

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

SJ AB
105 50 STOCKHOLM

Delgivning

Föreläggande med vite

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

Beslut

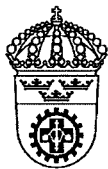
Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 250 000 kronor att senast den 30 november 2016 ha genomfört följande åtgärder vid arbetsstället ovan. Reglerna om att vi har rätt att fatta beslut om föreläggande och förena beslutet med vite finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

1.a Ni ska se till att en undersökning görs av arbetsförhållandena med avseende på organisatoriska och sociala faktorer för er ombordpersonal på era regionaltåg, s.k. multade motorvagnar X40 och minst omfatta följande faktorer:

- Kraven i arbetet, både under normala samt vid kritiska förhållanden, för samtliga funktioner bland ombordpersonal.
- Om resurserna för arbetet är anpassade till kraven, både under normala och vid kritiska situationer.
- Om arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa.
- Om det finns arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande.
- Om det finns faktorer som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Undersökningen ska också omfatta om arbetstagarna har kännedom om

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



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

Undersökningen ska därutöver omfatta om arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkt 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, utifrån resultatet av riskbedömningen, i en skriftlig tidsatt handlingsplan ange de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet för era arbetstagare ovan och som inte genomförs 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 arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i uppfyllandet av krav 1.a och b.

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 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.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ni som arbetsgivare ska göra det som behövs för att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att åtgärda bristerna.

Skäl för vårt beslut

I ett brev som kom in den 12 maj 2016 begär skyddsombudet Lennart Jansson, Seko, att Arbetsmiljöverket ska meddela ett föreläggande eller förbud mot er (2016/018385).

Skyddsombudet vill att Arbetsmiljöverket ska ställa krav på att varje öppen enhet på era regionaltåg, s.k. multade motorvagnar X40 bemannas med minst en 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 gällande bemanning.

Arbetsmiljöverket genomförde den 17 juni 2016 en inspektion med anledning av skyddsombudets framställan varvid denne återtog sin framställan. 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 tidpunkt för när kraven ska vara uppfylla framflyttas från 10 oktober till 30 november 2016 i Arbetsmiljöverkets beslut.

Brister i arbetsmiljön

Vid inspektionen uppmärksammade Arbetsmiljöverket följande brister i arbetsmiljön.

1. Ni har genomfört förändringar av arbetsinnehåll och arbetsmetoder samt verktyg och stöd för bemanning av ombordpersonal på era regionaltåg. Vid inspektionen framgår att arbetsgången inte följs då ombordpersonal bland



annat bedömer att nya arbetsverktyg för anslutningshantering inte är tillförlitliga och att man ibland kompenserar genom att utföra extra arbetsuppgifter för att försäkra sig om att kunna hantera de situationer som kommer att uppstå.

Sammantaget beskriver ni vid inspektionen att ni minskat bemanningen men samtidigt minskat kraven på ombordpersonalen. Det kvarstår dock 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 är nivån på sjukskrivningarna. Sjukfrånvaron ligger 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 precisera ytterligare för att skapa förutsättningar för rehabilitering och till förebyggande av nya sjukfall bland era arbetstagare.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning

1 a - c. Om ni inte säkerställer att de befintliga resurserna i form av bemanning, arbetsverktyg och tydlighet i arbetsinnehåll är anpassade till de faktiska kraven i arbetet för er ombordpersonal kommer ni inte att kunna skapa förutsättningar för rehabilitering eller förebyggande av nya sjukfall bland era arbetstagare.

Därför anser vi att det finns skäl att förelägga er att åtgärda bristerna.

2. Arbetsmiljöverkets erfarenhet är att verksamheter som vi har tillsynsärenden på ibland överlåts 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 ett vite enligt ovan.

Meddela oss när ni uppfyllt kraven

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela oss. Skriv vår beteckning 2016/028810 i meddelandet. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.



Ärendet har prövats vid vårt kontor i Stockholm och har avgjorts av tillsynsdirektör Thomas Blombäck, i närvaro av juristen Andreas Tidström, efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Kerstin Waldenström.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Thomas Blombäck", is positioned above the printed name.

Thomas Blombäck

Kopia skickad till:

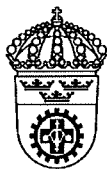
Madeleine Raukas, divisionschef madeleine.raukas@sj.se

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



Vad är föreläggande och vite?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd. Ett föreläggande kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer föreläggandet kan tvingas betala en summa pengar.

Om ni vill överklaga

Ni kan överklaga vårt beslut till Förvaltningsrätten i Stockholm, men ni ska skicka överklagandet till oss för att vi ska kontrollera att det har kommit in i rätt tid. Vi prövar också om det finns skäl att ändra vårt beslut.

Vi måste få överklagandet inom tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Annars kan överklagandet inte prövas.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid, och om vi inte ändrar beslutet på det sätt som ni har begärt, så skickar vi överklagandet till förvaltningsrätten.

Ange vilket beslut som överklagas. Hänvisa till vårt ärendenummer och datumet för beslutet. Berätta hur ni vill att beslutet ska ändras och varför.

Överklagandet ska också innehålla följande uppgifter om er:

- namn
- personnummer eller organisationsnummer
- postadress och e-postadress
- telefonnummer (hemligt telefonnummer behöver bara lämnas om domstolen begär det)

Om ni har ett ombud ska ombudets namn, postadress, e-postadress och telefonnummer anges.

Vår adress:
Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm

Vår e-postadress:
arbetsmiljoverket@av.se