

Arbetsmiljölagen i förhållande till annan lagstiftning

Dokumenttyp:	Riktlinje
Beslutad av:	Kommunstyrelsen (2017-05-10 § 2)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2017-05-10
Dokumentansvarig:	HR-kontoret
Senast reviderad:	Klicka här för att ange datum. (nämnd §)
Senast granskad:	2017-05-10

Arbetsgivaren ska genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete se till att risker i arbetsmiljön helt tas bort eller, om det inte är möjligt, minska riskerna. Komplexitet i tolkningen av Arbetsmiljölagen kan uppstå när medarbetarnas risk för ohälsa eller olycksfall ställs mot krav i annan speciallagstiftning såsom **Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) eller Skollagen**. Utgångspunkten, i de fall där lagarna ställs emot varandra, skall vara att ingen lagstiftning har företräde framför den andra och att en kompromiss ska göras där båda lagarna uppfylls. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att lagarna ska uppfyllas men det behöver göras i samverkan med medarbetare, kund, god man, anhörig eller elev för att bästa resultat ska kunna uppnås. Denna rutin är en hjälp till hur arbetet kan gå till för att säkerställa att viktiga moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs.

Vid kännedom om att medarbetare utsätts för bekymmer med arbetsmiljön i koppling till insatser beslutade i förhållande till annan speciallagstiftning gäller det att vi som arbetsgivare tar detta på största allvar och arbetar med att säkerställa våra medarbetarnas arbetsmiljö. Eftersom ingen av lagarna har företräde framför någon annan uppstår ibland diskussioner och konflikter vid olika tolkningar av hur lagarna ska tillämpas.

Om arbetsmiljöproblem uppstår:

1. Första steget blir att genomföra en **riskbedömning och skriva handlingsplan** (för de åtgärder som inte kan lösas omgående) för att tydliggöra vilka åtgärder som krävs för att komma tillrätta med arbetsmiljöproblemen. Om möjligt, involvera individen/individerna eller andra (ex. god man, anhöriga, föräldrar) i processen och för en dialog om problemen och lämpliga åtgärder. Målet är att arbetsmiljöproblemen ska upphöra samtidigt som insatsen/utbildningen utförs. Arbetsgivaren har en skyldighet att följa Arbetsmiljölagen samt föreskrifter inom arbetsmiljöområdet.
2. Om arbetsmiljöproblemen kvarstår trots att alla åtgärder är genomförda ska översyn ske kring vilka ytterligare åtgärder som behöver göras för att säkerställa medarbetarnas arbetsmiljö. Detta kan innebära att en ny riskbedömning och



handlingsplan genomförs alternativt att befintlig handlingsplan justeras.
Kontakta HR-konsult för stöd.

3. Uppfylls inte kraven på en god arbetsmiljö och våra medarbetare riskerar att drabbas av ohälsa eller olycksfall kan ytterligare åtgärder bli aktuella beroende på vilken av speciallagstiftningarna ärendet gäller. Arbetsgivaren ska undersöka om riskerna i arbetsmiljön kan tas bort eller minskas genom att kommunens insats till kund eller elev utförs på annan plats, annat sätt eller hos en annan utförare. Denna möjlighet kan bli aktuell om alla tänkbara åtgärder för att komma tillrätta med riskerna i arbetsmiljön är genomförda och alla förslag på ytterligare åtgärder är uttömda.
4. När alla åtgärder är uttömda och väl dokumenterade och uppföljda, och det inte finns ytterligare åtgärder att vidta för att komma tillrätta med arbetsmiljöproblemen, ska insatsen erbjudas på annan plats där Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningarna kan tillgodoses.

Vetlanda kommuns ställningstagande är följande. Kund väljer utförare som ska tillgodose individens behov genom beslutade insatser. Insatserna skall i så stor utsträckning som möjligt tillgodoses enligt individens önskemål. Kan vi som arbetsgivare inte säkerhetsställa våra medarbetares arbetsmiljö ser vi mycket allvarligt på detta och individen får själv välja om insatsen skall genomföras på sättet som erbjuds, för att säkerhetsställa arbetsmiljön, eller om insatsen inte skall bli utförd av oss som utförare.

Kund kan neka åtgärder som ska användas/utföras endast i de fall där nekandet berör kund själv. Kund kan t.ex. inte neka till en åtgärd eller hjälpmedel som innebär att medarbetarens hälsa blir påverkad i negativ bemärkelse.

HSL, LSS och Skollagen är tvingande lagar, vilket innebär att kommunen inte får ställa den enskilde individen helt utan det bistånd vederbörande behöver.