

Vilka lagkrav gäller i min verksamhet?

Som arbetsgivare är du skyldig att följa ett stort antal regelverk, och antalet skyldigheter ökar i takt med antalet anställda i verksamheten. I vissa fall finns det även branschspecifika regler och ibland finns det också regler enligt kollektivavtal som du själv måste ha koll på. I några artiklar framöver kommer vi att gå igenom de generella kraven som gäller alla typer av verksamheter oavsett inriktning.

Antalet anställda styr

Antalet anställda styr vilka regler och lagar du måste följa och vilken dokumentation du behöver ha. Oavsett om du har anställda eller inte så är du som företagare skyldig att ha en policy för penningtvätt samt en checklista att arbeta efter för att motverka penningtvätt. Har du aktiebolag så är bolagsordning och checklista för årsredovisning nödvändiga dokument. GDPR reglerar hur du ska hantera personuppgifter i din verksamhet.

Så fort du har en anställd så ökar kraven på riktlinjer och rutiner som kan upplevas som byråkratiska och besvärliga. Se det som en hjälp att jobba systematiskt med att skapa en bra arbetsmiljö för både dig själv och dina medarbetare.

Diskrimineringslagen innehåller regler för vilka dokument du ska ha vad gäller riktlinjer och rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Här ska framför allt arbetsledare veta vad de ska vidta för åtgärder om något av ovanstående skulle inträffa.

Du behöver också göra riskbedömningar avseende arbetsmiljön och riskfyllda arbetsuppgifter och skapa skriftliga instruktioner för hur dessa arbetsuppgifter ska utföras. Självklart ska du också kommunicera detta till din organisation och det ska ingå i introduktionen av nya medarbetare. Det är också klokt att gå igenom instruktionerna med jämna mellanrum så att alla är uppdaterade på t ex nya och gamla verktyg. Handlingsplaner för hur arbetsmiljön kan förbättras måste också finnas.

Dokumentation avseende brandskyddet i verksamheten, brandinstruktioner hur ni hanterar brandfarliga ämnen måste finnas. Vissa ämnen kan kräva speciella regler.

Du behöver arbeta för ökad jämställdhet och motverka diskriminering, genomföra brandövningar, genomföra lönekartläggning samt upprätta rutiner för första hjälpen och krisstöd men du har ingen skyldighet att dokumentera.

Har du minst 5 anställda behöver du förutom ovanstående också utse ett skyddsombud. Dessutom uppstår dokumentationsskyldighet för de olika områdena i sista stycket ovan.

Om du tycker det låter jobbigt – prata med oss på VD-stödet, vi har lång erfarenhet och kan hjälpa dig att få allt på plats.

I nästa nummer fortsätter vi med lagkraven för verksamheter med minst 10 anställda

agneta.nyberg@vdstodet.se