom att förena den med ett vite som är avsevärt större än det föregående. Om arbetsgivaren har anfört besvär över det föregående beslutet, inleds inget nytt beslutsförfarande förrän besvärsmyndigheten har avgjort besvären.

I sådana fall där förpliktelserna inte har uppfyllts är arbetsgivarens förfarande i allmänhet avsiktligt. Därför bör arbetarskyddsmyndigheten även undersöka förfarandet som ett eventuellt arbetsbrott, som kan anmälas till polisen för åtgärder.

#### *4.6 Användningsförbud som meddelas av arbetarskyddsmyndigheten*

Med användningsförbud avses förbud att använda maskiner, arbetsredskap eller andra tekniska anordningar eller att tillämpa arbetsmetoder eller fortsätta

arbeta. Ett användningsförbud kan meddelas, om lagstridiga brister eller missförhållanden på arbetsplatsen medför risk för arbetstagarens liv eller för förlorad hälsa. Användningsförbud meddelas genom beslut av arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten kan förena användningsförbudet med vite.

Om en brist eller ett missförhållande på arbetsplatsen medför fara för arbetstagarens liv eller risk för förlorad hälsa, kan arbetarskyddsmyndigheten efter den tidsfrist den har fastställt förbjuda att sådana maskiner, arbetsredskap eller andra tekniska anordningar, produkter eller arbetsmetoder används eller att sådant arbete fortgår som medför en risk tills de lagstridiga förhållandena har rättats till eller undanröjts. Det är skäl att förena användningsförbudet med vite.

När användningsförbud meddelas ska arbetsgivaren höras samt arbetarskyddsfullmäktigen, om det finns en sådan på arbetsplatsen. Utöver arbetsgivaren eller någon annan aktör som åläggs förpliktelser i beslutet ska man höra andra ägare eller innehavare till arbetsplatsen eller arbetsrummet (fastighetens ägare, hyresvärd) eller någon annan ägare till en maskin än arbetsgivaren.

Beslutet om användningsförbud ska utan dröjsmål tillställas parterna samt delges arbetarskyddsfullmäktigen. Delgivningen verkställs i allmänhet bevisligen per post mot mottagningsbevis. Beslutet får överklagas hos förvaltningsdomstolen. Användningsförbudet förfaller av sig självt efter att behövliga åtgärder har utförts, det fattas inget särskilt beslut om det. Avvägningen av om förbudet har förfallit utförs av den förpliktade parten, arbetsgivaren eller dennes företrädare.

I stället för ett temporärt användningsförbud kan arbetarskyddsmyndigheten meddela användningsförbud i situationer där risken för förlorad hälsa inte kräver omedelbart ingripande. Ett sådant förfarande tillämpas t.ex. på arbete i utrymmen där det i inandningsluften har konstaterats förekomma hälsofarliga mängder av kemiska eller biologiska agenser. Tillämpning av användningsförbud i frågor som gäller inomhusluften förutsätter i regel att sakkunniga inom företagshälsovården utför en bedömning av risken för förlorad hälsa.

Om beslutet om användningsförbud har förenats med vite, ska av beslutet framgå vilken skyldighet den har som överlåter den förpliktade egendomen (fast eller lös egendom) eller dispositionsrätten till denna, att till överlåtelseägaren uppge vilken huvudförpliktelse och vilket vite som gäller för egendomen samt att anmälan ska göras genom ett omnämnande i överlåtelsehandlingen eller bevisligen på annat sätt.

## 5. Arbetarskyddsmyndighetens polisanmälan

I det följande behandlas tröskeln för att göra en anmälan och hur en polisanmälan ska göras. För likabehandling av arbetsgivare när det gäller polisanmälan i fråga om arbetsbrott är det viktigt att tillämpa harmoniserad anmälningsform för samma typ av ärenden till polisen inom alla ansvarsområden för arbetarskyddet. Även om uppkomsten av en skada inte hör till rekvisitet för arbetarskyddsbrott, är enligt utredningar största delen av förundersökningsanmälningarna typiskt anmälningar som anknyter till olycksfall i arbetet. Myndigheternas anmälningar ska också riktas till avsiktliga och grova försummelser att iakttä förpliktelser enligt arbetslagstiftningen, även om det inte har inträffat någon olycka.

Även i sådana fall där ansvarsområdet för arbetarskyddet låter bli att göra en anmälan, antingen på den grund att det inte finns sannolika skäl för misstanke om brott eller på grund av hänsyn till allmänt intresse och ärendets ringa betydelse, ska avgörandet av ärendet motiveras i tillräcklig omfattning. Det är synnerligen viktigt att motivera underlåtenhet att göra en anmälan i sådana ärenden som anhängiggjorts på kundens initiativ, som gäller t.ex. trakasserier, belastning eller diskriminering i arbetslivet.

Det är inte alltid skäl för ansvarsområdet för arbetarskyddet att delge arbetsgivaren eller arbetstagaren en polisanmälan. Utifrån utredningen av ärendet och andra grunder för förundersökning överväger polisen eller åklagaren vem och i vilket skede anmälan ska delges. Arbetsgivaren eller arbetstagaren ska enligt prövning delges information om anmälan.

Information om ett utlåtande som avgetts till polisen eller åklagaren ska enligt ansvarsområdets prövning delges arbetsgivaren och arbetstagaren. Om parternas slutliga utlåtanden har avgetts, kan ansvarsområdets utlåtande som sådant delges parterna.

Information om det ställningstagande som ansvarsområdet för arbetarskyddet har lämnat till polisen ska enligt ansvarsområdets prövning delges arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett processuellt avgörande inom utredningen av olycksfall i arbete där det enligt arbetarskyddsmyndighetens uppfattning inte har inträffat något brott, ska som sådant delges arbetsgivaren och arbetstagaren.

### 5.1 Inspektörens iakttagelser och inspektionsberättelsens betydelse för straffprocessen

Utvärdering och iakttagelser av arbetsgivarens verksamhet sker genom inspektioner oberoende av om inspektionen har utförts utifrån handlingar på kontoret eller på arbetsplatsen. Det är viktigt att fästa uppmärksamhet vid arbetsgivarens tidigare verksamhet, dvs. i vilken mån arbetsgivaren har iakttagit den lagstadgade miniminivån och om arbetsgivarens verksamhet uppfyller rekvisitet för något arbetsbrott. Genom en inspektion ska man fästa uppmärksamhet t.ex. vid faror på arbetsplatsen och nivån på arbetarskyddet. Det här

förutsätter aktiva iakttagelser av förhållandena på arbetsplatsen även i förhållande till rekvisiten för arbetsbrott.

Till inspektörens grundläggande kunskaper hör att känna till rekvisiten för arbetsbrott och förmåga att göra iakttagelser i fråga om sådana. Även om det inte ingår i inspektörens uppgifter att göra en egentlig polisanmälan, ska han eller hon lämna in nödvändiga utredningar som behövs för bedömning av om tröskeln för att göra en anmälan överskrids för att den ska tas upp till behandling inom ansvarsområdet för arbetarskyddet.

Inspektören kan överföra ett ärende till arbetarskyddsmyndigheten för bedömning av om en anmälan ska göras även om det inte finns några sannolika skäl som avses i 50 § i tillsynslagen. Exempelvis försummelse att följa en uppmaning kan ha betydelse. Om inspektören anser att rekvisitet för något arbetsbrott kan komma i fråga, ska han eller hon för egen del bedöma om tröskeln för att göra en anmälan överskrids och om ärendet ska överföras till arbetarskyddsmyndigheten. Överföring av ärendet till arbetarskyddsmyndigheten nämns allmänt i inspektionsberättelsens bilaga "Tillsynsåtgärdernas innebörd". Av praktiska skäl, i sådana fall där en inspektion har utförts på grund av arbetstagarens begäran om tillsyn, kan en särskild anteckning om överföring av ett ärende till arbetarskyddsmyndigheten göras i inspektionsberättelsen. I övriga fall föreligger inte liknande behov.

Inspektören bedömer hur arbetsgivaren tidigare har sört för arbetarskyddsärenden. Arbetsgivarens tidigare verksamhet bör således utredas utifrån tillsyns- och andra informationssystem (Vera, Vati och diariesystem). Arbetsgivarens tidigare verksamhet och underlåtenhet att iaktta lagstiftning har betydelse för när tröskeln för att göra en anmälan överskrids exempelvis vid bedömning av uppsåtlighet och oaktsamhet.

Inspektionsberättelsen har en avsevärd betydelse i arbetsbrottsprocessen. Åklagaren åberopar ofta inspektionsberättelsen som ett skriftligt bevis. Då prövas i domstolen inspektörens syn på utövningen av administrativa befogenheter och de förhållanden och brister som konstaterats på arbetsplatsen. Exempelvis kan myndighetsstyrning i en inspektionsberättelse ha en avsevärd betydelse från bevissynpunkt på behandlingen av ärendet och på bedömningen av bevis. Inspektören deltar ofta i synnerhet i ärenden som gäller arbetsolycksfall som ett vittne utnämnt av åklagaren eller i egenskap av en som ska höras.

## *5.2 Arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet och utredning av ärendet*

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon inom arbetsgivarens verksamhet har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 47 kap. i strafflagen, ska arbetarskyddsmyndigheten enligt 50 § i tillsynslagen anmäla detta till polisen för förundersökning.

Anmälningsskyldigheten gäller ärenden i fråga om vilka det finns sannolika skäl att misstänka ett arbetsbrott. Arbetsgivarens verksamhet ska utredas i tillräcklig omfattning för en anmälan. Utifrån inspektörens och arbetarskyddsmyndighetens synvinkel är det viktigast att utreda hurdana de aktuella förhållandena är och om man har brutit mot arbetslagstiftningen på arbetsplatsen. Polisen leder förundersökningen och varken polisen eller åklagaren är bundna av arbetarskyddsmyndighetens anmälan. Polisen ska vid sin utredning slutligt reda ut de händelser som anknyter till det misstänkta brottet och således t.ex. frågor som gäller ansvarsfördelningen.

Rätten att inte behöva vittna mot sig själv, dvs. att i samband med tillsyn lämna en utredning som kan utgöra en grund för att väcka åtal för brott (skydd mot självinkriminering) betraktas allmänt som en rättsskyddsgaranti som hör till god förvaltning. Med stöd av 4 § i tillsynslagen har arbetarskyddsmyndigheten dock rätt att få uppgifter och annan utredning av arbetsgivaren. Inom arbetarskyddstillsynen har skyddet mot självinkriminering således en snävare betydelse än i en egentlig straffprocess.

### *5.3 Obetydlighetsgrund och allmänt intresse*

Om det finns sannolika skäl att misstänka ett arbetsbrott, ska arbetarskyddsmyndigheten göra en polisanmälan. Enligt 50 § i tillsynslagen behöver emellertid anmälan inte göras om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och det allmänna intresset inte kräver att en anmälan görs. Bedömningen av obetydlighet och allmänt intresse ska utföras samtidigt, vilket innebär att förutsättningarna för båda ska uppfyllas.

Vid bedömningen av obetydlighet är det dock skäl att beakta att vissa gärningar är straffbara som ringa förseelser. För att man i sådana fall ska kunna låta bli att göra anmälan med hänsyn till obetydlighet, ska utöver kravet i fråga om det allmänna intresset gärningen vara ringa med hänsyn till arten av förseelse.

Utgångspunkten för bedömning av det allmänna intresset bör vara att principen om arbetstagarens skydd genomförs. Med allmänt intresse avses således intressen som utgår från bestämmelserna om arbetarskydd eller anställningsförhållanden och utifrån denna grund kan man inte främja vilka allmänna syften som helst.

Underlåtenhet att göra anmälan ska alltid grunda sig på en helhetsbedömning och får inte i någon typ av arbetsbrott bli till förutsägbara rutinalgöranden som kan beaktas vid beteendet. Underlåtenhet att göra anmälan ska alltid grunda sig på särdragen för varje enskilt fall.

Vid bedömning av det allmänna intresset ska framför allt arten av den gärning som betraktas som arbetsbrott och de skadliga konsekvenserna av den beaktas. Det centrala är att bedöma den skada och fara som gärningen medför. Vid bedömningen av olägenheter ska utöver de faktiska skadliga konsekvenserna, i sådana fall av försummelse där ingen konkret skada har uppkommit, även sådana skador som gärningen sannolikt hade kunna föranleda beaktas. Förseelser som föranleder risk för personskada och som förekommer allmänt kan man



med hänsyn till det allmänna intresset inte låta bli att anmäla till polisen. Om situationen däremot har varit sådan att arbetsgivaren med de åtgärder som normalt förutsätts hade kunna förhindra uppkomsten av de lagstridiga förhållandena, kräver det allmänna intresset sällan någon fortsatt behandling av ärendet. Om man utgående från särdrag för enskilda fall och arbetarskyddsmyndighetens tidigare erfarenheter av liknande fall känner till att ärendet sannolikt inte kommer att leda till en dom, är det i allmänhet inte heller ändamålsenligt att göra en förundersökningsanmälan om detta.

I sådana fall där de lagstridiga förhållandena har pågått under en längre tid, kräver det allmänna intresset däremot att ärendet tas till behandling. Vid bedömningen fästs dessutom uppmärksamhet vid om förfarandet upprepas och om faran för att verksamheten fortgår är uppenbar. Synpunkter som hänför sig till det allmänna intresset kan dessutom exempelvis gälla att rättsläget är oklart.

Det är skäl för arbetarskyddsmyndigheten att tillsammans med polisen och åklagaren sträva efter en enhetlig tillämpningspraxis i sådana fall då inga åtgärder vidtas på grund av att gärningen är obetydlig och med hänsyn till det allmänna intresset. Om arbetarskyddsmyndigheten inte gör en polisanmälan, men polisen inleder en förundersökning på målsägandens begäran, kan arbetarskyddsmyndigheten i den utsträckning det är möjligt följa upp hur polisen, åklagaren och domstolen bedömer ärendet. Vid behov ska arbetarskyddsmyndigheten utvärdera sin egen verksamhet och riktlinjerna för den och göra ändringar i dessa.

#### *5.4 Tidpunkten för brottet*

Ett arbetsbrott preskriberas inom två år efter att det har begåtts med undantag för ockerliknande diskriminering, som preskriberas inom fem år. Möjligheten att yrka på samfundsbot preskriberas inom fem år, trots att preskriptionstiden för arbetarskyddsbrott är två år. I fråga om arbetsbrott ska särskild vikt fästas vid fortgående brott. Försummelse är iaktta arbetarskyddsbestämmelser inträffar sällan endast en dag eller vid en tidpunkt. Oskyddade maskiner kan exempelvis ha varit i användning på arbetsplatsen under många år. Försummelsen kan fortgå ännu efter det att en olycka inträffar, om arbetsgivaren inte vidtar några åtgärder. Det är viktigt att tidpunkten för brottet fastställs exakt med tanke på ansvarsfördelningen och straffansvaret för juridiska personer. När det gäller ansvarsfördelningen ska man utreda vem av arbetsgivarens företrädare och till vilken del de är ansvariga för försummelse av och brott mot arbetarskyddsbestämmelser.

Om någon har låtit en anställd i tjänsteförhållande utföra arbetet, kan försummelse av arbetarskyddsbestämmelserna även bedömas som tjänstebrott där preskriptionstiden är fem år.

## 5.5 Ansvarsfördelning

Bestämmelser om ansvarsfördelning vid arbetsbrott ingår i 47 kap. 7 § i strafflagen. Till straff för en arbetsgivares eller dennes företrädares förfarande som är belagt med straff döms den mot vars förpliktelser gärningen eller försummelsen strider. Vid bedömningen av vems förpliktelser gärningen strider mot ska man beakta partens ställning (i praktiken förmansställning på någon nivå), arten och omfattningen av hans uppgifter och befogenheter samt även i övrigt hans andel i att den lagstridiga situationen har uppkommit eller fortgått.

Enligt 16 § i arbetarskyddslagen kan arbetsgivaren som sin företrädare utse en annan person (arbetsgivarens ställföreträdare) för att sköta de uppgifter som arbetsgivaren har enligt denna lag. Ställföreträdares uppgifter ska anges tillräckligt exakt med beaktande av arbetsgivarens bransch, arbetets eller verksamhetens art och arbetsplatsens storlek. Arbetsgivaren ska se till att ställföreträdares har tillräcklig kompetens, har fått tillräcklig introduktion i sina uppgifter och även i övrigt har de förutsättningar som behövs för att sköta uppgifterna. Det är skäl att genom en inspektion utreda arbetsgivarens ställföreträdare och anteckna deras namn i anmälan.

I regel fördelas ansvaret på arbetsgivaren eller dennes företrädare. Enligt 47 kap. 8 § i strafflagen avses med arbetsgivare den som låter utföra arbete i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande (privat- eller offentligrättsligt samfund eller en fysisk person) eller den som faktiskt utövar den beslutanderätt som hör till arbetsgivaren. Med arbetsgivarens företrädare avses en medlem i ett lagstadgat eller annat beslutande organ samt den som i arbetsgivarens ställe leder eller övervakar arbetet. En typisk ansvarig aktör när det gäller arbetarskyddsbrott är den person som i arbetsgivarens ställe leder och övervakar arbetet.

Inspektören har till uppgift att utreda ansvarsfördelningen exempelvis med hjälp av ett organisationsschema, en uppgiftsbeskrivning eller arbetsordning. Inspektören avgör däremot inte slutligt fördelningen av det straffrättsliga ansvaret. Inom arbetarskyddslagstiftningen åläggs ofta allmänna skyldigheter med preventiva och mycket vittomfattande verkningar som fördelar ansvaret till de högre nivåerna inom organisationen. Med anledning av det här är det skäl att utsträcka granskningen till att omfatta även den högsta ledningen och att utvärdera uppgifter och skyldigheter på olika nivåer inom organisationen. I praktiken kan det uppstå situationer där utredningen av ansvaret kan kräva tilläggsutredning ännu efter den egentliga inspektionen, exempelvis då det är fråga om en gemensam arbetsplats eller en stor byggnadsarbetsplats. Det är i regel inte nödvändigt att sätta sig in i entreprenörsavtal eller andra avtalshandlingar för att utreda olika aktörers ställning, om t.ex. företrädarna för byggnadsarbetsplatsen kan berätta om sin ställning. Det viktigaste utifrån inspektörens synvinkel är att utreda förhållandena på arbetsplatsen och om arbetarskyddsbestämmelser har försumrats på arbetsplatsen. I den anmälan om förundersökning som arbetarskyddsmyndigheten har sammanställt ska man ta ställning till ansvarsfördelningen, om den inte annars är klar. Polisen har till

uppgift att genom undersökningar slutligt utreda arbetarskyddsansvar och hur de fördelas inom organisationen.

Ansvar för fördelas i enlighet med de faktiska makt- och ansvarsförhållandena med beaktande av hur lång tid arbetsgivarens företrädare innehaft sin ställning. Om den formella ställningen och de faktiska uppgifterna, verksamhetsmöjligheterna och befogenheterna inte motsvarar varandra, ska de faktiska makt- och ansvarsförhållandena ha en avgörande betydelse. I det här fallet är yrkesbenämningen inte avgörande. Straffrättsligt ansvar har endast de personer som har haft en faktisk möjlighet att inverka på att missförhållandet undanröjs. Det är också av betydelse om arbetsgivarens företrädare har känt till vilka åtgärder som borde ha vidtagits samt om någon har haft förpliktelse att vidta åtgärder som grundar sig på hans eller hennes ställning.

En förpliktelse som grundar sig på samma arbetarskyddsbestämmelse kan förutsätta åtgärder av flera företrädare för arbetsgivaren som har olika effekter. Exempelvis inläring och handledning av arbetstagaren kan vara flera olika förmäns skyldighet. Den högsta ledningen organiserar och finansierar, ledningen på mellannivå planerar och övervakar utbildningen och arbetsledningen genomför utbildningen.

Den person som företräder arbetsgivaren och som leder och övervakar arbetet kan verka på vilken nivå som helst i organisationen allt från högsta ledningen till arbetsledningen. De interna arrangemangen i arbetsgivarorganisationen intar således en central roll. Uppgifter och befogenheter kan flyttas nedåt i organisationen med stöd av befogenhetsbestämmelser. Den som delegerar uppgifter kan på ett godtagbart sätt befrias från uppgifterna, om den som tar emot uppgifterna på behörigt sätt kan sköta dem inom ramen för sin yrkeskompetens, utbildning, befogenheter och faktiska verksamhetsmöjligheter. Trots delegering av uppgifter innehar den högre nivån fortfarande ansvaret för kontroll och övervakning när det gäller genomförda åtgärder.

Ansvarsfördelningen behandlas närmare nedan i samband med enskilda brottsrekvisit.

## **6. Rekvisiten för arbetsbrott och tröskeln för att göra en polisanmälan**

### *6.1 Arbetarskyddsbrott*

Bestämmelser om arbetarskyddsbrott finns i 47 kap. 1 § i strafflagen. Arbetarskyddsbrott är särskilda brott som endast de aktörer som är ansvariga enligt lag kan dömas för. Vid ansvarsfördelningen bedöms det vem eller vilka av arbetsgivarens företrädare som borde ha agerat mer omsorgsfullt och vem som således är skyldig till en försummelse.

Ett villkor för att straff ska kunna dömas ut för arbetarskyddsbrott är att arbetsgivaren har agerat uppsåtligt eller av oaktsamhet. Det ska då utredas om arbetsgivaren har känt till förhållandena som strider mot arbetarskyddsbestämmelserna, dvs. om arbetsgivaren själv har observerat eller borde ha observerat ett lagstridigt

förhållande eller t.ex. om någon har informerat arbetsgivaren om det lagstridiga förhållandet. Arbetsgivarens förfarande kan anses vara uppsåtligt om arbetsgivaren redan tidigare har varit föremål för myndighetsstyrning eller meddelats förpliktelser om ärendet.

Det straffrättsliga ansvaret kan i vissa situationer även gälla andra aktörer än arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare. Dessa aktörer har genom sin verksamhet en indirekt inverkan på arbetarskyddet. Deras ansvar baserar sig på 47 kap. 8 § 2 mom. i strafflagen. Vad som i 47 kap. i strafflagen föreskrivs om arbetsgivarens och dennes företrädares ansvar tillämpas på motsvarande sätt på

- dem som låter utföra sådant arbete som avses i 3 och 4 § i arbetarskyddslagen och på företrädare för dem och
- personer som avses i 7 § i arbetarskyddslagen och i 2 § i lagen om vissa tekniska anordningars överensstämmelse med gällande krav och på företrädare för dem samt
- redare som avses i 4 § 3 punkten i lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg och på företrädare för dem.

Sådana aktörer som avses här är bl.a. maskintillverkaren, den som i huvudsak genomför byggprojektet på en gemensam byggarbetsplats, den som konstruerat ett arbetsredskap eller den som installerat en maskin eller anordning.

Att uppsåtligt eller av oaktsamhet bryta mot arbetarskyddsbestämmelserna anses som en gärning som uppfyller rekvisitetet för arbetarskyddsbrott. Enligt 47 kap. 8 § 1 mom. 4 punkten i strafflagen avses med arbetarskyddsbestämmelser sådana bestämmelser eller allmänna föreskrifter om säkerhet och hälsa i arbetet som ingår i arbetarskyddslagen eller någon annan lag om arbetarskydd eller som har utfärdats med stöd av en sådan lag. En straffbestämmelse gäller främst brott mot de säkerhetsbestämmelser som ingår i arbetarskyddslagen eller i statsrådets förordningar som har utfärdats med stöd av den. Dessutom omfattar hotet om straff bl.a. säkerhetsbestämmelserna för gruv- och elarbete samt andra sådana författningar som gäller specialområden som det hänvisas till i arbetarskyddslagen. En straffbestämmelse gäller även lagstiftningen om företagshälsovård och lagstiftningen om skydd av unga arbetstagare.

Riktgivande för innehållet i arbetarskyddsbestämmelserna är i praktiken utöver författningarna även etablerad praxis eller standarder. Brott mot arbetstidslagstiftningen, såsom ett betydande överskridande av maximiantalet övertidstimmar, kan bli straffbart tillsammans med ett arbetarskyddsbrott, om överträdelsen av arbetstidslagstiftningen har äventyrat arbetarskyddet. För att en gärning ska kunna straffas som ett arbetarskyddsbrott krävs det att gärningen utgör en överträdelse av i första hand en bestämmelse eller föreskrift som utfärdats för att skydda säkerhet eller hälsa i arbetet.

Straffbarheten gäller inte rent ordningsrelaterade skyldigheter som hör till arbetarskyddslagstiftningen, såsom skyldighet att hålla en viss författning framlagd på arbetsplatsen, eftersom dessa skyldigheter inte baserar sig på bestämmelser som gäller säkerhet eller hälsa i arbetet.

För att rekvisitet för arbetarskyddsbrott ska uppfyllas krävs det inte att något inträffar, t.ex. att en person skadas eller ens att en farlig situation uppstår, utan enbart en försummelse räcker. Det är fråga om vad den ansvariga personen har försummat att göra.

Om försummelsen av tillsynsskyldigheten har lett till att en brist eller ett missförhållande har uppstått eller möjliggjort att bristen eller missförhållandet fortgått, uppfylls rekvisitet för arbetarskyddsbrott.

När en försummelse av de ekonomiska och funktionella villkoren för arbetarskyddet utreds ska det beaktas huruvida försummelsen har medfört att förhållandena enligt arbetarskyddsbestämmelserna har försämrats eller rubbats eller inte har förverkligats över huvud taget. Enbart en försummelse är inte straffbar. De ansvariga personerna ska dock i enlighet med kvaliteten på verksamheten förutse och följa upp vilka konsekvenser för säkerheten i arbetet deras avgöranden har.

I enlighet med 8 § 2 mom. i arbetarskyddslagen omfattar arbetsgivarens omsorgsplikt inte situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, och enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med alla befogade försiktighetsåtgärder. Med oförutsebar avses en oväntad, enstaka händelse. En situation anses inte vara oförutsebar t.ex. på grund av att arbetsgivaren vid utredningen och identifieringen av olägenheter och risker på arbetsplatsen inte har observerat missförhållandet i fråga. Arbetsgivaren är skyldig att känna till och vid behov inhämta en utredning om riskerna på arbetsplatsen och hur de kan avvärras. Därför ska 8 § 2 mom. i arbetarskyddslagen tolkas snävt.

I strafflagen finns särskilda bestämmelser om vållande av personskada och om dödsvållande samt om framkallande av fara. Bestämmelser om brotten i fråga finns inte i 47 kap. i strafflagen vilket innebär att arbetarskyddsmyndigheten inte är skyldig att meddela polisen om dem. Arbetarskyddsmyndigheten ska även i dessa fall utifrån sin egen sakkunskap utvärdera arbetsgivarens skyldigheter, försummelser av dessa skyldigheter och de omständigheter som rådde samt händelseförloppet, oberoende av fallets slutliga brottsbeteckning. Den slutliga brottsbeteckningen fastställs vid åtalprövningen och i domstolen.

#### *Arbetsförhållanden som strider mot arbetarskyddsbestämmelserna*

Observationer av arbetsförhållanden som strider mot arbetarskyddsbestämmelserna görs genom inspektioner och efter detta ska ansvarsområdet för arbetarskyddet avgöra om det ska göras en polisanmälan om ett misstänkt arbetarskyddsbrott eller en misstänkt arbetarskyddsförseelse.

En uttömmande förteckning över mindre förseelser enligt 63 § i arbetarskyddslagen presenteras nedan (s. 25). Tillämpningen av punkterna 1 och 2 i den paragrafen förutsätter att det är fråga om en konkret arbetarskyddsbrist, t.ex. att det saknas en plan för asbestarbete, en säkerhetsplan för sprängarbete eller en fältbaserad sprängplan, eller att idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktningar av vissa arbetsredskap försumrats.

Vid utredningen av arbetsgivarens uppsåtlighet beaktas det t.ex. huruvida arbetsgivaren har iakttagit de förpliktande beslut som arbetarskyddsmyndigheten ålagt, instruktionerna för hur en maskin ska användas eller maskinens användningssyfte allmänt har försumrats eller arbetstagarna har gjort anmälningar om missförhållanden. Dessutom ska det beaktas om det lagstridiga förhållandet har fortgått länge på arbetsplatsen och om arbetsgivaren har förfarit på ett klart uppsåtligt sätt.

### *Olycksfall i arbetet*

Rekvisitet för arbetarskyddsbrott blir vanligen föremål för bedömning efter undersökningen av ett olycksfall i arbetet. Ett ärende inleds vanligen antingen som en anmälan om ett allvarligt olycksfall i arbetet som görs av arbetsgivaren eller som en blandad anmälan eller brottsanmälan som görs av polisen. Inspektören gör en olycksfallsundersökning enligt tillsynsanvisningen i fråga (tillsynsanvisning om allvarliga arbetsolyckfall 1/2014) och utarbetar en inspektionsberättelse där inspektören ger anvisningar om hur motsvarande olycksfall ska förebyggas och beskriver orsakerna till olycksfallet. En överföring av ärendet till arbetarskyddsmyndigheten ska dessutom alltid övervägas, om det anses sannolikt att ett arbetarskyddsbrott har begåtts. Inspektören utvärderar arbetsgivarens förfarande och de försummelser som kommit fram i arbetsgivarens verksamhet och som orsakat olycksfallet i arbetet. Hur allvarligt olycksfallet i arbetet är har i detta skede inte längre någon betydelse vid bedömningen av tröskeln för att göra en anmälan.

Vid undersökningen av ett olycksfall i arbetet ska det utredas om arbetsgivarens arbetarskyddsansvar är tydligt angivet och om de ansvariga aktörerna har skött sina uppgifter. Arbetet och arbetsförhållandena ska utredas med beaktande av arbetarskyddslagen och de förordningar som utfärdats med stöd av den. Ibland tillåter en författning att en risk förekommer, men kräver t.ex. särskild yrkeskunskap (asbestarbete) eller anvisningar om risksituationer. Anvisningar av detta slag är t.ex. säkerhetshandlingar som gäller underhåll eller reparation av maskiner.

I polisanmälan tar arbetarskyddsmyndigheten ställning till t.ex. arbetsanvisningarna om skydd av arbetsredskap och maskiner (verksamhet under normala förhållanden, avlägsnande av störningar, utförande av underhåll, särskilda situationer), planeringen av och tillsynen över arbetet och arbetsmetoderna samt arbetstidsarrangemangen och allokering av resurser. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas. Arbetsgivaren och dennes företrädare ska känna till situationen och säkerheten på den egna arbetsplatsen och att omständigheterna på arbetsplatsen (maskiner, anordningar och arbetsredskap, de arbetsmetoder som används osv.) medvetet har gjorts lagenliga. I anmälan ska det även utvärderas hur arbetsgivaren ger akt på arbetsförhållandena.

I samband med olycksfall i arbetet kan även vikten av arbetstagarens egen medverkan till olyckan bli föremål för bedömning. I arbetarskyddslagen anges vissa förpliktelser också för arbetstagare. En arbetstagares egen risktagning eller oaktsamhet medför dock inte alltid att arbetsgivaren inte är ansvarig för arbetarskyddet, eftersom arbetsgivaren är skyldig att utöva tillsyn över en arbetstagare. En arbetstagares grova försummelser av arbetarskyddet, t.ex. ett arbetssätt som tydligt strider mot anvisningarna eller grov försummelse av att använda en maskins skydd kan inverka på i första hand bedömningen av tröskeln för att göra en anmälan. Ett ärende

ska dock först granskas med beaktande av om arbetsgivarens tillsyn över arbetsförhållandena samt anvisningar har varit tillräckliga och maskinen har skyddats på ändamålsenligt sätt. En arbetstagares förfarande kan även betraktas som en arbetarskyddsförseelse, t.ex. om arbetstagaren utan tillstånd har avlägsnat skydden från en maskin.

Enligt tillsynslagen ska arbetarskyddsmyndigheten ha sannolika skäl att anmäla ett ärende till polisen för utredning. Om sannolika skäl inte föreligger, görs ingen anmälan. Anmälan behöver inte heller göras om gärningen anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver en anmälan, varvid det lagstridiga förhållandet och försummelserna beskrivs i ställningstagandet, men det konstateras att de är obetydliga och att det inte är fråga om ett överträdelseärende. Om ett ärende har inkommit till polisen som en anmälan, ska ställningstagandet eller polisanmälan motiveras med de slutsatser som dragits om undersökningen av olycksfallet i arbetet. Information om ställningstagandet ska enligt ansvarsområdets prövning även lämnas till arbetsgivaren och den arbetstagare som skadats i olyckan i arbetet. Ett behandlingsavgörande som träffats med anledning av en sådan olycka i arbetet som ansvarsområdet för arbetarskyddet undersökt på eget initiativ, när ett brott inte begåtts i ärendet och behandlingen avslutas, ska delges arbetsgivaren och arbetstagaren som sådant.

*Belastning och trakasserier som äventyrar hälsan*

### Belastning

Belastning kan vara både psykosocial och/eller fysisk. I fråga om ärenden som gäller belastning eller trakasserier ska arbetsgivarens skyldigheter att utreda och vidta åtgärder samt försummelser av dessa skyldigheter bedömas i enlighet med tillsynsanvisningarna i fråga.

Vid bedömningen av om rekvisitet för arbetarskyddsbrott uppfylls i fråga om belastning i arbetsmiljön, är arbetsgivarens åtgärder för att hantera ärendet på arbetsplatsen föremål för granskning. I samband med detta utreds det om arbetsgivarens åtgärder har lett till att det missförhållande som orsakat belastning har avlägsnats eller minskat. Av bestämmelserna i arbetarskyddslagen tillämpas vanligen 8, 10, 13, 14, 19, 25 och 28 §.

Vid bedömningen av om tröskeln för att göra en polisanmälan överskrids ska

- 1) det ha konstaterats att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan
- 2) arbetsgivaren ha fått information om saken
- 3) arbetsgivaren inte med till buds stående medel ha vidtagit åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.

Ett betydande överskridande av maximiantalet övertidstimmar (åtminstone över 1 000 timmar) har i rättspraxis ansetts som en avsevärd belastning. Anvisningar om arbetstidsförseelser finns i punkt 6.3.

Bedömningen av olägenheter eller risker för hälsan ska utföras av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården. I ärenden som framskrider ända till bedömning

av tröskeln för att göra en anmälan finns det vanligen skäl att inhämta utlåtanden av företagshälsovården och läkarutlåtanden som kan utnyttjas vid bedömningen och lämnas till polisen som en bilaga till anmälan.

Tidpunkten för när arbetsgivarens företrädare har fått information om ett ärende kan inverka på t.ex. bedömningen av brottstidpunkten i fråga om respektive person.

Vid bedömningen av tröskeln för att göra en anmälan ska det särskilt utredas om arbetsgivarens åtgärder har varit tillräckliga och om olägenheten har avlägsnats eller risken minskat.

### Trakasserier

I rättspraxis som gäller trakasserier och osakligt bemötande har det ansetts att vissa former av trakasserier, såsom upprepade muntliga förölmprningar eller osakligt beteende, om de pågår länge redan i sig utgör en risk för hälsan.

För att tröskeln för att göra en anmälan i ärenden som gäller trakasserier ska överskridas krävs det att

- 1) det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagarare som medför olägenheter eller risker för arbetstagararens hälsa; i ärenden som framskrider till bedömning av tröskeln för att göra en anmälan finns det vanligen en utredning om detta
- 2) arbetstagararen har informerat arbetsgivaren om saken eller arbetsgivaren i övrigt har fått information om saken och
- 3) arbetsgivaren inte med till buds stående medel har vidtagit åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Alla tre villkor ska uppfyllas för att arbetsgivarens förfarande ska kunna bedömas med tanke på rekvisitet för arbetarskyddsbrott. Villkoret att arbetsgivaren ska känna till saken kan uppfyllas på andra sätt i t.ex. situationer där den trakasserande personen är arbetsgivaren själv. Dessutom är trakasserier och osakligt bemötande vanligen systematiska och återkommande.

### *Arbetarskyddsförseelse*

Bestämmelser om arbetarskyddsförseelse finns i 63 § i arbetarskyddslagen och denna förseelse är i fråga om rekvisitet mer specificerad än arbetarskyddsbrott. Förteckningen över förseelser är uttömmande och den kan inte utvidgas. Arbetarskyddsförseelse blir tillämplig endast när det är fråga om en sådan i bestämmelsen avsedd specificerad och precis försummelse som är ringa med tanke på arbetarskyddet. Ärenden som anmäls som förseelser är således enstaka händelser som med tanke på klandervärdheten och arbetarskyddet är ringa och där det är uppenbart vem som är ansvarig. Således kommer en arbetarskyddsförseelse inte på fråga när en försummelse har medfört en olycka eller försummelsen har äventyrat arbetarskyddet.



Polisen och åklagaren kan behandla en arbetarskyddsförseelse i strafforderförfarande.

## 6.2 Arbetstidsbrott

Enligt 47 kap. 2 § i strafflagen gör sig en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet till en arbetstagares nackdel försummar att föra bok över arbetstider eller semestrar, för sådan bok oriktigt, ändrar, döljer eller förstör bokföringen eller gör den oläslig skyldig till arbetstidsbrott.

Sannolika skäl för att göra en anmälan föreligger t.ex. när det vid tillsynen framgår att arbetsgivaren inte överhuvudtaget har fört bok eller bokföringen är bristfällig och det till följd av detta är uppenbart att en arbetstagare har överskridit maximiantalet övertidstimmar, underskridit vilotiden eller orsakats annan olägenhet. Om försummelsen eller ändringen av bokföringen har påverkat utbetalningen av lön till en arbetstagare och på så sätt orsakat skada, kan tröskeln för att göra en anmälan överskridas. Vid bedömningen av om en anmälan ska göras behandlas inte lönetvistemål mellan arbetsgivaren och en arbetstagare.

Uppenbar likgiltighet för bestämmelserna i lag ska beaktas som grov oaktsamhet när en anmälan görs. Enbart ett formfel som orsakats av arbetsgivarens okunnighet, trots att det har orsakat skada, leder inte till en anmälan, utan ärendet ska i första hand försöka rättas till genom administrativ tillsyn.

Straffbelagd som ett arbetstidsbrott är även en gärning där arbetsgivaren trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud förfar på ett sätt som är straffbelagt enligt arbetstids- eller semesterlagstiftningen. Vid tolkningen av paragrafen ska det omfattande begreppet arbetstids- och semesterlagstiftning beaktas, som omfattar bl.a. lagen om unga arbetstagare och sjöarbetstidslagen. En arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud har i rättspraxis även tolkats extensivt så att namnet på en handling eller tillsynsåtgärd inte har betydelse med tanke på tolkningen av paragrafen. Utöver detta ska det någon annanstans i lag bestämmas att arbetsgivarens förfarande är straffbart. Att t.ex. rekvisitet för arbetstidsförseelse uppfylls är därför en förutsättning för att arbetstidsbrott ska vara tillämpligt.

Gränsen för uppsåtlighet eller grov oaktsamhet, överskrids, om ett ärende redan tidigare har varit föremål för myndighetsstyrning. Det är dock inte ändamålsenligt att försummelse av en anvisning eller uppmaning direkt skulle leda till att en polisanmälan görs. Som ett exempel på när tröskeln för att göra en anmälan överskrids kan nämnas överskridande av maximiantalet övertidstimmar eller underlåtelse att iakttä anvisningarna om en arbetsskiftsförteckning.

## 6.3 Arbetstidsförseelse

Enligt 42 § i arbetstidslagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot stadganden i denna lag eller mot stadganden eller bestämmelser som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalningsskyldighet, ingående av avtal, en rättshandlings form, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet för arbetstidsförseelse, dömas till böter.

I anvisningen om tillsynen över anställningsförhållanden 2/2011 anges det att tröskeln för att göra en anmälan om arbetstidsförseelse är att maximiantalet övertidstimmar överskrider 50 timmar. Bedömningen av om en anmälan ska göras påverkas även av antalet arbetstagare som överskridit maximiantalet timmar och eventuella tidigare myndighetsstyrning som arbetsgivaren varit föremål för. Arbetsgivaren kan genom att försumma en anvisning även göra sig skyldig till arbetstidsbrott enligt 47 kap. 2 § i strafflagen. Vid bedömningen ska ett eventuellt avtal om extra övertidsarbete beaktas. Avtalet är inte formligt och det ska ingås före den i lagen angivna gränsen uppnås på det sätt som bestäms i arbetstidslagen.

Även t.ex. försummelse av bestämmelserna om vilotider, nattarbete eller en arbetsskiftsförteckning kan uppfylla rekvisiten för arbetstidsförseelse. När det bedöms om en anmälan om arbetstidsförseelse ska göras ska det beaktas att arbetstidslagen ger möjlighet att genom riksomfattande kollektivavtal avtala om vissa ärenden med avvikelse från lagen.

#### 6.4 Överträdelse av arbetsavtalslagen

Bestämmelser om överträdelse av arbetsavtalslagen finns i 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

Vanliga gärningar som uppfyller gärningsbeskrivningen för överträdelse av arbetsavtalslagen är försummelse av de skyldigheter att ge handlingar som nämns i paragrafen samt felaktig tillämpning av en kvittningsbestämmelse. Vid bedömningen av tröskeln för att göra en anmälan ska det bedömas om myndighetsstyrningen har iakttagits eller inte och om arbetsgivaren tidigare gjort sig skyldig till motsvarande försummelse. I fråga om kvittningsbestämmelsen är det ändamålsenligt att tröskeln för att göra en anmälan fastställs så att den ligger nära gränsen för en helt och hållet kvitterad lön.

#### 6.5 Brott som gäller diskriminering i arbetslivet

Bestämmelser om brott som gäller diskriminering i arbetslivet finns i 47 kap. 3 § i strafflagen. En tolkning som sträcker sig utanför ordalydelsen i paragrafen (analogi) till skada för den åtalade är förbjuden. Gränsdragningar som är betydelsefulla med tanke på ordalydelsens exakthet är t.ex.

Diskriminerad aktör: En arbetsökande eller arbetstagare, dvs. paragrafen omfattar inte praktikanter o.d. (jfr dock arbetarskyddsbrott).

Diskriminerande aktör: En arbetsgivare eller en företrädare för denne.

Diskriminerande gärning: Ordalydelsen i lagen "vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande" inbegriper tiden och gärningarna från platsannonseringen till det att anställningsförhållandet upphör. Avsikten är att det mellan den första eventuella tidpunkten för en gärning och det att anställningsförhållandet upphör inte ska finnas tidsperioder då bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet inte kan tillämpas. Bestämmelsen är inte tillämplig efter detta, t.ex. i fråga om sexuella trakasserier av en före detta arbetstagare.

Diskrimineringsgrund: Ska tolkas strikt och olika grunder ska skiljas åt, bl.a. hälsotillstånd och utseende.

Dessutom ska det beaktas att ordalydelsen i strafflagen skiljer sig från ordalydelsen i bestämmelsen om diskriminering i diskrimineringslagen. De fakta som observerats vid tillsynen ska därför noggrant jämföras med rekvisiten i strafflagen. Jämställdhetslagen kan enligt de lagberedningshandlingar som gäller den användas som stöd för tolkningen. Detta har betydelse för bl.a. en diskriminerande gärnings omfattning (direkt, indirekt, order) och för tolkningen av de varierande formerna av könsdiskriminering.

Enbart en allmän misstanke om diskriminering i arbetslivet kan inte utgöra grund för en anmälan om förundersökning. Enligt tillsynslagen ska det finnas sannolika skäl för en misstanke. Detta innebär att det som stöd för en misstanke ska läggas fram konkreta fakta, trots att det i sig inte hör till arbetarskyddsmyndighetens uppgifter att inhämta bevis. Tröskeln är således högre än enbart misstanke, som avser en låg sannolikhet (jfr polisens tröskel för förundersökning "skäl att misstänka").

Det finns tre villkor för att tröskeln för att göra en anmälan ska uppfyllas 1) en diskrimineringsgrund, 2) en diskriminerande gärning och 3) ett samband mellan dessa.

Före anmälan ska även eventuella godtagbara, vägande skäl beaktas. Då beaktas bestämmelserna i och tolkningen av den materiella arbetslag som ska tillämpas på situationen. Det ska även utredas om arbetsgivaren hade rätt att t.ex. enligt arbetsavtalslagen agera på det sätt som arbetsgivaren gjort.

I situationer där det utifrån de erhållna uppgifterna har väckts en sannolik och motiverad misstanke om diskriminering i arbetslivet, men en tillräcklig utredning inte är möjlig t.ex. på grund av arbetsgivarens passivitet eller på grund av att parterna framför mycket motsägelsefulla åsikter, kan det vara motiverat att låta polisen undersöka ärendet. Detta förfarande kan användas t.ex. i situationer där någon av parterna uppger att det finns en person som känner till saken och som polisen kan höra som ett vittne som är skyldigt att hålla sig till sanningen. Avsikten är dock inte att alla ärenden som är också det minsta oklara ska överföras till polisen, utan en anmälan kräver även i dessa ärenden att myndigheten har sannolika skäl att misstänka att brottsrekvisitet uppfylls.

#### *Diskrimineringsgrunder*

När en polisanmälan görs ska vikt fästas vid de diskrimineringsgrunder som nämns i bestämmelsen och som skiljer sig från de diskrimineringsgrunder som avses i diskrimineringslagen. En annan jämförbar omständighet som avses i bestämmelsen i strafflagen kan i praktiken innebära t.ex. att en arbetstagare försätts i en ofördelaktig ställning till följd av att han eller hon har fört fram arbetarskyddsbrister på arbetsplatsen eller tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten med anledning av bristerna.

### *Försättande i ofördelaktig ställning*

En arbetsgivares eller dennes företrädares förfarande är diskriminerande om en arbetssökande eller arbetstagare utan vägande, godtagbart skäl försätts i ofördelaktig ställning. Diskriminering innefattar alltså en viss form av jämförelse. Som jämförelseobjekt används vanligen andra arbetssökande eller andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren och som arbetar med samma uppgifter eller i övrigt under liknande förhållanden som den diskriminerade.

För att en gärning ska vara straffbar krävs det däremot inte alltid att ett specificerat jämförelseobjekt kan utses bland samma arbetsgivares andra arbetstagare. I praktiken är det möjligt att utföra jämförelsen så att uttrycket "ofördelaktig ställning" i bestämmelsen kan tillämpas även genom att som måttstock för jämförelsen ha de arbetssökande och arbetstagare som andra arbetsgivare behandlar lagenligt och objektivt. Det krävs dock alltid att en arbetssökande eller arbetstagare objektivt sett försätts i en ofördelaktigare ställning än någon som inte har egenskapen i fråga. Enbart olika behandling är således inte en grund för straffbarhet. I fråga om sexuella trakasserier ska det dock beaktas att trakasserier på grund av kön och ofredande, liksom diskriminering på grund av kön i allmänhet, alltid innefattar att den diskriminerade kränks som kvinna eller man. Detta innebär att det vid trakasserier på grund av kön redan i sig är fråga om ett diskriminerande förfarande som strider mot principerna om jämlik behandling, och att det inte krävs att en diskrimineringsjämförelse görs för att konstatera att förfarandet är diskriminerande.

### *Arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden*

Gemensamt för tolkningen av diskrimineringsgrunder är att det för straffbar diskriminering inte krävs en uttrycklig avsikt att diskriminera på basis av grunderna i fråga. Motivet för arbetsgivarens eller dennes företrädares förfarande kan t.ex. vara ekonomisk vinst eller att trygga att arbetet löper smidigt. Avsiktlig och straffbar diskriminering i arbetslivet förekommer dock endast när gärningsmannen har känt till diskrimineringsgrunden.

### *Vägande godtagbart skäl*

Försättande i en ofördelaktig ställning på det sätt som avses i bestämmelsen om diskriminering i arbetslivet är inte straffbart om det finns ett vägande, godtagbart skäl för detta. Vanligen ska ett sådant skäl på ett eller annat sätt ha samband med arbetet.

## *6.6 Ockerliknande diskriminering i arbetslivet*

Om en arbetstagare eller arbetssökande vid diskriminering i arbetslivet försätts i märkbart ofördelaktig ställning genom att arbetstagarens ekonomiska trångmål eller annars trängda läge, beroende ställning, oförstånd, tanklöshet eller okunnighet utnyttjas, ska arbetsgivaren dömas för ockerliknande diskriminering i arbetslivet med stöd av 47 kap. 3 a § i strafflagen. Bestämmelsen har utarbetats som skydd för uttryckligen den svagare parten och avsikten med den är att förhindra att en utsatt person utnyttjas. Att straffskalan för ockerliknande diskriminering i arbetslivet är strängare än för diskriminering i arbetslivet visar att det är fråga om en mer

klandervärd gärning om en persons mer utsatta ställning medvetet utnyttjas vid diskriminering i arbetslivet.

Tillämpningen av bestämmelsen kräver att rekvisitet för diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen uppfylls.

#### *Märkbart ofördelaktig ställning*

Jämförelseobjekt kan vara arbetsgivarens egna förfarande/verksamhet eller allmän praxis på arbetsmarknaden, t.ex. bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal. En ofördelaktig ställning kan ta sig uttryck t.ex. som betalning av en betydligt lägre lön jämfört med de andra arbetstagarna eller osakliga arbetstider. Att en person är i betydande grad underbetald eller att lön inte betalas ut, att arbetsförhållandena eller arbetstiderna är osakliga, att semester inte ges och att semesterersättningar inte betalas ut är vanligen sammantaget eller var för sig tecken på en märkbart ofördelaktig ställning.

#### *Den metod med hjälp av vilken/sättet på vilket en arbetstagare utnyttjas och arbetstagarens beroende ställning*

Rekvisitet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet uppfylls om arbetsgivaren utnyttjar en arbetssökandes eller arbetstagares

- 1) ekonomiska trångmål eller annars trängda läge (asylsökande, medellöshet, förhållandena i ursprungslandet)
- 2) beroende ställning (släkt- eller familjeförhållande, skuldförhållande, rätt att arbeta/uppehållstillstånd, bostad som ägs av arbetsgivaren)
- 3) oförstånd (bristande språkkunskaper, kulturskillnader)
- 4) tanklöshet (arbetstagaren har inte tänkt på villkoren för arbetsförhållandet, om han eller hon varit nöjd med lönen osv.)
- 5) okunnighet (arbetstagaren känner inte till den finska arbetslagstiftningen om villkoren för ett anställningsförhållande eller om arbetsförhållandena).

En arbetstagare behöver inte vara i beroendeställning till arbetsgivaren, utan utnyttjandet kan även grunda sig på att arbetsgivaren utnyttjar ett beroendeförhållande som arbetsgivaren känner till. I fråga om tanklöshet, oförstånd och okunnighet bedöms arbetstagarens faktiska förmåga och möjlighet att skaffa sig tillräcklig information om arbetsförhållandena. Till exempel om en utlännings okunnighet eller ställning uppenbart har utnyttjats när det avtalats om villkoren för anställningsförhållandet.

#### *Förhållande till grovt ocker och människohandel*

I samband med tillsynen kan det komma fram tecken på människohandelsbrott. Detta beskrivs närmare i anvisningen om tillsynen av utländsk arbetskraft 2/2012.

Bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet tillämpas inte om det på något annat ställe i strafflagen föreskrivs strängare straff för gärningen. Bestämmelsen om ockerliknande diskriminering i arbetslivet åsidosätts på basis av subsidiaritetsklausulen, om gärningen bedöms som grovt ocker eller människohandel.

## 7. Juridiska personers straffansvar

Arbetarskyddsbrott som avses i 47 kap. 1 § i strafflagen kan förenas med samfundsbot. En arbetsgivarsammanslutning kan dömas till samfundsbot, om de chefer som utövar den faktiska beslutanderätten hos den juridiska personen har varit delaktiga i ett brott eller åtminstone tillåtit att brottet begåtts eller om företaget i sin verksamhet inte har iakttagit den omsorgsfullhet och försiktighet som krävs för att förhindra ett brott.

Enligt 8 § 5 mom. i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren se till att arbetarskyddsåtgärder beaktas i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation. En arbetsgivarsammanslutning ska agera yrkesmässigt inom sitt verksamhetsområde. Därför ska sammanslutningen när den ordnar och anvisar resurser för sin verksamhet se till att säkerställa att de arbetarskyddsbestämmelser som gäller dess verksamhet iakttas.

En samfundsbots penningbelopp kan vara 850–850 000 euro. Samfundsbots belopp fastställs enligt försummelsens karaktär och omfattning eller ledningens delaktighet samt den juridiska personens ekonomiska ställning. Syftet med en samfundsbot är att den de facto ska styra hela sammanslutningens verksamhet. Bedömningen av samfundsbots belopp hör i sig inte till arbetarskyddsmyndigheten.

Enligt rättspraxis betonas som arbetsgivarens skyldigheter att förutse arbetarskyddsrisiker, att planera åtgärder, att på förhand förhindra risker och olägenheter samt att fortgående följa upp arbetarskyddet och att se till att säkerhetsriskerna identifieras och beaktas i verksamheten på alla nivåer inom organisationen. För att ansvaret för arbetarskyddet ska kunna identifieras och realiseras effektivt på alla nivåer inom organisationen, ska behörighets- och ansvarsförhållandena vara tydliga och styrningen och tillsynen fungera. Till exempel faktumet att gärningsmannen när han eller hon bröt mot lagen överträdde sina befogenheter friar inte en juridisk person från straffansvar, om den juridiska personen har överträtt eller försummat sina skyldigheter i dessa avseenden.

Om arbetarskyddsmyndigheten observerar tecken på att straff kan dömas ut i form av samfundsbot, ska de faktorer som har inverkan på påförande av straffet och möjligheten till samfundsbot beskrivas för polisen när anmälan görs. Arbetarskyddsmyndigheten har inte i sig behörighet att yrka på samfundsbot. Polisen ska utreda detta vid förundersökningen. Till polisanmälan ska då fogas uppgifter om myndighetsstyrning, förpliktande beslut, temporära användningsförbud, brottsanmälningar, domar osv. som arbetsgivaren meddelats tidigare i samma ärende eller i ett motsvarande ärende. Dessa uppgifter ska vid behov inhämtas även på riksnivå om verksamheten inom de andra ansvarsområdena för arbetarskyddet. I remisskedet kan åklagaren även uppmärksammas på ärendet. Enligt riksåklagarämbetets ställningstagande (15.1.2007, dnr 131/41/06) kan det av åklagare krävas att de vid åtalsprövningen träffar ett skriftligt avgörande som gäller en juridisk persons straffansvar.

Möjligheten att yrka på samfundsbot preskriberas inom fem år, trots att preskriptionstiden för arbetarskyddsbrott är två år. Samfundsbot kan således dömas ut, trots att en svarande som är en person inte åtalas och trots att personernas straffrättsliga ansvar redan har preskriberats.

## 8. Förverkandepåföljd

Enligt 10 kap. 2 § i strafflagen ska ekonomisk vinning av ett brott dömas förverkad. Bestämmelserna i arbetarskyddslagstiftningen försummas ofta av bl.a. ekonomiska besparingskäl. Det kan upplevas som dyrt och tidskrävande att skaffa skydd, ställningar eller annan skyddsutrustning, arbetstidsbokföringen kan försummas på grund av det extra besvär och de extra kostnader den medför, och utländska arbetstagare betalas inte lön enligt kollektivavtalet, eftersom de är nöjda med mindre. I fråga om arbetarskyddsbrott är vinningen oftast den kostnadsbesparing som uppnåtts genom att försumma förpliktelserna.

Avsikten med beslag av ekonomisk vinning av brott är att förhindra ett brotts lönsamhet. Förverkandepåföljden tryggar i sig företagets jämlika konkurrensmöjligheter. Beslag av vinning kan även antas ha en förebyggande inverkan, eftersom risken för att förlora vinningen minskar frestelsen att bryta mot arbetarskyddslagstiftningen.

Beslag kan ha en större inverkan än straff i situationer där förverkandepåföljden är kännbar, men det egentliga straffet är lindrigt. I vissa situationer har kraven på beslag uppgått till hundratusentals euro.

Till en förverkandepåföljd döms den till vars förmån ett brott har begåtts. Den till vars förmån brottet begås behöver inte alls ha kännedom om brottet eller gärningsmannen. Väsentligt är att den till vars förmån brottet begås i praktiken drar nytta av brottet. I fråga om arbetsbrott är det vanligen endast arbetsgivarföretag som drar nytta. Den som är berättigad att företräda en juridisk person eller att i ett visst ärende utöva beslutanderätt kan dock agera i en juridisk persons ställe. Den företrädande partens formella ställning inom en organisation har då ingen betydelse. Gärningsmannen kan t.ex. vara verkställande direktör i ett aktiebolag eller någon annan företrädare för arbetsgivaren, men det är företaget som drar nytta av den ekonomiska vinningen av brottet.

Det är i första hand polisens sak att utreda ett brott och den ekonomiska vinningen av brottet. Arbetarskyddsmyndigheten kan när brottsanmälan görs upplysa polisen om hur stor vinningen är. Ekonomisk vinning kan vara t.ex. extra inkomster som fått från brottslig verksamhet, en inbesparing eller ränteinkomster på en försummad investering. I allmänhet består en sådan vinning av anskaffningar som inte gjorts, inbesparad arbetstid till följd av åtgärder som inte genomförts eller löner som inte betalats ut.

Arbetarskyddsmyndigheten kan utreda och beskriva vad arbetsgivaren har vunnit på att försumma arbetarskyddsforpliktelserna jämfört med om arbetsgivaren skulle ha iakttagit dem. Situationen jämförs med motsvarande lagliga situation där arbetarskyddsforpliktelserna har iakttagits. Om vinningens storlek inte kan utredas eller det är svårt att fastställa den, är arbetarskyddsmyndighetens riktgivande bedömning av vinningens storlek ytterst viktig.

Arbetarskyddsmyndigheten ska i anmälan om förundersökning bilda sig en uppfattning om brottsbeteckningen för underlåtelse att iaktta respektive bestämmelse som varit föremål för tillsyn. Den allmänna uppskattningen av storleken på den lön som

inte betalats ut påverkar därför brottsbeteckningen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet eller annan diskriminering i arbetslivet. Vid behov kan ett utlåtande om fastställande av lön begäras av de avtalande parterna i ett kollektivavtal. Även beräkningen av vinningen av försummelsen av arbetarskyddsbestämmelserna har betydelse. Arbetarskyddsmyndigheten ska vid behov ge polisen och åklagaren råd angående grunderna för vinningen av brottet.

## 9. Samarbete och sakkunnigverksamhet

För att få de ytterligare uppgifter och utredningar som behövs vid påföljdsprövningen ska ansvarsområdena för arbetarskyddet vid behov samarbeta även med aktörer som har särskild sakkunskap, såsom företagshälsovården, Säkerhets- och kemikalieverket, skatteförvaltningen, dataombudsmannen, minoritetsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen.

Arbetarskyddsmyndigheten är i brottmål sakkunnig och arbetar i nära samarbete med polisen och åklagaren. Detta är ett faktum i fråga om brottsanmälningarna till polisen, den hörda personens ställning vid polisundersökningen och utlåtandena till åklagare. Arbetarskyddsmyndigheten har dessutom rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga behandlingen av ett brottmål. Även annat samarbete som främjar undersökningen, åtalsprövningen och rättegången ska tillåtas enligt parternas prövning.

Arbetarskyddsmyndigheten tar i detalj ställning endast till omständigheter som gäller den lagstiftning som arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över. Arbetarskyddsmyndigheten kan vid polisundersökningen t.ex. ta ställning till vad som bör undersökas för att utreda ett ärende och vem som eventuellt bör höras. Arbetarskyddsmyndigheten ska till åklagaren lämna ett utlåtande före åtalsprövningen upphör, om åklagaren har reserverat tid för det. Begäran om utlåtande ska så långt som möjligt besvaras inom den tid som åklagaren fastställt dock alltid i enlighet med de mål för leveranstiden som ansvarsområdena för arbetarskyddet har.

## 10. Anvisningens giltighet

Denna anvisning gäller till den 31 december 2019.

### Bilagor

Bilaga 1	Exempel på situationer där en uppmaning kan ges
Bilaga 2	Straffbara handlingar som avses i 47 kap. i strafflagen och i andra lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn

Distribution      Ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken



## **Bilaga I. Exempel på situationer där en uppmaning kan ges**

I det följande presenteras med stöd av tillsynspraxis situationer med anledning av vilka en inspektör vanligen har haft skäl att anse att risken eller olägenheten är mer än obetydlig. Inspektören ska då ge arbetsgivaren en uppmaning att avlägsna eller rätta till en omständighet som strider mot bestämmelserna. En uppmaning baserar sig på inspektörens prövning och de tillsynsanvisningar som getts. När en inspektion utförs ska förhållandena och andra omständigheter på arbetsplatsen beaktas vid prövningen.

### **Spelregler i arbetslivet och rätt att få uppgifter**

Arbetsgivaren har inte i ett skriftligt arbetsavtal eller genom en skriftlig redogörelse gett arbetstagaren ett arbetsintyg, lönespecifikationer eller en utredning om de centrala villkoren för anställningsförhållandet.

Arbetstidsbokföringen saknas eller det finns mer än obetydliga brister i den (t.ex. timmar saknas eller timmarna motsvarar inte de faktiska arbetstimmarerna).

En arbetsskiftsförteckning saknas eller det finns mer än obetydliga brister i den (t.ex. förteckningen motsvarar inte de faktiska arbetsskiftena, tiden när arbetet inletts eller veckovila saknas).

Ett system för utjämning av arbetstiden saknas eller det finns mer än obetydliga brister i det.

En arbetstagare har trots att han eller hon begärt det inte fått kopior av de anteckningar i arbetstidsbokföringen och arbetsskiftsförteckningarna som gäller honom eller henne.

En semesterbokföring saknas eller det finns mer än obetydliga brister i den.

Arbetsgivaren låter inte inspektören se uppgifter om grunden för en utlännings rätt att arbeta.

Företrädaren för den utstationerande arbetsgivaren låter inte inspektören se det utstationerande företags identifieringsuppgifter, uppgifter om företags ansvariga personer, arbetstagarnas identifieringsuppgifter, en redogörelse för de centrala villkoren för anställningsförhållandena, en redogörelse för grunden för rätten att arbeta eller arbetstids- och lönebokföringen.

### **Förlängning av arbetskarriärerna**

Det saknas en utredning om risker angående hotet om våld på arbetsplatsen och hotet om våld är uppenbart.

Det har med tanke på hotet om våld inte ordnats möjlighet att snabbt kalla på hjälp, trots att hotet om våld är uppenbart.

Anvisningar om rutiner för hantering av hotet om våld saknas, trots att hotet är uppenbart.

Arbetsgivaren har i ett ärende som gäller trakasserier eller annat osakligt bemötande i arbetet inte iakttagit sina förpliktelser enligt 28 § i arbetarskyddslagen, trots

att arbetsgivaren har fått information om saken och det medför olägenheter eller risker för en arbetstagares hälsa.

Arbetsgivaren har inte utrett de anklagelser om trakasserier som förts fram, klargjort sin ståndpunkt till dem eller meddelat arbetstagaren och arbetarskyddsfullmäktige vilka åtgärder arbetsgivaren ämnar vidta eller inte vidta.

Arbetsgivaren har i ett ärende som gäller skadlig psykisk belastning inte iakttagit sina förpliktelser enligt 25 § i arbetarskyddslagen, trots att arbetsgivaren har fått information om saken och hälsoriskerna enligt företagshälsovårdens bedömning är mer än obetydlig.

Belastningen har inte alls utretts eller utredningen eller bedömningen har varit bristfällig.

Utomstående sakkunniga har inte anlåtts, trots att det funnits behov.

Åtgärder har inte vidtagits för att undvika eller minska en risk.

Åtgärder har inte vidtagits när information fåtts om att en arbetstagare belastas.

Nödändig kontakt vid ensamarbete har inte ordnats.

Arbetsgivaren har inte identifierat risker och olägenheter i fråga om lyft och förflyttningar som utförs manuellt eller i fråga om repetitivt arbete, trots att fara för hälsan har konstaterats.

Arbetsgivaren har inte undvikit/minskat de risker och olägenheter i fråga om lyft och förflyttningar som utförs manuellt eller i fråga om repetitivt arbete som kommit fram vid identifieringen av risker och olägenheter.

Arbetsgivaren har inte identifierat risker och olägenheter i fråga om bildskärmsarbete, trots att fara för hälsan har konstaterats.

Arbetsgivaren har inte avlägsnat de risker och olägenheter som kommit fram vid identifieringen, trots att fara för hälsan har konstaterats.

## **Företagshälsovård**

Företagshälsovård har inte ordnats.

Hälsoundersökningar har försumrats i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa.

En arbetsplatsutredning saknas på en arbetsplats där det finns en särskild hälsorisk eller så har risken inte behandlats.

## **Maskiner och arbetsredskap**

Arbete med en maskin där tillträdet till det riskområde som dess rörliga delar utgör inte har förhindrats genom tillräckliga åtgärder och maskinen kan orsaka en olycka.

Det i en maskin finns oskyddade vassa delar eller det finns klämrisk eller andra farliga faktorer, såsom heta ytor.

En maskin saknar en anordning som hindrar den från att sättas igång av misstag om maskinen har stannat på grund av ett elavbrott eller underspänning i elnätet.

Skydd mot handskador saknas.

Skydd av en maskins reglage så att de inte kan stötats till av misstag saknas eller är bristfälliga.

Tillträde till en automatiserad maskins riskområde har inte förhindrats när maskinen används.

Arbetsgivaren har inte låtit granska maskinerna och/eller arbetsredskapen, inklusive elledningar och elektriska anordningar samt ventilationsanordningar, i enlighet med bestämmelserna och föreskrifterna som gäller dem.

## **Fallrisk**

Tryggt tillträde till platser som regelbundet måste besökas på grund av produktion, reglering eller service saknas.

Ställningarna saknar konstruktioner som förhindrar fall.

Åtgärderna för att ute förebygga halka på gång- och transportvägar är bristfälliga.

Renligheten och ordningen uppvisar brister som orsakar hälsofara.

## **Kemikalier**

Ett säkerhetsdatablad saknas helt och hållet.

Ett kemikalieförteckning har inte utarbetats.

En skriftlig riskbedömning saknas helt och hållet.

Ett ASA-förteckning har inte utarbetats.

Bindande gränsvärden eller koncentrationer som befunnits skadliga, dvs. så kallade HTP-värden, överskrids vid mätningar av orenheter i luften eller bindande gränsvärden eller referensgränsvärden överskrids i biologiska mätningar av exponering.

Det kan utgående från arbetsförhållandena klart konstateras att risken för skadlig exponering är uppenbar (t.ex. mätningsskyldighet eller arbetsgivarens andra utredningsskyldigheter)

Arbetet medför särskild risk för insjuknande.

En utredning av exponeringen för radon har inte gjorts, trots att det finns behov av det.

Det på arbetsplatsen finns risk för att exponeras för asbest.

Icke-rökare exponeras för tobaksrök.

Ett explosionskyddsdocument har inte utarbetats.

## **Biologiska agenser**

Den risk eller olägenhet som biologiska agenser medför har inte avlägsnats eller undvikits till följd av en riskbedömning eller trots företagshälsovårdens uppmaning.

## **Problem med inomhusluften**

Det har inte gjorts en byggnadsteknisk utredning eller någon annan utredning, trots att det förekommer problem med inomhusluften isom äventyrar hälsan eller är skadlig för hälsan.

Det har inte gjorts en utredning av arbetstagarnas symptom och förutsättningarna för att fortsätta arbeta på arbetsplatsen då risken eller olägenheten är mer än obetydlig.

Det har inte vidtagits åtgärder för att minska/avlägsna exponeringen antingen på gruppnivå eller, om en arbetstagares hälsotillstånd kräver det, på individnivå.

## **Buller och vibrationer**

En utredning av exponeringen har inte gjorts, men det finns skäl att misstänka för stor exponering.

Ett program för bekämpning av buller och/eller vibrationer har inte utarbetats, trots att det finns skäl att misstänka för stor exponering.

## **Temperaturförhållanden och ventilation**

Arbetstagarna exponeras under värmeböljor (utomhustemperaturen överstiger 25°C) för en för stor värmebelastning, och exponeringstiden är inte begränsad.

Arbetstagarna exponeras för kyla på ett sätt som medför fara för hälsan.

## **Belysning**

Belysningens styrka motsvarar inte de krav som arbetet ställer och missförhållandet medför olägenhet eller risk för hälsan eller säkerheten.

## **Personlig skyddsutrustning**

Nödvändig personlig skyddsutrustning eller särskilda glasögon för bildskärmsarbete har inte skaffats.

Skyddshjälm, synliga skyddskläder, ögonskydd eller fallskyddsutrustning som krävs i arbetet används inte.

## **Räddningsutrustning**

Utrustningen för en första släckningsinsats är bristfällig.

Utrustningen för en första släckningsinsats har inte inspekterats.

## **Säkerhetsplan**

Skriftliga säkerhetsplaner som krävs enligt bestämmelserna och för att arbetet är farligt har inte utarbetats eller de motsvarar inte arbetsplatsens behov.

## **Personalrum**

Personalrum har inte ordnats, de befinner sig i ett osakligt tillstånd, de är uppenbart otillräckliga eller för svårtillgängliga eller separata omklädningsrum och tvättrum för män och kvinnor (vid behov) har inte reserverats.

## **Bilaga 2. Straffbara handlingar som avses i 47 kap. i strafflagen och i andra lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn**

Arbetarskyddsbrott (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 1 §*)  
Arbetstidsbrott (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 2 §*)  
Diskriminering i arbetslivet (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 3 §*)  
Ockerliknande diskriminering i arbetslivet (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 3 a §*)  
Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 4 §*)  
Kränkning av arbetstagarers organisationsfrihet (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 5 §*)  
Brott mot förbudet att ta ut avgift för arbetsförmedling (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 6 §*)  
Anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd (*Strafflagen 39/1889, 47 kap. 6 a §*)

Utlänningsförseelse (*Utlänningslagen 30/2004, 185 §*)  
Utlänningsförseelse av arbetsgivare (*Utlänningslagen 30/2004, 186 §*)  
Brott mot lagen om utstationerade arbetstagare (*Lagen om utstationerade arbetstagare 1/46/1999, 9 a §*)

Överträdelse av arbetsavtalslagen (*Arbetsavtalslagen 55/2001, 13 kap. 11 §*)  
Arbetstidsförseelse (*Arbetstidslagen 605/1996, 42 §*)  
Semesterförseelse (*Semesterlagen 162/2005, 38 §*)  
Brott mot stadgandena i lagen om studieledighet (*Lagen om studieledighet 273/1979, 14 §*)  
Lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag 388/1937, 6 §  
Lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna 272/1944, 3 §  
Överträdelse av lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (*Lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet 305/2009, 7 §*)  
Brott mot viss social lagstiftning om vägtransporter (*Vägrafiklagen 267/1981, 105 a §*)  
Brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet (*Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004, 24 §*)

Överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal (*Lagen om sjöarbetsavtal 756/2011, 13 kap. 20 §*)  
Fartygskommissionsöverträdelse (*Lagen om sjöarbetsavtal 756/2011, 13 kap. 21 §, om regionförvaltningsverket utövar tillsyn målsägandebrott*)  
Brott mot semesterstadgandena för sjömän (*Semesterlagen för sjömän 433/1984, 31 §*)  
Sjöarbetsförseelse (*Lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg 395/2012, 20 §*)  
Brott mot arbetstidsbestämmelserna för fartyg i inrikesfart (*Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart 248/1982, 27 §*)  
Förseelse mot bestämmelserna om läkarundersökning av fartygspersonal (*Lagen om läkarundersökning av fartygspersonal 1/71/2010, 17 §*)

Arbetarskyddsförseelse (*Arbetarskyddslagen 738/2002, 63 §*)

Arbetarskyddsförseelse (*Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen 44/2006, 51 §*)  
Brott mot samarbetskyldigheten inom företagshälsovården (*Lagen om företagshälso-vård 1383/2001, 23 §*)  
Underlåtelse att ordna företagshälsovårdstjänster (*Lagen om företagshälsovård 1383/2001, 23 §*)  
Brott mot stadgandena om skydd för unga arbetstagare (*Lagen om unga arbetstagare 998/1993, 18 §*)  
Brott mot skyddsåtgärder enligt tobakslagen (*Tobakslagen 693/1976, 33 §*)  
Överträdelse av lagen om laddare (*Lagen om laddare 219/2000, 6 §*)  
Kemikalieförseelse (*Kemikalielagen 599/2013, 59 §*)  
Förseelse i fråga om skyldigheten att lämna uppgifter (*Lagen om ett register över dem som i sitt yrke är exponerade för ämnen och processer som föranleder risk för cancersjukdom 717/2001, 7 §*)  
Förseelse i fråga om anordningars säkerhet (*Lagen om vissa tekniska anordning-ars överensstämmelse med gällande krav 1016/2004, 13 §Giltighet*)

## Tillsynsanvisningar som utgetts tidigare

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2010 Tillsynsanvisning

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2010 Tillsynen av fysiskt våld och hot om våld

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2010 Tillsynen av fukt- och mögelskador

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2011 Tillsynen av trakassier och annat osakligt bemötande

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2011 Tillsynen över anställningsförhållanden

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2012 Tillsynen av diskriminering i arbetslivet

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2012 Tillsynen av utländsk arbetskraft

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2014 Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2014 Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2014 Tillsynen av kemiska agenser







