

Begäran om arbetsmiljöåtgärder (6:6a)

Som skyddsombud eller huvudskyddsombud kan du skriva en begäran om att arbetsgivaren ska vidta olika arbetsmiljöåtgärder vid behov om det föreligger risker i arbetsmiljön. Nedan är råd och tips till dig på situationer då en begäran om olika arbetsmiljöåtgärder kan behövas. En beskrivning ges för de olika stegen i processen vad du som skyddsombud/huvudskyddsombud bör tänka på samt hur du ska agera när du upptäcker eller får information om brister i arbetsmiljön inom ditt skyddsområde.

För att göra en begäran om åtgärd kring arbetsmiljön med stöd av arbetsmiljölagen 6 kap. § 6 a (sk.6:6a-begäran) måste man vara skyddsombud eller huvudskyddsombud. Du kan bara begära åtgärder inom det egna skyddsområdet, det vill säga det område där du är vald som skyddsombud.

Säkerställ att du formellt sett är utsedd till skyddsombud/arbetsmiljöombud för ett skyddsområde! Det är den lokala läkarföreningen som utser skyddsombud och därefter skriftligen underrättar arbetsgivaren om valet. Om detta inte är uppfyllt finns risken att din begäran avfärdas då du helt enkelt inte är skyddsombud i juridisk mening.

Det finns olika situationer där det kan vara lämpligt att man gör en begäran om att arbetsgivaren ska göra någon form av arbetsmiljöåtgärd. Till exempel att arbetsgivaren inte följer föreskriften allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) eller det finns för lite personal på arbetsplatsen som leder till högre arbetsbelastning för personalen. Det kan vara att arbetsgivaren inte gör riskbedömning vid en organisationsförändring och verksamheten kommer förändras eller att det införs hyrläkarstopp som kan medföra konsekvenser för arbetsmiljön.

I första hand ska man ta upp ärendet med arbetsgivaren (den chef som har ansvar för arbetsmiljön), gärna vid flera tillfällen, för att uppmärksamma denna om problemet på arbetsplatsen och be om att riskerna rättas till. Förutom att ta upp

direkt med berörd chef bör även ta upp frågan i samverkansgrupp eller inom skyddskommittén. En 6:6a-begäran ska du använda dig av då alla möjligheter till att få arbetsgivaren att åtgärda risken är uttömda. Det kan t.ex. vara att olika chefer hänvisar till varandra eller att det helt enkelt inte händer något.

Om det finns en *omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa* kan du som skyddsombud bestämma att arbetet ska avbrytas med stöd av arbetsmiljölagen 6 kap. § 7

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/skyddsombudsstopp/>

Så här kan gången för en 6:6a-begäran se ut.

1. Rådgör gärna med ditt huvudskyddsombud och lokala läkarförening samt vid behov Medlemsrådgivningen för att lägga upp en bra strategi för hur arbetsmiljöbristerna kan åtgärdas. Finns ett samverkansavtal och problemen rör mer än en medlem, lyft ärendet i samverkan eller i skyddskommittén om sådan finns. Men allra först ska du lyfta risken med den chef som ansvarar för arbetsmiljön för den berörda verksamheten.
2. Om man inte når framgång i dialog med chefen, i samverkan eller inom skyddskommittén kan frågan lyftas en nivå i en 6:6a-begäran riktad till arbetsgivaren (*först i ett senare skede kan begäran skickas till Arbetsmiljöverket, se beskrivning nedan*). Om lokalföreningen bedömer att en sådan begäran ska göras bör ni kontakta Medlemsrådgivningen om hjälp kring den fortsatta handläggningen. En sådan hemställan ska vara skriftlig med en begäran om att arbetsmiljöbristerna ska rättas till eller undersökas.
3. Beskriv problemen så utförligt och konkret som möjligt. Såväl arbetsgivaren som Arbetsmiljöverket behandlar endast de frågor som har ett direkt samband med innehållet i framställan. Det är därför viktigt att man tar upp relevanta problem från början i dialogen med arbetsgivaren då man inte kan komplettera i ett senare skede. Tydliggör befintliga eller potentiella arbetsmiljörisker för arbetstagarna. *Patientrisker som inte innebär risker för personalen ska inte hanteras med en begäran om 6:6a.*

4. Inkludera gärna statistik, t.ex. över sjukfrånvaro, sjukskrivningar, övertidsarbete, avvikelser, arbetsskador, uteblivna måltidsuppehåll eller dylikt som belägg för problemens omfattning. Om möjligt, beskriv/visa hur problemen har utvecklats över tid samt hur ärendet har hanterats i samverkan.
5. Hänvisa gärna till relevanta föreskrifter och lagtext som arbetsgivaren bryter emot. Be gärna Medlemsrådgivningen om hjälp om du är osäker vilka föreskrifter eller lagar som kan vara tillämpliga i ärendet.
6. Beskriv vilka åtgärder du vill att arbetsgivaren ska vidta för att lösa problemen samt när du vill att åtgärderna ska vara genomförda. Var så utförlig och konkret som möjligt. Vi en eventuell senare 6:6 a begäran till Arbetsmiljöverket får du inte ändra kraven som riktas mot arbetsgivaren – i sådana fall kommer framställan att avvisas av Arbetsmiljöverket.
7. Ange ett datum när du senast vill ha svar från arbetsgivaren om hur de ställer sig till hemställan om åtgärd. Sätt inte svarstiden för snävt utan ge arbetsgivaren rimlig tid att lämna sitt svar eller att vidta åtgärder. Det kan vara rimligt att få svar inom 14 dagar. Arbetsgivaren ska genast lämna en skriftlig bekräftelse på att denne tagit emot din 6:6a-begäran. Innan svarstiden går ut ska arbetsgivaren återkoppla med vilka åtgärder som planerats eller genomförts.

Nästa steg - att gå vidare med en 6:6 a begäran till Arbetsmiljöverket

Om du inte får svar från arbetsgivaren eller tycker att svaret helt eller delvis inte är tillfredsställande, kan du gå vidare med en sk. 6:6a-begäran till Arbetsmiljöverket för prövande om föreläggande eller förbud.

- a. Fyll i Arbetsmiljöverkets blankett "[Begäran](#)" (se mall nedan) och skicka denna till Arbetsmiljöverket tillsammans med en kopia av din tidigare framställan till arbetsgivaren samt dennes ev. svar.
- b. Om du delvis accepterat arbetsgivarens svar, tydliggör detta i din begäran.

När begäran inkommit till Arbetsmiljöverket kontrolleras att de formella kraven är uppfyllda. Om så är fallet prövas din begäran, oftast genom en eller flera inspektioner på arbetsplatsen som rör det som specifikt anges i begäran. Du kan när som helst återkalla begäran.

En begäran leder fram till att Arbetsmiljöverket antingen fattar ett beslut *om föreläggande* (arbetsgivaren tvingas att genomföra vissa åtgärder) eller *förbud* (arbetsgivaren tvingas att sluta med något som inte är tillåtet) eller *beslut om åtgärd inte kommer vidtas med anledning av framställan*.

Om du inte är nöjd med beslutet kan du överklaga till förvaltningsrätten som är nästa instans. Hur man överklagar anges i beslutet. Om det finns ett huvudskyddsombud ska överklagan göras av denne. Ta gärna kontakt med Medlemsrådgivningen för råd och stöd. Även arbetsgivaren kan överklaga ett beslut.

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns ytterligare information om 6:6a-begäran.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/begaran-om-atgarder-kring-arbetsmiljo-och-arbetstider-6-6a/>

Om du går vidare med en 6:6 a anmälan till Arbetsmiljöverket är det viktigt att du meddelar detta till Medlemsrådgivningen. Tveka inte att ta kontakt för råd och stöd inför sådan anmälan.

medlemsradgivningen@slf.se

08-790 35 10

Mall - Begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6 kap. § 6 a arbetsmiljölagen.

Här hittar du ett exempel på hur en begäran kan se ut och vilka punkter den ska innehålla. Instruktionerna står med kursiv stil. Resten av texten är sådant som är tänkt att ingå i framställan.

Börja med att skriva datum, namn på arbetsgivaren och på arbetsplatsen där åtgärderna behövs:

Arbetsgivare / Arbetsställe:

Avdelning / Enhet:

Skriv rubriken "Begäran om åtgärder enligt arbetsmiljölagens 6 kap. 6 a §"

Bakgrund

Under den här rubriken beskriver du arbetsmiljöproblemet och vilka risker de medför för läkarna/personalen. Beskriv också hur ärendet hanterats inom samverkan/skyddskommittén samt vilka paragrafer i arbetsmiljölagen/-föreskrifterna du stödjer kraven på.

Begäran om åtgärder

I egenskap av skyddsombud och med hänvisning till Arbetsmiljölagen 6 kap. 6 a § begär undertecknad följande åtgärder inom mitt skyddsområde för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.

Här skriver du tydligt och konkret vad du vill att arbetsgivaren ska göra, t.ex. undersöka arbetsmiljön, tillföra resurser etc.

Skriftligt svar på denna begäran önskas senast ÅÅÅÅ-MM-DD.

Vid uteblivet eller otillfredsställande svar kommer Arbetsmiljöverket kontaktas för prövning om föreläggande eller förbud.

Ort och datum.

Med vänlig hälsning

Skyddsombudet,

Skriv ditt namn och dina kontaktuppgifter

Gör utrymme så att arbetsgivaren kan kvittera att denne mottagit begäran.

Som representant för arbetsgivaren har jag tagit emot begäran om arbetsmiljöåtgärd (omgående kvittens):

.....
Arbetsgivarrepresentant Datum

Avsluta begäran med en lista på eventuella bilagor. Det kan vara sådant som beskriver problem och åtgärder, exempelvis sammanställningar av övertid eller sjukfrånvaro i relation till förekomsten av överbeläggning och utlokalisering av patienter, skyddskommittéprotokoll etc.

Bilagor:



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation