



**KLAGANDE**

Vellinge kommun  
235 81 Vellinge

**MOTPART**

Arbetsmiljöverket  
112 79 Stockholm

**ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE**

Förvaltningsrätten i Malmös dom den 8 december 2014  
i mål nr 3856-14, se bilaga A

**SAKEN**

Föreläggande vid vite enligt arbetsmiljölagen

---

**KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE**

Kammarrätten avslår överklagandet.

---

**YRKANDEN M.M.**

*Vellinge kommun* yrkar att förvaltningsrättens dom ändras på så sätt att punkt tre i Arbetsmiljöverkets föreläggande upphävs. Kommunen anför följande. Mot bakgrund av läraryrkets komplexitet är det osäkert om det är möjligt att skapa ett dokument som prioriterar lärarnas arbetsuppgifter. Dessutom är det oklart huruvida ett sådant dokument skulle leda till en bättre arbetsmiljö för lärarna. Lärarnas uppdrag skiljer sig åt avseende skolformer, ämneskategorier, undervisningsgrupper och klasstorlekar. Huvuduppdraget för lärarna är undervisning som består av planering, genomförande, uppföljning, utvärdering och bedömning. Kommunen

betonar och prioriterar kärnuppdraget undervisning för lärarna. Kommunen arbetar kontinuerligt med att prioritera lärarnas arbetsuppgifter både på huvudmannanivå och på skolenhetsnivå. Detta sker med utgångspunkt i huvudmannens prioritering av lärares kärnuppdrag undervisning, delegation till rektor för arbetsmiljöansvar, skollagens bestämmelser om rektors ansvar för sin enhets inre organisation och gällande kollektivavtal. Kommunen har prioriterat lärarnas kärnuppdrag, undervisningen, i Plan för utbildningsnämnden som är beslutad av kommunfullmäktige. Planen innehåller inget annat uppdrag till lärarna i kommunen än en tydlig prioritering av läraruppdraget utifrån gällande läroplan, skollag och övriga skolförfattningar.

Skollagen anger ett tydligt ledningsansvar för rektorn. Varje skolenhet är unik med sina förutsättningar och det är vare sig rimligt eller önskvärt att på huvudmannanivå detaljstyra varje skola. Rektorn beslutar om sin enhets organisation. Det är således lärarnas chef, rektorn, som avgör vilka arbetsuppgifter som sammantaget utgör lärarnas uppdrag. I samband med läsårets start sker en dialog mellan rektor och den enskilde läraren kring arbetsinnehåll och arbetsuppgifter. Den enskilde läraren kan också när som helst under läsåret få hjälp med prioritering av arbetsuppgifter av sin rektor med utgångspunkt i för hög arbetsbelastning.

Lärarnas arbete har också organiserats med utgångspunkt i gällande kollektivavtal. Det går inte att ange prioriteringsordning enbart för den reglerade arbetstiden, 80 procent av lärarnas totala arbetstid, eftersom lärarna har frihet att disponera de övriga 20 procenten av arbetstiden, den så kallade förtroendearbetstiden. Denna åtskillnad i arbetstid har tillkommit utifrån en bedömning att lärarna är en professionell yrkesgrupp som har behov av att göra egna prioriteringar och bedömningar i varje specifik situation och därför har behov av att disponera en stor del av sin arbetstid. Arbetsmiljöverket hävdar att de krav de ställer gäller den totala arbetstiden och att de därför inte tar ställning till någon uppdelning i reglerad- och förtroendearbetstid. Det är inte möjligt att med nuvarande kollektivavtal

genomföra någon prioritering av lärarens arbetsuppgifter utifrån deras totala arbetstid. Detta skulle vara ett avtalsbrott kring principen om att arbetsgivaren inte får styra 20 procent av läramas arbetstid. Det kräver en omförhandling av gällande kollektivavtal som inte är möjlig.

*Arbetsmiljöverket* anser att överklagandet ska avslås och anför i huvudsak följande. Det är mot bakgrund av rådande arbetsmiljö en rimlig och proportionerlig åtgärd att förelägga kommunen att skriftligen klargöra i vilken ordning som lärarna ska prioritera sina arbetsuppgifter.

### SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

#### *Frågan i målet*

Vellinge kommun har överklagat punkten 3 i Arbetsmiljöverkets föreläggande. Kammarrättens prövning innefattar därmed endast frågan om det finns grund att vid vite förelägga kommunen att ”se till att det skriftligen blir klarlagt i vilken ordning lärarna ska prioritera sina arbetsuppgifter när arbetstiden inte räcker till för alla uppgifter”.

#### *Rättslig reglering*

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) har arbetsgivaren ett ansvar för att vidta alla de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Komplexiteten i de anställdas arbetsuppgifter minskar inte det ansvaret. Däremot är det en av de faktorer som ska beaktas vid bedömningen av vilka åtgärder som kan anses vara ändamålsenliga för att säkerställa att lagens krav följs.

#### *Kammarrättens bedömning*

I målet är fråga om ett föreläggande att vidta åtgärder som gäller generellt för samtliga skolor i kommunen. Utredningen visar enligt kammarrättens mening att det råder hög arbetsbelastning vid flera av kommunens skolor. Någon närmare utredning över hur arbetsituationen vid respektive skola ser

ur finns visserligen inte, men såväl huvudskyddsombud, som Arbetsmiljöverket hänvisar i denna fråga bl.a. till en inventering av lärarnas arbetsuppgifter och de svar som inkommit från fyra av kommunens skolor. Kommunen har inte invänt mot att dessa skulle vara missvisande i fråga om arbetsbelastning och arbetssituation. Kammarrätten utgår därmed från att de förhållanden som redovisats rörande lärarnas arbetsförhållanden är representativa för de skolor som omfattas av föreläggandet.

Av utredningen i målet framgår att ett visst arbete med att komma tillrätta med den höga arbetsbelastningen har bedrivits inom kommunen. Det är dock ostridigt i målet att lärarnas arbetsbelastning har ökat. Av den enkät som genomförts framgår att en betydande andel av lärarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på utsatt tid. Enligt kammarrättens mening kan de rutiner och åtgärder som kommunen hänvisat till inte anses tillräckliga.

Lärarna i kommunen behöver stöd från arbetsgivaren för att kunna prioritera sina arbetsuppgifter. Den prioriteringsordning som föreläggandet avser skulle enligt kammarrättens mening kunna fungera som ett sådant stöd när arbetstiden inte räcker till för alla arbetsuppgifter. Det generella stöd, som dokumentationen främst avser att utgöra, får därför mot bakgrund av vad som kommit fram om lärarnas arbetssituation anses ändamålsenligt.

När det gäller kommunens invändning att gällande kollektivavtal inte gör det möjligt att ange en prioritetsordning för lärarnas arbetsuppgifter bör det framhållas att avsikten är att prioritetsordningen ska vara ett stöd för lärarna vid hög arbetsbelastning. Avsikten är alltså inte att i detalj besluta hur lärarna ska arbeta. Mot den bakgrunden kan kammarrätten inte se att lärarnas kollektivavtalsreglerade förtroende arbetstid hindrar kommunen från att ta från ett ta fram stöd för hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när arbetstiden inte räcker till.

Vad så gäller frågan om föreläggandet är proportionerligt bör det även i detta sammanhang tas hänsyn till att föreläggandet avser samtliga de skolor som kommunen är huvudman för. Den dokumentation som föreläggandet avser är till sin karaktär inte särskilt betungande att ta fram i förhållande till andra åtgärder som följer av kommunens arbetsmiljöansvar.

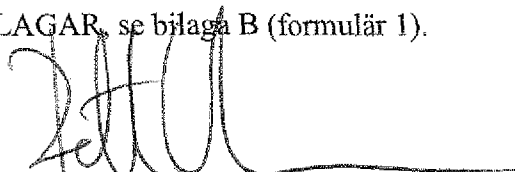
Som förvaltningsrätten konstaterat ger punkten 3 i föreläggandet kommunen förhållandevis stor frihet när det gäller utformningen av prioritetsordningen. Vidare är det inte preciserat om det ska upprättas ett prioriteringsdokument för alla lärare gemensamt, flera dokument för grupper av lärare eller ett dokument för varje lärare individuellt. I förvaltningsrätten anförde Arbetsmiljöverket att det innebär att kommunen kan välja om det ska uppfylla kravet genom ett eller flera dokument. Kommunen har alltså möjlighet att anpassa prioritetsordningen till skolform och skola.

Mot bakgrund av det nu sagda och med hänsyn till vad som ska uppnås med föreläggandet kan det därför inte anses oproportionerlig.


Överklagandet ska därför avslås.

---

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (formulär 1).



Petter Classon



Viktoria Sjögren Samuelsson  
referent



Ylva Börjesson



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN  
I MALMÖ**  
Avdelning 1  
Kajsa Magnusson

**DOM**  
2014 -12- 08  
Meddelad i  
Malmö

Mål nr  
3856-14

BILAGA A

**KLAGANDE**  
Vellinge kommun  
235 81 Vellinge

**MOTPART**  
Arbetsmiljöverket  
112 79 Stockholm

**ÖVERKLAGAT BESLUT**  
Arbetsmiljöverkets beslut den 21 mars 2014, diarienumr IRS 2013/34678, se bilaga 1

**SAKEN**  
Vitesföreläggande enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)

---

### FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår överklagandet.

---

Dok.Id 227251

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 4522 203 20 Malmö	Kalendegatan 6	040-35 35 00 E-post: forvaltningsrattenimalmo@dom.se	040-97 24 90	måndag – fredag 08:00-16:00

## BAKGRUND OCH INSTÄLLNINGAR

Det överklagade beslutet och skälen för det framgår av bilaga 1.

Vellinge kommun (kommunen) har i första hand yrkat att förvaltningsrätten upphäver Arbetsmiljöverkets föreläggande. I andra hand har kommunen yrkat att förvaltningsrätten förelägger Arbetsmiljöverket att förtydliga punkterna 1-3 i föreläggandet. Till stöd för sin talan har kommunen anfört följande. Kommunen uppfyller Arbetsmiljöverkets krav enligt punkt 1-2 i föreläggandet. Avseende punkten 3 så motsätter sig kommunen Arbetsmiljöverkets krav på en prioritering av lärares arbetsuppgifter på huvudmannanivå. På grund av rektors ansvar enligt skollagen och gällande kollektivavtal är det varken rimligt eller önskvärt att detaljstyra varje skola. Det är rektorn som avgör vilka arbetsuppgifter som sammantaget utgör respektive lärares uppdrag, inom den ram som kollektivavtalet anger. Prioriteringarna av arbetsuppgifterna för varje enskild lärare görs på skolenhetsnivå i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet och i dialog mellan rektorn och den enskilde läraren. Kommunen har och kommer ännu tydligare att prioritera skolans kärnuppdrag, dvs. lärares planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av undervisning framgent. Någon mer konkret prioritering av lärares arbetsuppgifter från huvudmannanivå är varken möjlig eller önskvärd eftersom varje skola är unik med sina specifika förutsättningar. Vidare är Arbetsmiljöverkets föreläggande otydligt beträffande prioriteringsordningen under punkten 3. Det framgår inte om föreläggandet åsyftar att det ska upprättas ett gemensamt prioriteringsdokument för alla lärare eller ett dokument per lärare. Angående punkten 4 så säkerställer kommunen medverkan av berörda arbetstagare och skyddsombud genom kommunens arbetsmiljöprocess, vilken årligen följs upp.

Arbetsmiljöverket har vidhållit sitt beslut och har anfört följande. Kommunen har till överklagandet bifogat blanketter avseende det systematiska

arbetsmiljöarbetet. Dessa blanketter kan användas i arbetet med att göra riskbedömningar och ta fram handlingsplaner men utgör i sig varken någon riskbedömning eller handlingsplan. Det framgår alltså inte av de inskickade handlingarna att punkterna 1 och 2 i föreläggandet är uppfyllt. Det är felaktigt att kollektivavtal och skollagen förhindrar kommunen att följa punkten 3 i föreläggandet. Varken kollektivavtal eller skollag uppställer några hinder mot att kommunen som skolans huvudman anger inom vilka ramar som rektor får fatta beslut och verksamhetens ledning. Enligt skollagen ansvarar huvudmannen för att utbildningen genomförs i enlighet med skollagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar. Någon regel om rektors oberoende gentemot huvudmannen finns inte. Att föreläggandets tredje punkt inte preciserar om det ska upprättas ett prioriteringsdokument för alla lärare gemensamt, flera dokument för grupper av lärare eller ett dokument för varje lärare individuellt innebär inte att föreläggandet är otydligt. Kommunen kan välja om kravet ska uppfyllas genom ett eller flera dokument.

### **SKÅLEN FÖR AVGÖRANDET**

Enligt 3 kap. 2 § första stycket AML ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Enligt 7 kap. 7 § AML får Arbetsmiljöverket gentemot den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 2-12 §§, 5 kap. 3 § första stycket eller 6 § i detta kapitel besluta de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite.



Genom de aktuella bestämmelserna har Arbetsmiljöverket ett betydande handlingsutrymme vid tillsynen av att arbetsmiljölagen följs och vid meddelande av de förelägganden eller förbud som därvid kan behövas (jfr. RÅ 2010 not 38). Det behöver inte ha uppstått något missförhållande i skyddshänseende för att Arbetsmiljöverket ska kunna ingripa med föreläggande eller förbud. Det räcker att myndigheten på grund av inkommen anmälan eller eljest anser behov förelägga att ingripa med föreläggande eller förbud i förebyggande syfte. De insatser som krävs för att förbättra arbetsmiljön får dock inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås (prop. 1976/77:149 s. 253 och 422).

I AFS 2001:1 har Arbetsmiljöverket lämnat närmare föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. I 7 § anges att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga ska det finnas skriftliga instruktioner för arbetet. Enligt 8 § ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. I 10 § anges att arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras.

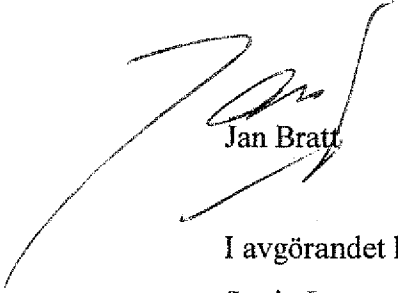
Förvaltningsrätten för följande bedömning.

När det gäller punkterna 1 och 2 i det i målet aktuella föreläggandet åläggs kommun i stort sett endast att fullgöra de skyldigheter om riskbedömning respektive handlingsplan som Arbetsmiljöverket utformat i 8 och 10 §§ AFS 2001:1. Föreläggandet kan i sådant avseende inte bedömas som särskilt betungande. Såvitt framgår delar parterna uppfattningen att lärarnas arbetsbelastning har ökat samt att hög arbetsbelastning kan orsaka psykisk ohälsa. Av den utredning som Vellinge kommun lämnat in framgår inte vilken riskbedömning kommunen gjort avseende lärarnas höga arbetsbelastning eller vilka åtgärder som ska vidtas med anledning av denna. Handlingarna utgör inte heller faktiska handlingsplaner. Mot bakgrund av detta finner förvaltningsrätten att Arbetsmiljöverket haft tillräcklig grund för sitt föreläggande i denna del. I vilken mån Vellinge kommun kan bedömas ha uppfyllt kraven enligt 8 och 10 §§ AFS 2001:1 och föreläggandet kan komma att bedömas om ansökan om utdömande av vite blir aktuellt.

När det gäller punkten 3 konstaterar förvaltningsrätten inledningsvis att det är huvudmannen, alltså kommunen, som är arbetsgivare och därmed har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på skolorna. Förvaltningsrätten kan i viss mån instämma i kommunens inställning att föreläggandet är något otydligt i aktuell del. Arbetsmiljöverket har emellertid i skälen för beslutet närmare angett att kravet avser en generell prioriteringsordning där arbetsgivaren utifrån den undersökta omfattningen av arbetsuppgifter ska besluta om hur prioriteringar ska göras. Det anges dessutom att det generellt är upp till kommunen att besluta på vilket sätt kraven ska uppfyllas. Punkten 3 lämnar således kommunen förhållandevis stor frihet när det gäller såväl utformning som omfattning av arbetet. Detta förhållande kan bedömas vara betydelsefullt när det gäller fråga om möjligheter till bifall till en eventuell ansökan om utdömande av vite. Då den förelagda åtgärden som sådan kan anses vara väl förenlig med de löpande arbetsmiljöåtgärder som ställs en-

ligt lag och föreskrifter finner förvaltningsrätten ~~inte~~ tillräckliga skäl för att upphäva punkten 3 i det överklagade föreläggandet. Då den förelagda punkten 4 är ansluten till de tre föregående punkterna finner förvaltningsrätten slutligen att Arbetsmiljöverket haft grund även för denna förelagda åtgärd. Överklagandet ska således avslås.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga 2 (DV 3 109/1B)



Jan Bratt

I avgörandet har även nämndemännen Göran Wettbo, Pernilla Rydell och Sonja Jernström deltagit.



**ARBETSMILJÖ  
VERKET**

BESLUT

Datum  
2014-03-21

Vår beteckning  
IRS 2013/34678

Sid  
1 (6)

**AKTIV**

Enheten för region syd  
Christina Berglund, 010-730 9321

Vellinge Kommun  
235 81 Vellinge

Förvaltningsrätten i Malmö	
Ink. 2014 -04- 15	N
Mål nr	
Sakkod	Aktbil

Delgivning

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

Ert org.nr 212000-1033  
Arbetsställe Vellinge Kommun (samfuga skolor)  
Besöksadress Norrevångsgatan 3, Vellinge

### Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 200 000 kronor att senast den 5 maj 2014 ha vidtagit följande åtgärder vid ovanstående arbetsställen.

1. Ni ska undersöka omfattningen av de arbetsuppgifter som det åligger lärarna att utföra och bedöma riskerna för att de kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet till följd av hög arbetsbelastning. Av riskbedömningen, som ska dokumenteras skriftligt, ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga eller inte.

Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

2. Utifrån riskbedömningen under kravpunkten 1 ovan ska ni i en handlingsplan dokumentera de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall och som inte genomförs omedelbart. I handlingsplanen ska anges när åtgärderna ska vara vidtagna, vem som ska se till att de vidtas och vem som därefter kontrollerar att åtgärderna har fått avsedd effekt.

Se 10 § AFS om systematiskt arbetsmiljöarbete.

3. Ni ska se till att det skriftligen blir klarlagt i vilken ordning lärarna ska prioritera sina arbetsuppgifter när arbetstiden inte räcker till för alla uppgifter.



Se 7 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt 2 kap. 1 § och 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen

4. Ni ska se till att berörda arbetstagare och skyddsombud ges möjlighet att medverka vid genomförandet av kravpunkterna 1 – 3 ovan.

Se 4 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete

Vidare förelägger Arbetsmiljöverket er, vid vite av 2 000 kronor, att meddela oss om er verksamhet överläts eller på annat sätt övergår till att drivas av annan fysisk eller juridisk person. Namn, organisationsnummer och adress på den som har övertagit verksamheten ska anges.

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 våra krav 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 en begäran som kom in den 27 september 2013 begärde skyddsombudet Lars Hemzelius, Lärarnas Riksförbund (LR), att Arbetsmiljöverket skulle meddela ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen mot er.

Skyddsombudet har begärt att Arbetsmiljöverket ska förelägga er att säkerställa en acceptabel arbetsmiljö för lärare i Vellinge kommun så att arbetsuppgifterna som skall utföras under arbetstid verkligen ryms inom densamma.

Som grund för begäran har skyddsombudet anført att han har vänt sig till er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt åtgärder för att uppnå en acceptabel arbetsmiljö för lärare i Vellinge kommun. I anledning av framställan hölls en sammankomst med arbetsgivaren den 21 mars 2013 varvid beslutades att en inventering av lärares arbetsuppgifter inom arbetstiden skulle ske. Vid



Åtterrapportering på central arbetsmiljökommitté den 30 maj 2013 framkom det enligt huvudskyddsombudet att arbetsuppgifterna inte rymdes inom den reglerade arbetstiden. Därför beslöts att parterna var för sig skulle

- Hitta en central beskrivning för läraryrket
- Sortera ut obligatoriska respektive icke obligatoriska uppgifter
- Göra en prioriteringsordning för såväl obligatoriska som icke obligatoriska uppgifter

Huvudskyddsombudet har inte ansett att ert slutliga svar på framställan, med rubriken "Arbetsinnehåll och arbetsbelastning", vilket överlämnades vid central arbetsmiljökommitté den 12 september 2013, var tillfredställande i förhållande till de tidigare överenskomna problemställningarna.

På grund av skyddsombudets framställan genomförde Arbetsmiljöverket den 14 november 2013 en inspektion varvid följande framkom.

Inventering av lärarnas arbetsuppgifter har genomförts på exempelvis Skanörs skola, Stora Hammars förskola och fritidshem, Sandeplansskolan och Södervångsskolan. Åtterrapport skedde på central arbetsmiljökommitté där det framkom att arbetsuppgifter inte rymdes inom reglerad arbetstid.

Vid Skanörs skola är varje arbetsuppgift identifierad och tidssatt och där framgår att arbetsuppgifterna inte rymms inom den tid som står till förfogande. I svar till skyddsombuden har ni redogjort för att arbetsbelastningen har ökat sedan den nya läroplanen infördes år 2011. Läroplanen har inneburit ökade dokumentationskrav både på individ- och organisationsnivå, bland annat i form av individuella utvecklingsplaner, åtgärdsplaner och olika former av omdömen. Nytt betygssystem, fler nationella prov och fler möten och konferenser har också lyfts fram som orsaker till den ökade arbetsbelastningen.

Enligt skyddsombudet upplevs arbetsbelastningen som hög av flertalet lärare. I december 2012 kontaktade LR arbetsgivaren för diskussioner om lärarnas arbetsuppgifter, några sådana kom ej till stånd varför LR under våren 2013 genomförde en enkätundersökning. Av undersökning framgick att fyra av fem medlemmar inte hinna med sitt arbete inom arbetstiden, att fyra av fem inte får hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna samt att två av tre funderat på att lämna läraryrket under de senaste två åren. Svarsfrekvensen var 60 %. Resultatet redovisades för arbetsgivaren men skyddsombudet upplevde inte att arbetsgivaren reagerade på resultatet varför detta föranledde en formell begäran enligt 6 kap. 6 a § AML.



Enligt skyddsombudet ger inte arbetsgivarens slutliga svar på framställan, det ovan angivna dokumentet "Arbetsinnehåll och arbetsbelastning, svar på de ovanstående problemställningarna varför Arbetsmiljöverkets ingripande har begärts.

Enligt arbetsgivarens svar är arbetsmiljöansvaret delegerat till rektor som har fullt mandat och fullt ansvar inom arbetsmiljöområdet. Det är också rektor på varje skola som ska prioritera lärarnas arbetsuppgifter om tiden inte räcker till och det är den enskilde arbetstagaren som ska meddela sin rektor så snart arbetstagaren upplever att det föreligger risk för ohälsa kopplad till arbetsbelastning eller stress. Rektor ska då hjälpa arbetstagaren att prioritera för att undanröja risken för ohälsa. Detta förhållningssätt redovisades också vid verkets inspektion.

Vid inspektionen framförde skyddsombudet även att arbetsgivarens plan på ökat samarbete upplevdes som en tidstjuv bland lärarna; att ett nytt IT system upplevdes som en stressfaktor; att det inte var tydliggjort i organisationen hur arbetsbelastningen verkligen såg ut men att antalet arbetsuppgifter i vissa fall var fler än vad tiden räckte till samt att ingen riskbedömning av arbetsbelastningen var gjord.

Genom en skrivelse den 18 december 2013 har ni fått möjlighet att yttra er i ärendet enligt 17 § förvaltningslagen.

Ni har yttrat er och uppgett att Vellinge kommun tidigare har konstaterat att arbetsbelastningen som sådan för hela eller delar av utbildningsområdet har ökat. Ni har vidare uppgett att ni genomför återkommande medarbetarundersökningar som rör den psykosociala arbetssituationen och svaren analyseras och eventuella risker åtgärdas på respektive skola. Handlingsplaner med insatser för att minska risker utarbetas, exempelvis utbildning i stresshantering. Företagshälsovården genomför årligen hälsoinventeringar där aktuell hälsostatistik behandlas på individuell nivå. Kartläggningen av ohälsa kommer att fortsätta såväl på kommunövergripande nivå som på skolenhetsnivå.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning.

I ärendet har framkommit att arbetsbelastningen vid flera av kommunens skolor upplevs som hög. Båda parter delar denna uppfattning. Vidare har signaler framkommit på att arbetstiden inte räcker till för samtliga de arbetsuppgifter som lärarna förväntas utföra. Visst arbete med att komma tillrätta med denna problematik har bedrivits inom kommunen men det går inte, mot bakgrund av vad som framkomit i ärendet, att med full säkerhet



konstatera vilka åtgärder som kommer att vidtas för att komma tillrätta med nämnda problematik. Ni har dock uppgett att ni avser att vidta ytterligare åtgärder i nu nämnda avseenden.

Mot bakgrund av de signaler om hög arbetsbelastning och tidsbrist som framkommit i ärendet och för att säkerställa att erforderliga åtgärder avseende kartläggning, riskbedömning och utarbetande av en prioriteringsordning avseende lärarnas arbetsuppgifter faktiskt vidtas anser Arbetsmiljöverket att det föreligger skäl att förelägga er i enlighet med ovanstående.

Det är härvid viktigt att komma ihåg att trots att ni i er verksamhet fördelat arbetsmiljöuppgifter till respektive rektor så har Vellinge kommun alljämt kvar det yttersta ansvaret för lärarnas arbetsmiljö. När det gäller vidtagande av åtgärder av nu aktuellt slag förordar Arbetsmiljöverket att detta, åtminstone i viss utsträckning, sker på central nivå. Men om detta inte bedöms möjligt eller görligt är det i slutändan upp till kommunen att besluta på vilket sätt ni avser att uppfylla våra krav.

För det fall respektive rektor ska kartlägga, riskbedöma och utarbeta prioriteringsordningar är det viktigt att denne har erforderliga befogenheter, resurser och kunskaper för detta.

Arbetsmiljöverkets krav omfattar samtliga skolor i Vellinge kommun och avser därvid hela arbetstiden varvid verket inte tar ställning till någon uppdelning i reglerad arbetstid respektive förtroendearbetstid.

Arbetsmiljöverkets krav på prioriteringsordning kan relateras till de tre ovan angivna frågeställningarna där en beskrivning av läraryrket efterfrågas och där fördelningen av obligatoriska och icke obligatoriska arbetsuppgifter behöver utredas. Kravet avser en generell prioriteringsordning där arbetsgivaren utifrån den undersökta omfattningen av arbetsuppgifter ska besluta om hur prioriteringar ska göras. Rutiner för prioriteringar på grund av individuella behov av anpassningsåtgärder avses i första hand inte här.

Sammanfattningsvis anser Arbetsmiljöverket bristerna vara sådana att det finns skäl att bifalla skyddsombudets framställning och förelägga er i enlighet med ovanstående. Föreläggandet bör förenas med ett vite som kan bestämmas till ett skäligt belopp om 200 000 kronor.

### 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 Malmö. 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 Arbetsmiljöverkets ärendenummer samt dagen för beslutet,
3. vilken ändring i beslutet som begärs och
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 uppges sitt namn, adress och telefonnummer.

### De som har deltagit i beslutet

Ärendet har avgjorts av biträdande tillsynsdirektör Monica Björk i närvaro av jurist Andreas Renlund efter föredragning av arbetsmiljöinspektör Christina Berglund.

Monica Björk

Kopia skickad till:

Huvudskyddsombudet Lars Hemzelius, Lärarnas Riksförbund  
[lars.hemzelius@vellinge.se](mailto:lars.hemzelius@vellinge.se)