



Enheten för region öst
Kerstin Waldenström, 010-730 95 94

SJ AB
105 50 STOCKHOLM

Delgivning

Föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen

Ert organisationsnummer	556196-1599
Arbetsställe	Division Trafik och Service
Besöksadress	Vasagatan 10

Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 250 000 kronor att senast den 30 november 2016 ha vidtagit följande åtgärder vid ovanstående arbetsställe. Se 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

1.a Ni ska se till att en undersökning görs av arbetsförhållandena med avseende på organisatoriska och sociala faktorer för er ombordpersonal på samtliga era snabbtåg. Hänsyn ska tas till variation av krav och resurser på samtliga era olika avgångar och ska minst omfatta följande faktorer:

- Kraven i arbetet för samtliga arbetsuppgifter bland er ombordpersonal.
- Om resurserna för arbetet är anpassade till kraven i arbetet.
- Om arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa.
- Om det finns arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande för er ombordpersonal.
- Om det finns faktorer i arbetet som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Undersökningen ska också omfatta om era arbetstagare enligt ovan har kännedom om

1. Vilka arbetsuppgifter som de ska utföra.
2. Vilket resultat som ni förväntar er ska uppnås med arbetet.
3. Om det finns några särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur detta ska ske.
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tillgängliga arbetstiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.



5. Vem era arbetstagare kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Undersökningen ska därutöver omfatta om era arbetstagare enligt ovan känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1-5 ovan.

Ni ska utifrån resultatet av undersökningen bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det ska av den framgå om riskerna är allvarliga eller inte.

Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete och 9-13 §§ AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö samt 2 kap 1 – 2 §§, 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

1.b Ni ska därefter, utifrån resultatet av undersökningen och riskbedömningen ovan, i en skriftlig tidsatt handlingsplan ange de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet för era arbetstagare enligt ovan och som ni inte genomför omedelbart. I handlingsplanen ska anges vem som ska se till att åtgärderna genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras så att de fungerar i praktiken.

Se 10 § AFS 2001:1.

1.c Ni ska ge berörda arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i uppfyllandet av krav 1.a och 1.b ovan.

Se 4 § AFS 2001:1.

Upplysningar och råd

Med krav menas de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan också vara kognitiva, emotionella och fysiska.

Med resurser avses det i arbetet som bidrar till att antingen uppnå mål för arbetet eller hantera krav i arbetet. Resurser kan vara arbetsmetoder eller arbetsredskap, kompetens eller bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjlighet till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjlighet till återhämtning.

För att åtgärda risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver orsakerna till riskerna identifieras. Genom att påverka orsakerna till riskerna



kan dessa risker minskas. Handlingsplanen med planerade åtgärder blir lättare att förstå och använda om åtgärderna beskrivs steg för steg, tydligt och konkret.

2. Vi förelägger er också vid vite av 2 000 kr att meddela oss om er verksamhet övergår till att drivas av en annan fysisk eller juridisk person. Ange namn, organisationsnummer och adress på den som har övertagit verksamheten. Kravet om att ni ska meddela oss gäller till dess att vi avslutar ärendet. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Kravet att ni ska meddela oss om verksamheten överläts eller på annat sätt övergår till annan person gäller till dess att vi avslutar ärendet.

Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Viktigt

Om ni bryter mot föreläggandet kan detta medföra att förvaltningsrätten, efter ansökan av Arbetsmiljöverket, dömer er att betala vitet.

Arbetsgivaren ska, enligt 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen, vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Trots att vi nu ger er viss tid att uppfylla kraven i vårt beslut har ni ändå kvar det fulla ansvaret för arbetstagarnas arbetsmiljö. Ert arbetsmiljöansvar gäller oavsett om Arbetsmiljöverket har fattat beslut mot er eller inte.

Skäl för beslutet

I ett brev som kom in den 12 maj 2016 begär skyddsombudet Henrik Sverin, Seko, att Arbetsmiljöverket ska meddela ett föreläggande eller förbud mot er.

Skyddsombudet vill att Arbetsmiljöverket ska ställa krav på att arbetsgivaren ser över om de snabbtåg som skyddsombuden identifierat kan bemannas upp gällande er ombordpersonal.

Skyddsombudet har vänt sig till er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt ovanstående åtgärd för att minska riskerna i arbetsmiljön. Ni har svarat att ni i dagsläget inte har för avsikt att ompröva ert beslut och att ni efter ungefär sex månader efter genomförd förändring kommer att utvärdera förändringen och beakta eventuella oväntade effekter.

Med anledning av skyddsombudets framställning inspekterade Arbetsmiljöverket ert arbetsställe ovan den 17 juni 2016. Vid inspektionen uppmärksammade Arbetsmiljöverket brister i arbetsmiljön.



Genom en skrivelse den 22 juni 2016 har ni fått möjlighet att yttra er i ärendet enligt 17 § förvaltningslagen. Ni har yttrat er och begärt att tidpunkten för när våra krav ska vara uppfylla framflyttas från 10 oktober till 30 november 2016.

Kvarstående brister

1. Ni har genomfört förändringar av arbetsinnehåll och arbetsmetoder samt verktyg och stöd för bemanning av ombordpersonal på era snabbtåg. Ni genomförde en riskbedömning inför första stegen av förändringen år 2014. Detta resulterade i att förändringen sedan skett stegvis vidare och att arbetsbeskrivningar och rutiner för normalläge i arbetet samt vid olika störningar eller händelser förtydligats. Vid inspektionen framkom dock att arbetsgången inte alltid följs då ombordpersonal bland annat bedömer att nya arbetsverktyg för anslutningshantering av tåg inte är tillförlitliga och att ombordpersonalen då kompenserar genom att utföra extra arbetsuppgifter för att försäkra sig om att kunna hantera de situationer som kommer att uppstå. Under den månad som den nya bemanningen varit i kraft har ca 200 tillbud och avvikelser rapporterats. Av dessa är många kopplade till fordonsfel, kundproblem, problem med kassaenheter samt övriga processfel. Det senare innefattar att ombordpersonalen inte kunnat genomföra sina arbetsuppgifter på avsett sätt.

Sammantaget beskriver ni vid inspektionen att ni minskat bemanningen men samtidigt minskat kraven på ombordpersonalen. Det kvarstår dock för er att säkerställa att de befintliga resurserna i form av bemanning, arbetsverktyg och tydlighet i arbetsinnehåll är anpassade till de faktiska kraven i arbetet. Ytterligare ett skäl till att grundligt undersöka om resurserna i arbetet är anpassade till kraven som ställs på ombordpersonalen är nivån på sjukfrånvaringarna. Sjukfrånvaron ligger enligt er på ca tio procent för ombordpersonal. Ni har upprättat en handlingsplan för att minska sjukfrånvaron. Handlingsplanen omfattar åtgärdsområden som "produktion" (mer preciserat anges exempelvis dubbelbemanning vid vissa avgångar, variera tunga och lättare arbetspass/arbetstider); "stärka rehabprocess"; "hälsoinsatser"; och "utvecklingsvägar". Arbetsmiljöverkets bedömning är att de delar som omfattar området "produktion" behöver fördjupas och preciseras ytterligare för att skapa förutsättningar för rehabilitering och till förebyggande av nya sjukfall bland era arbetstagare.

Ni har för avsikt att följa upp och utvärdera förändringen avseende bemanningen under oktober 2016. Med detta krav preciserar Arbetsmiljöverket vad utvärderingen minst ska omfatta för delar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön så att det går att fastställa om resurserna är anpassade till kraven i arbetet.



Arbetsmiljöverket gör följande bedömning

1a - c. Vi bedömer att ni behöver säkerställa att de befintliga resurserna i form av bemanning, arbetsverktyg och tydlighet i arbetsinnehåll är anpassade till de faktiska kraven i arbetet för er ombordpersonal. Det föreligger härvid en risk för att ni inte i tid kommer att kunna skapa förutsättningar för rehabilitering eller förebyggande av nya sjukfall bland era arbetstagare.

Bristerna är sådana att det finns skäl att bifalla skyddsombudets framställning och förelägga er att vidta åtgärder enligt kravpunkt ett ovan.

2. Arbetsmiljöverkets erfarenhet är att verksamheter som vi har tillsynsärenden på ibland överläts eller på annat sätt övergår till att drivas av annan fysisk eller juridisk person, utan att vi får kännedom om det. Detta får till följd att de krav/villkor som vi har ställt mot den ursprungliga verksamhetsutövaren inte gäller mot den nya fysiska eller juridiska person som bedriver verksamheten.

Föreläggandet bör förenas med viten som kan bestämmas till skäliga belopp enligt ovan.

Begäran om svar

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela Arbetsmiljöverket. Se 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen. Vår beteckning på ärendet bör anges på meddelandet.

Hur man överklagar

Den som vill överklaga Arbetsmiljöverkets beslut ska skriva till Förvaltningsrätten i Stockholm. Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till Arbetsmiljöverket (adressuppgifter, se sidfot sidan 1).

Överklagandet ska ha kommit in till Arbetsmiljöverket inom tre veckor från den dag, då den som överklagar fick del av beslutet.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Hemligt telefonnummer behöver dock uppges endast om rätten begär det. Om klaganden är en juridisk person ska istället anges organisationens juridiska beteckning, organisationsnummer,



postadress och namn och telefonnummer till en kontaktperson på företaget. Det ska framgå av överklagandet var den klagande kan nås för delgivning. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till förvaltningsrätten,

2. vilket beslut som överklagas med uppgift om vårt ärendenummer samt dagen för beslutet,
3. vilken ändring i beslutet som begärs
4. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans ombud. Om klaganden anlitar ett ombud ska denne sända in fullmakt i original samt uppge sitt namn, adress och sitt telefonnummer.

De som har deltagit i beslutet

Ärendet har avgjorts av tillsynsdirektör Thomas Blombäck, i närvaro av jurist Andreas Tidström, efter föredragning av arbetsmiljöinspektör Kerstin Waldenström.

Thomas Blombäck

Kopia skickad till:

Madeleine Raukas, divisionschef madeleine.raukas@sj.se

Lennart Jansson, huvudskyddsombud lennart.johansson@sj.se

Henrik Sverin, huvudskyddsombud henrik.sverin@sj.se

Annika Laursen, huvudskyddsombud annika.laursen@sj.se

Daniel Wedberg, huvudskyddsombud daniel.wedberg@sj.se