



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Nina Ask

**Arbetstagaransvaret och den
psykosociala arbetsmiljön-
exemplet kränkande särbehandling genom
mobbing.**

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt

HT-05

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Ämne, syfte och frågeställningar	4
1.2 Metod och material	6
1.3 Disposition, avgränsningar och definitioner	6
2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	9
2.1 Kränkande särbehandling	11
2.1.1 Mobbing	14
2.1.1.1 Kan även vara samarbetsvårigheter	15
3 RÄTTSLIG BAKGRUND	16
3.1 Europarådets sociala stadga	16
3.2 EU	17
3.3 Det enskilda anställningsavtalet	19
3.3.1 Allmänt om arbetsgivarens roll	20
3.3.2 Allmänt om arbetstagarens roll	21
3.4 AML	22
3.4.1 Kort historik	22
3.4.2 AML idag	23
3.4.2.1 Allmänt om arbetsgivarens ansvar	24
3.4.2.2 Allmänt om arbetstagarens ansvar	24
3.4.2.3 AMV:s författningssamling	25
3.4.2.4 Skyddsorganisation	26
3.5 Närmare om den som mobbar och den som blir mobbad	27
3.5.1 Den mobbade arbetstagaren	27
3.5.2 Den mobbade arbetsgivaren	27
3.5.3 Den mobbade arbetstagaren	28
4 RÄTTSLIGA KONSEKVENSER AV ANSVARFÖRDELNINGEN	29
4.1 Allmänt om rättsliga konsekvenser för en arbetstagare	29

4.1.1 Disciplinpåföljder	29
4.1.2 Uppsägning p.g.a. personliga skäl	31
4.1.3 Omplaceringsskyldighet	31
4.1.4 Avskedande	32
4.1.5 Ogiltigförklaring och dess följder	32
4.2 Närmare om den som mobbar och den som blir mobbad	33
4.2.1 Samarbetssvårigheter	34
4.2.2 Den mobbande arbetstagaren	35
4.2.3 Den mobbande arbetsgivaren	36
4.2.4 Den mobbade arbetstagaren	37
4.2.4.1 Mobbning som arbetsskada	39
5 ANALYS OCH DISKUSSION	42
5.1 Vem får ta konsekvenserna av mobbning?	42
5.2 Hur skapar man en bra psykosocial arbetsmiljö?	45
5.2.1 Ansvarsfördelningen	45
5.2.2 Arbetsledningsrätten	48
5.2.3 Mobbning som diskrimineringsgrund?	50
6 SLUTSATSER	52
BILAGA A	53
LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING	54

Sammanfattning

Både arbetsgivarens och arbetstagarens arbetsmiljöansvar har omfattats av ett allt större tillämpningsområde med åren. Idag har olika psykosociala frågor som t.e.x. stress och mobbning en självklar plats i AML. Ansvaret för arbetsgivaren respektive arbetstagaren ser dock väldigt olika ut. Bådas ansvar regleras inom ramen för AML, men de rättsliga konsekvenserna av arbetstagaransvaret regleras inom ramen för anställningsförhållandet. Det innebär att arbetsgivaren med hjälp av sin arbetsledningsrätt, kan säkerställa att arbetstagaren "sköter sig" på arbetet. Som en konsekvens av denna arbetsledningsrätt finns det senare möjligheter att omplacera eller säga upp arbetstagare som enligt arbetsgivarens åsikt inte uppfyller de krav som arbetsgivaren ställer, eller inte ställer, på arbetsmiljön.

Huvudsyftet med uppsatsen är att utreda vilket ansvar en enskild arbetstagare har för att förebygga en dålig psykosocial arbetsmiljö, samt vilka rättsliga konsekvenser det kan få för en arbetstagare om det existerar t.ex. mobbning på arbetsplatsen. Här behandlas vilka konsekvenser som kan drabba den mobbade arbetstagaren och den mobbade arbetstagaren. Uppsatsen uppmärksammar även att inga andra arbetsmiljöregler träder in om det skulle handla om en mobbade arbetsgivare. Först behandlas frågorna med ren deskriptiv och traditionell juridisk metod. Därefter ställs följande frågor i analysdelen, där utrymme ges för en mer preskriptiv diskussion. Vem får ta de rättsliga konsekvenserna av mobbning? Hur skapar man en bra psykosocial arbetsmiljö? En diskussion ges kring ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare, arbetsledningsrätten, samt om det vore en god idé att göra mobbning till diskrimineringsgrund.

Utredningen visar att arbetsgivaren i stort sett avgör vem det är som får ta konsekvenserna av mobbning. Arbetstagaren ges en mer passiv roll i arbetsmiljöarbetet fram till dess att konsekvenserna ska skördas för att den psykosociala arbetsmiljön har blivit eftersatt. Då är det främst arbetstagaren, och dessvärre inte allt för sällan – den mobbade arbetstagaren – som får ta konsekvenserna. Allt färre arbetstagare ska utföra allt mer arbete, vilket framkallar bl.a. stress och mobbning. Arbetsgivarens arbetsorganisering, tillsägelser, omplaceringar, samt arbetsgivarens egen mobbning, är bara några exempel på tillfällen då arbetsgivaren ges utrymme för godtyckliga arbetsledningsbeslut. Mina viktigaste slutsatser är att arbetstagaren måste ges ett tidigare arbetsmiljöansvar, så att denne får chans att påverka arbetsmiljön i tid. Lösningen för en god psykosocial arbetsmiljö ligger främst i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Arbetstagaren måste också ges en utökad kritikrätt, så att arbetstagaren vågar ta upp de psykosociala problemen för arbetsgivaren. För att motverka utrymmet för godtyckliga arbetsledningsbeslut föreslås också att det ska finnas ett krav på saklighet när arbetsgivaren tillämpar sin arbetsledningsrätt.

Förord

Tack till hela lärarlaget i arbetsrätt, inom den sociala dimensionen. Ett särskilt tack för givande seminarier och värdefull handledning under fördjupningskurserna och examensarbetet till professor Ann Numhauser-Henning.

Mitt hjärtligaste tack till min syster och min svåger, Anne och Niklas Wetterling. Ni har varit min trygga punkt i Skåne. Det har varit så skönt att ha er, och era små änglar Anton och Jacob, i min närhet.

Jag kan inte nog tacka mina älskade föräldrar, Annette Sibast och Åke Ask, för allt som ni har gjort för att hjälpa mig att klara hela den här långa färden. Jag kommer för evigt att vara er tacksam.

Nina Ask,
Kävlinge, januari 2006.

Förkortningar

AFL	Lagen om allmän försäkring
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen
AMV	Arbetsmiljöverket
BrB	Brottsbalken
EG	Europeiska gemenskapen
EK	Europakonventionen
JL	Jämställdhetslagen
KA	Kollektivavtal
KamR	Kammarrätten
LAF	Lagen om arbetsskadeförsäkring
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lagen om offentlig anställning
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
NE	Nationalencyklopedin
RFV	Riksförsäkringsverket
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen

1 Inledning

1.1 Ämne, syfte och frågeställningar

Arbetsgivaren har enligt AML det juridiska ansvaret för arbetsmiljön, vilket även inkluderar den *psykosociala* arbetsmiljön. Arbetstagarens enskilda ansvar för en god psykosocial arbetsmiljö sträcker sig här till ett samarbetsansvar. Men detta ansvar bottnar i en lydnads- och lojalitetsplikt. Dessa plikter härstammar från några av de äldsta svenska arbetsrättsliga reglerna som vi har i Sverige. De är s.k. *allmänna rättsgrundsatser*, och sådana är inte reglerade i lag. På så vis vilseleder AML läsaren om vem som i praktiken kan få ta det största ansvaret när den psykosociala arbetsmiljön inte håller måttet. Medan AML tar upp vissa tänkbara sanktioner, så som plikt att vid vite åtgärda förelagda krav av AMV, nämns inte ett enda ord om att en arbetstagare kan bli uppsagd på grund av personliga skäl om han eller hon inte lyder arbetsgivarens arbetsmiljöorder, eller på annat sätt inte uppfyller arbetsgivarens önskemål. I praktiken kan alltså riktigt allvarliga sanktioner riktas mot en arbetstagare som utåt sett inte har något juridiskt ansvar alls.¹

Iseskog² har skrivit en bok om arbetsmiljö, där han behandlat arbetstagarens ansvar. Han skriver:

”Även om det i strikt juridisk mening är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön, har arbetstagaren självklart också uppgifter och skyldigheter i arbetsmiljöarbetet. Tydligast är måhända detta konstaterande vad gäller olika s.k. psykosociala frågor. I ett uttryck kan saken sammanfattas på det sättet att de personer som vistas på en arbetsplats *är varandras arbetsmiljö*. Det är i allt väsentligt *människor* som skapar de psykosociala förutsättningarna och upplevelserna på en arbetsplats.”³

Trots detta är de rättsliga konsekvenserna av arbetstagarens individuella ansvar inte reglerat på ett liknande sätt som arbetsgivarens, inom ramen för AML. Istället regleras de inom ramen för anställningsförhållandet. Arbetstagaren blir beordrad av sin arbetsgivare om vad som gäller på arbetsplatsen i arbetsmiljöfrågor. Sådana av arbetsgivaren tagna beslut kallas för arbetsledningsbeslut, vilka arbetstagaren måste lyda.⁴

Ämnet är alltså tänkt att centrera kring arbetstagaransvaret och ansvarsfördelningen i psykosociala arbetsmiljöfrågor. Med hjälp av exemplet kränkande särbehandling genom mobbning kommer jag även att konkretisera vad innebörden kan bli av den relativt diffusa termen *psykosocial arbetsmiljö*.

¹ Omplacering, uppsägning eller rent av avskedande, se mer i kapitel 4.

² Tommy Iseskog är universitetslektor, arbetsrättsexpert, författare och konsult.

³ Tommy Iseskog, *Arbetsmiljö för alla*, 3 uppl, Thomson Fakta AB, Stockholm, 2003, sid: 30 ff.

⁴ Det finns ett fåtal undantag då lydnadsplikten inte gäller, se mer i kapitel 3.

När det gäller arbetstagaransvar avser jag i den här framställningen främst att ställa följande frågor. Vilket ansvar har en enskild arbetstagare för att förebygga psykosocial ohälsa på sin arbetsplats? Om det ändå uppdragas att det existerar en dålig psykosocial arbetsmiljö, vilka konsekvenser kan detta få för en enskild arbetstagare? Det här är inte alltid så lätta frågor att besvara, ta exemplet mobbning. Vad har en arbetstagare för ansvar när det har kommit till kännedom att han eller hon har mobbat en eller flera andra? Alternativt, om det är en arbetstagare som blivit mobbad – vilket ansvar har den mobbade personen för den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen? Det är inte alltid som den mobbade kan bevisa andras skuld till den uppkomna situationen. Det brukar vara väldigt svårt. Det kan faktiskt också vara så att den mobbade i allra högsta grad är den eller en av dem som varit med och skapat konflikten. När en arbetstagare påstås vara inblandad i en konflikt är det inte sällan som denna konflikt får etiketten *samarbetssvårighet*.

För att göra det ovan sagda än mer komplicerat, kan nämnas arbetsgivarens slutliga makt att besluta om vem det är som har ”rätt” och vem det är som har ”fel” i konflikten. Arbetsgivaren tar beslut om vem som ska omplaceras, eller rent av att sägas upp. Lägg därtill den svindlande tanken på att arbetsgivaren själv faktiskt också kan vara den som mobbar. I såna här situationer är det inga andra regler som träder in. Enligt gällande rätt är det fortfarande arbetsgivaren som beslutar om konsekvenserna av konflikten.⁵

Det finns också tecken som tyder på en passivitet hos enskilda arbetstagare. Arbetsmiljöarbetet bygger på delaktighet. Detta torde gälla ännu mer i psykosociala frågor, då arbetsmiljöarbetet där i mångt och mycket handlar om relationer mellan människor. Ändå läggs idag den största delen av ansvaret på arbetsgivaren för att arbetsmiljöarbete bedrivs. Arbetstagarnas inblandning i arbetsmiljöarbetet handhas till stor del av det fackliga skyddsombudet. En frågeställning som därför naturligt nog kommer att löpa som en röd tråd genom uppsatsen, är hur det enskilda arbetstagaransvaret yttrar sig, samt även i de två avslutande kapitlen – hur borde det enskilda arbetstagaransvaret se ut?

Det finns fler skäl förutom de redan nämnda, varför detta är ett angeläget ämne. Arbetstagaransvaret blir diffus och svårt att överblicka. Reglerna skapar därför en rättsosäkerhet för arbetstagararen. Om arbetsgivaren inte skulle aktivera sin rättighet att utfärda lydnapplikter när en arbetstagare känner sig utsatt för kränkande särbehandling, står nämnda arbetstagare i stort sett rättslös på sitt arbete. Det finns alltså inte idag någon egentlig möjlighet för en arbetstagare att påkalla en annan arbetstagaransvar via andra vägar än genom arbetsgivaren. Och att

⁵ Det finns dock gott om rättsfall där domstolen har underkänt uppsägningar av en arbetsgivare. Trots det kommer arbetsgivaren många gånger undan, bl.a. kan arbetsgivaren ”köpa sig fri”. Se mer i kapitel 4. En arbetsgivare kan också vara ett mobbningsoffer. Detta har jag dock valt att inte behandla i min uppsats.

påkalla en mobbade arbetsgivares ansvar, det blir ännu svårare. P.g.a. en på senare tid mycket mer omfattande arbetsmiljödefinition, kan arbetsgivaren mer frekvent säga upp arbetstagare, eftersom den psykosociala ohälsan enligt statistik och forskning har ökat på arbetsplatserna. Frågan är om detta var den åsyftade tanken med arbetstagar/skydds/reglerna.

1.2 Metod och material

Meningen med det här examensarbetet är att jag ska redovisa för mina förvärvade kunskaper och färdigheter från jur.kand. programmet i Lund. Programmet är en yrkesförberedande utbildning till de traditionella juridiska yrkena som domare, åklagare och advokat. Den huvudsakliga metoden man där lär ut är därför den rättsdogmatiska, som är den traditionella juridiska metod som används för att kunna konstatera och tillämpa gällande rätt. Metoden går ut på att man inhämtar relevant juridiskt material från rättskällorna. De primära arbetsrättsliga rättskällorna (nämnda i ungefärlig hierarkisk ordning) är EG-fördragen, EG-direktiven, EG-praxis, EG-förarbeten, lagar, förordningar och övriga författningar, kollektivavtal, förarbeten, rättspraxis, allmänna rättsgrundsatser, samt sedvana och bruk. Till sekundära rättskällor räknas bl.a. doktrin.

Framställningen har en deskriptiv första del, i kapitel 2-4, vilken kommer att bearbetas ur ett (neutralt⁶) de lege lata-perspektiv. Synpunkter kommer avslutningsvis att bearbetas mer preskriptivt i kapitel 5 och 6, d.v.s. med ett de lege ferenda-perspektiv. Av dessa synpunkter kommer en del att se bättre ut ur ett arbetstagarperspektiv, och andra kommer att se bättre ut ur ett arbetsgivarperspektiv. En del av dessa synpunkter kommer dessutom att vara mina egna, och jag markerar när så är fallet.

1.3 Disposition, avgränsningar och definitioner

Framställningen inleds i kapitel 2 med en utredning om vad den psykosociala arbetsmiljön är för något, vilka faktorer som påverkar denna, samt hur man härvid ser på kränkande särbehandling och mobbning. I kapitel 3 kommer jag först på ett allmänt plan redogöra för hur förevarande psykosociala frågor behandlas rättsligt. Jag kommer också att beakta vad

⁶ Det är omtvistat hur pass neutral en människa kan förhålla sig till ett ämne. Det finns här olika läror om hur man ska förhålla sig till rätten. Rättspositivisterna hävdar att man kan skilja ut vad som är gällande rätt från sina egna värderingar av gällande rätt, men medger att det ibland är svårt och kräver skicklighet. Antipositivisterna hävdar att ingen människa kan vara helt neutral och att det inte ens är lönt att försöka. Sen har vi "Svagpositivisterna" som anser att det till viss del går att vara neutral, men att det är tillåtet att lägga till egna synpunkter, företrädesvis i en markerad och separerad del. (Källa: Christian Dahlman, universitetslektor vid Lunds universitet, föreläsning den 12/9 2005.) Personligen ansluter jag mig till Svagpositivisternas linje. Jag vill dock poängtera hur svårt det är för en människa att förhålla sig helt neutral.

den mobbade respektive vad den mobbade har att tänka på. De rättsliga konsekvenserna av ansvarsfördelningen kommer att granskas mer ingående i kapitel 4. Först genom att allmänt redogöra för vilka konsekvenserna kan bli för en arbetstagare som brutit mot – eller påstått ha brutit mot – förpliktelserna i sitt anställningsavtal. Sen kommer jag åter igen beakta vad som särskilt kan gälla för den mobbade respektive den mobbade. I det femte kapitlet analyseras gällande rätt. Här kommer jag också att utveckla analysen i en diskussion kring vem som får ta konsekvenserna av mobbning, samt om vad som kan eller bör göras för att skapa en bättre psykosocial arbetsmiljö. Slutligen presenteras de viktigaste slutsatserna som jag har kommit fram till i kapitel 6.

De avgränsningar som jag har gjort är ganska omfattande, men jag har ansett dessa vara nödvändiga av utrymmesskäl. Många av arbetsmiljöreglerna siktar in sig främst på den fysiska arbetsmiljön. Dessa har jag försökt att undvika i bästa möjliga mån.⁷ Jag har varit tvungen att dra en gräns för hur mycket kring kränkande särbehandling jag kunde redogöra för, och valde därför att bara ta med exemplet mobbning. Våld och hot som förvisso kan räknas till mobbning har jag inte behandlat, med undantag av det som skrivs om sexuella trakasserier. Jag har heller inte tagit med reglerna i BrB (syftar här på förtal, hot, misshandel, ofredande osv.), eller de skadeståndsrättsliga regler som blir tillämpliga då en arbetstagare yrkar skadestånd av en annan arbetstagare för kränkning. Dessa regler faller utanför det arbetsrättsliga regelverket. Jag kommer heller inte i min framställning att presentera alla de processrättsliga regler som kan bli aktuella. Då uppsatsen handlar om arbetstagarens enskilda arbetsrättsliga ansvar, har inte något inom den kollektiva förhandlingsrätten behandlats. Detta är regler som annars alltid aktualiseras vid arbetsgivarbeslut och vid tvister av olika slag.

Jag har valt att betrakta mina frågor ur ett helt traditionellt arbetsgivar-arbetstagar-förhållande. Närmare definition följer här.

Arbetsgivare- Kan både vara en fysisk och en juridisk person. Om arbetsgivaren är en juridisk person⁸, t.ex. ett aktiebolag, är alla anställda arbetstagare, även verkställande direktörer och andra chefer. I det dagliga arbetet företräder dessa chefer arbetsgivaren, vilket kan innebära att en person har två roller. Den ena rollen är som chef i förhållande till sin underställda personal, och den andra som arbetstagare i relation till sin överordnade chef.⁹ Ett övertagande av ansvar och befogenheter blir möjligt först genom delegering från någon arbetsgivarrepresentant. En delegering ska vara klart formulerad, d.v.s. det ska klart och tydligt framgå vem som

⁷ Se dock definitionen av psykosocial arbetsmiljö i kapitel 2, där det tydligt framgår att fysiska, psykiska och sociala faktorer samverkar och påverkar varandra.

⁸ En juridisk person är ju inte en person, och kan därför inte ansvara för något. Det är alltid en eller flera fysiska personer som företräder arbetsgivaren, och dessa personer har därmed ett personligt arbetsmiljöansvar. Se Iseskog, 2003, sid: 26.

⁹ Hans, Anderson, Bättre arbetsmiljö, Handbok, 8 rev. uppl. Arbetsmiljö i samverkan med Svenskt Näringsliv, LO och PTK, Prevent, Stockholm, 2004, sid: 14 f.

har ansvar för vad. Framstår det ändå vid en prövning som oklart, kommer ansvaret att förskjutas högre upp i organisationen.¹⁰ AML tillämpas även i en del andra situationer, då man inte har ett typiskt traditionellt arbetsgivar-arbetstagarförhållande, t.ex. vid anlitande av konsulter och vid entreprenader. Detta kan föranleda att andra regler blir tillämpliga.

Arbetstagare- Det enda undantaget då AML: s regler inte aktualiseras för arbetstagare, är vid arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll av den som fyllt 18 år, 1:4 AML.¹¹ Vissa andra som utför arbete jämställs enligt AML med arbetstagare. Den som genomgår utbildning, den som under vård i anstalt utför anvisat arbete, samt den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, eller som deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret, 1:3 AML. Det finns emellertid särskilda regler för minderåriga i kapitel 5. Med arbetstagare i den här framställningen menas den som har fyllt 18 år, och som inte utför arbete i sin arbetsgivares hushåll.

¹⁰ A.a, sid: 16 f.

¹¹ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljölagen, med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2004, december 2004, sid: 16.

2 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljön omfattas av allt som kan påverka en människa i hans eller hennes arbete. Man påverkas av fysiska faktorer, t.ex. luft, ljud och arbetsredskap. Även psykiska faktorer påverkar, som bl.a. stress. En annan viktig del av arbetsmiljön är de sociala faktorerna, så som gemenskap med arbetskamrater.¹² Fysiska faktorer kan ge både fysiska och psykiska effekter på en människa. På samma sätt kan psykosociala faktorer påverka människan såväl fysiskt som psykiskt.¹³ Arbetsmiljö är summan av fysiska, psykiska och sociala upplevelser som en arbetstagare har i sitt arbete. Upplevelserna skapas/formas av bl.a. teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation.¹⁴

Vad menas då med ordet psykosocial? Man kan definiera ordet som samspelet mellan psykiska och sociala faktorer, vilket innebär samspel i båda riktningar. Varje individ består av ett individuellt program, med en egen genetisk uppsättning och ett eget bagage av tidigare erfarenheter. Under påverkan av dessa faktorer reagerar individen sen på ett visst sätt av sin omgivning. Reaktionen påverkar i sin tur både individen själv och individens omgivning. Reaktionen läggs till i individens erfarenhetsbagage och påverkar därmed det individuella programmet osv.¹⁵

Det är inte lika lätt att mäta den psykosociala arbetsmiljön som det är att mäta fysiska faktorer. Om man t.ex. ber alla anställda vid ett företag att fylla i ett formulär om hur de uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö, så färgas var och en av dessa formulär av de anställdas egna subjektiva uppfattningar. En del människor är uttalat negativa och gnälliga, medan andra människor är för tåliga. Orsaken till en viss inställning kan bottna i omedvetenhet eller okunnighet om bristerna i sin arbetsmiljö, men resultatet blir hur som helst inte rättvisande. Det kan alltså vara väldigt svårt att utföra objektiva mätningar.¹⁶ Forskarna är heller inte eniga i sina rapporter. En del hävdar att ohälsan inte alls är ett så stort problem som en del vill göra gällande. En stor del av forskningen vid Arbetslivsinstitutet har dock visat att den psykiska arbetsmiljön har blivit sämre under 1990-talet. Detta visar sig i att en allt större del av arbetskraften upplever en hög arbetsbelastning, samtidigt som man upplever att man har en för liten kontroll över sitt arbete.¹⁷ Näringsdepartementet tillsatte en arbetsgrupp 2000, med uppdrag att utreda den oroande ökningen av arbetsbetingad ohälsa. Man menar att denna ohälsa pekar på en alltför kortsiktig ekonomisk styrning. Bakomliggande orsaker till detta tros bland annat vara en ökad globalisering

¹² Anderson, sid: 11 ff.

¹³ Mats Bohgard, Robert Ragneklint, Per Wickenberg (red.), Arbetsmiljö- kunskap och handling, Studentlitteratur, Lund, 2004, sid: 26.

¹⁴ Iseskog, 2003, sid: 8 f.

¹⁵ Se Töres Theorell i Bohgard, Ragneklint, Wickenberg (red.), sid: 39 f.

¹⁶ A.a, sid: 49 ff.

¹⁷ Anderson, sid: 15 f.

och internationell konkurrens, den snabba teknikutvecklingen, stora besparingskrav, samt olika ledarskapstrender. Utvecklingen har därför på en del håll lett till alltför magra organisationer. Detta har fått till följd att vissa mänskliga behov inte blivit tillgodosedda, vilket i sin tur lett till negativ stress och ökad sjukskrivning. För att minska den stressrelaterade ohälsan måste arbetsgivaren i ökad utsträckning förmås att se de positiva sambanden mellan ett offensivt och systematiskt arbetsmiljöarbete (helhetssyn och förebyggande arbete) med minskade kostnader, ökad produktivitet och en ökad konkurrenskraft.¹⁸

Något som komplicerar bilden ytterligare är att arbetsmarknadens parter brukar ha helt motsatta åsikter om vad som orsakar arbetsplatsers ohälsa. Arbetstagarorganisationerna brukar hävda att problemen finns p.g.a. brister i arbetsmiljön. Främst i arbetsorganisationerna och i svaga chefer, samt att allt färre arbetstagare ska utföra allt mer arbete.¹⁹ Arbetsgivarorganisationernas åsikter är att istället för att blint lägga ansvaret på chefen finns det bättre lösningar för psykosociala arbetsmiljöproblem.²⁰ Man kan t.ex. inte lagstifta om vad som definierar en rolig och trevlig arbetsmiljö, eller hur en arbetstagare skaffar sig bra relationer med sina medarbetare. Arbetstagaren måste ta ett mer aktivt ansvar, men att detta å andra sidan inte bara gäller den psykosociala arbetsmiljön, utan i allt som rör förbättringar av verksamheten.²¹ Många av de påstådda arbetsmiljöproblemen består istället av livsstilsproblem av privat natur. Man anser också att det behövs förändrade attityder till sjukskrivning och till socialförsäkringssystemet.²²

För några årtionden sedan raderades många gamla umgängesregler bort, vilket bl.a. var ett uttryck för olika frihetskamper. På senare tid har utvecklingen gått mot andra sorters krav på de mänskliga relationerna, och kraven går längre än vad själva arbetet kräver. För många blir arbetsplatsen en central plats att tillgodose sina sociala behov. Detta medför att det ömsesidiga beroendet blir större och att sårbarheten hos inblandade personer ökar. Allt fler arbetsgivare vill se att deras arbetstagare är utrustade med en s.k. social kompetens. Allmänt sett betyder detta att man är lyhörd, öppen, har integritet och att man vill samarbeta.²³

Under 2003 anmäldes 25 565 arbetssjukdomar. För knappt en fjärdedel av dessa anmälningar angavs orsaken vara organisatorisk eller social. Hälften av de registrerade arbetssjukdomarna medförde en sjukskrivningsperiod som gick längre än 52 dagar. Sjukskrivningsperiodens längd varierade med

¹⁸ Ds 2001:28, sid: 11 ff.

¹⁹ Se Sture Nordh i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 34 f. Se även Landsorganisationen i Sverige, Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön, Fackliga riktlinjer för arbetet med psykosociala förhållanden i arbetsmiljön, 2002, sid: 9 ff.

²⁰ Se Fräjdin-Hellqvist i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 51.

²¹ A.a, sid: 54 f.

²² Se Oliver Renborg i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 254.

²³ Ingela Thylefors, Syndabockar, Om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet, Bokförlaget Natur och Kultur, Falun, 1999, sid: 33, 110.

orsaken till sjukskrivningen, och i de klart längsta sjukskrivningarna låg det enligt anmälningarna organisatoriska eller sociala faktorer bakom.²⁴ För mycket arbete, för hög arbetstakt, eller problem i relationer med överordnade och kollegor, är ofta återkommande anledningar som anges vid anmälan. Psykiska problem var så vanligt förekommande att dessa fanns med i över sju av tio anmälningar.²⁵

RFV har sammanställt en rapport om psykosocial arbetsmiljö och långvarig sjukskrivning. Enligt en sorts krav-kontroll-modell har s.k. spända arbeten med höga psykologiska krav och små möjligheter att påverka arbetet, de största riskerna för negativ stress och sjukskrivning. Socialt stöd från arbetskamrater eller arbetsledning ses däremot som en motverkande faktor som minskar den negativa stressen och risken för sjukskrivning. Rapportens slutsatser är bl.a. att arbeten med höga krav och låg kontroll innebär särskilda hälsorisker. Andelen med sådana jobb har ökat under 1990-talet samtidigt som det sociala stödet som en motverkande faktor har minskat.²⁶ Om man har blivit mobbad eller kränkt innebär det också en risk för att vederbörande ska bli långtidssjukskriven.²⁷

2.1 Kränkande särbehandling

NE:s definition av *kränkande* är att behandla någon nedsättande genom att angripa den personliga hedern i ord eller genom handling. T.ex. genom att förödmjuka, sårta eller vanhedra.²⁸ Det är svårt att säga exakt vad som kränker den personliga hedern, eftersom människor är så olika. Skillnaden i vad som upplevs som en kränkning för en person men inte för en annan, är subjektiv.²⁹ Vuxenmobbing, social utstötning, psykiskt våld och (sexuella) trakasserier har allt mer framträtt som särskilda problem i arbetslivet. Dessa benämns sammanfattande *kränkande särbehandling*.³⁰ Med *särbehandling* menar man att en arbetstagare behandlas uppenbart annorlunda än övriga arbetstagare.³¹ Den viktigaste definitionen för kränkande särbehandling hittar man i AFS 1993:17.³² I 1 § står det:

”(..) Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

I kommentarerna till föreskrifterna har man ställt upp en lista med exempel. Här följer några av dessa.

²⁴ Rapport 2005:3, Arbetsmiljöverket.

²⁵ Rapport 2004:2, Arbetsmiljöverket.

²⁶ RFV analyserar 2003:3, sid: 4 f (i pdf-format).

²⁷ A.a, sid: 30.

²⁸ NE, www.ne.se.

²⁹ Arbetsmiljöupplysningen,
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page.aspx?id=3475>.

³⁰ AFS 1993:17, sid: 5 (i pdf-format).

³¹ <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page.aspx?id=3475>.

³² Föreskrifterna trädde i kraft 31/3 1994.

- medvetet undanhållande av/felaktigt lämnande av arbetsrelaterad information
- uppenbart förolämpande utfrysning eller nonchalans
- medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande
- förtal eller nedsvärningar
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- s.k. administrativa straffsanktioner, exempelvis genom fråntagande av arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar och andra former av maktmissbruk

Sammanfattningsvis handlar det om grov respektlöshet och att man bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. Kränkande särbehandling är det dock först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet förbyts till sådant beteende som exemplifierats ovan.³³

I begreppet kränkande särbehandling omfattas sedan 1998³⁴ även sexuella trakasserier. Den nya tvådelade definitionen av (sexuella) trakasserier i 16 a § 2, 3 st. JL är:

”Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.”

”Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.”³⁵

Den nya definitionen innebär att man använder sig av ”trakasserier p.g.a. kön” och ”sexuella trakasserier” som de två olika begrepp det faktiskt är fråga om.³⁶ Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier enligt den äldre definitionen var att trakasserierna var oönskade av den som utsattes för dem. Det var den personen som avgjorde om handlingen eller beteendet kunde accepteras eller skulle upplevas som kränkande.³⁷ Det var därför viktigt att den som kände sig utsatt för en kränkning på något sätt klargjorde detta för den som trakasserat.³⁸ I den nya definitionen framgår det inte att det ska vara en subjektiv bedömning som avgör om en handling är kränkande. Diskrimineringskommittén menade i förarbetena att om man lägger till ordet ”ovälkommet” kan det uppfattas som om att det krävs att den utsatta säger ifrån innan det får kallas för trakasserier. I stället ska det vara tillräckligt att den som trakasserat borde ha insett hur dennes beteende uppfattas. Man kommer dock även fortsättningsvis att bedöma fall av trakasserier utifrån den trakasserandes synvinkel.³⁹ Begreppet kränkande särbehandling täcker ett större område än mobbning i vardagligt tal, därför får man ibland förtydliga vad man syftar på, t.ex. kränkande särbehandling

³³ AFS 1993:17, sid: 6.

³⁴ Lag (1998:208).

³⁵ Lag (2005:476).

³⁶ Prop. 2004/05:147, sid: 53 f (i pdf-format).

³⁷ Prop. 1997/98:55, sid: 112.

³⁸ Prop. 1997/98:55, bilaga 7, sid: 188.

³⁹ Prop. 2004/05:147, sid: 56.

genom mobbning, eller kränkande särbehandling genom diskriminering.⁴⁰ Diskrimineringsgrunderna som gäller arbetslivet är för nuvarande kön⁴¹, sexuell läggning⁴², funktionshinder⁴³, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning⁴⁴, samt deltidsarbete och tidsbegränsat anställda⁴⁵. Inom kort kommer även ålder att vara en diskrimineringsgrund.⁴⁶ Till diskriminering räknas även trakasserier. Arbetsgivaren har här dels ett förbud kopplat till sin egen person, och dels en skadeståndssanktionerad utredningsplikt när det kommer till arbetsgivarens kännedom att trakasserier förekommit.⁴⁷

Förbudet mot diskriminering handlar i grund och botten om mänskliga rättigheter. Sverige har ratificerat en rad olika människorättskonventioner genom åren. Det är folkrättsliga dokument som oftast inte är juridiskt bindande för den stat som ratificerar. Undantag är EK, som Sverige inkorporerade i svensk lag 1994.⁴⁸ Enligt artikel 14 i EK ska åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Andra dokument av vikt är t.ex. FN: s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948. Det var ett av de första dokumenten som behandlade de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna.

I FN: s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter från 1966 stadgas bland annat rätten till en tillfredsställande levnadsstandard, rätten till hälsa, rätten till arbete och rätten till rättvisa arbetsvillkor. Sverige ratificerade konventionen 1971.⁴⁹

Det finns emellertid fler grunder som inte är tillåtna att särbehandla någon för, exempelvis mobbning. Till mobbning är det dock inte knutet sådana sanktioner som till de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna.

⁴⁰ AFS 1993:17, sid: 5.

⁴¹ Jämställdhetslag (1991:433).

⁴² Lag (1999:133).

⁴³ Lag (1999:132).

⁴⁴ Lag (1999:130).

⁴⁵ Lag (2002:293).

⁴⁶ Rådets direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2003, med undantag av bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder som inte behöver vara genomförda förrän 2 december, 2006. Sverige har valt att förlänga implementeringstiden.

⁴⁷ När det gäller t.ex. trakasserier p.g.a. kön och sexuella trakasserier har arbetsgivaren en skadeståndssanktionerad skyldighet att aktivt vidta åtgärder enligt 6, 22a, samt 27a §§ JL. Dessutom finns ett skadeståndssanktionerat förbud mot arbetsgivarens trakasserier i 22, 27 §§ JL. Notera dock att i Lag (2002:293) finns inget förbud mot trakasserier.

⁴⁸ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

⁴⁹ FN: s konvention om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna,

http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/020918/f5d6d21513bac36ce85db0b2cc0bda67/fn%5fes%5f661216.pdf

2.1.1 Mobbing

Statistik visar tydligt att mobbing är ett ökande arbetsmiljöproblem. I en arbetsmiljöundersökning bland förvärvsarbetande 2001, uppgav 9 % av såväl kvinnor som män att de varit utsatta för mobbing från arbetskamrater eller chefer någon gång de senaste 12 månaderna. Under 2001 anmäldes ca 26 500 arbetsjukdomar, varav 1 250 av fallen hade mobbing eller trakasserier som orsakande faktor. 75 % av mobbningsanmälningarna gällde kvinnor. Mellan 1998 och 2001 ökade antalet anmälda fall kraftigt, där ökningen bland män var ca 60 %. Bland kvinnor var det nästan 90 %. De flesta av anmälningarna kommer från områden där man arbetar med människor, så som omsorg och sociala tjänster, hälso- och sjukvård, samt utbildning.⁵⁰

De flesta forskare ställer krav på en viss tid och viss frekvens.⁵¹ Enligt AFS föreskrift 1993:17 finns bara krav på att särbehandlingen ska vara *återkommande* för att det ska vara fråga om mobbing. Antagligen skulle även en enstaka händelse kunna klassas som mobbing, om det är så grovt att det går att åtala, ex. hot, grovt förtal, fara för liv och lem, offentlig kritik.⁵² Den mesta forskningen pekar på att mobbing orsakas av brister i arbetsorganisation och ledarskap. Vissa forskare vill gå så långt som att avvisa alla personförklaringar, medan andra visserligen håller med om att problemet hör ihop med organisationsproblem, men att dessa problem blir värre av personers beteende. Eniga är forskarna dock om att i goda arbetsmiljöer existerar inte mobbing.⁵³ Leymann⁵⁴ resonerar kring olika faktorer som kan spela roll: arbetsorganisation, gruppens inneboende dynamik (kan påverkas av stress, konkurrens, autonomi, social lynchning), individens beteende. En orsak är människors bristande moral, vilket visar sig i att man låter sig förblindas av fördomar mot andra och som eldas på av arbetsgruppens inbördes kamratskaper.⁵⁵ Antagligen kan alla bli såväl mobbare som offer. De flesta av oss har säkert blåst liv i rykten, ägnat sig åt skvaller eller undvikit att jobba med en viss person. Det är inte alltid detta är mobbing, men i vart fall en början.⁵⁶ Det finns inga krav på att mobbningsoffret måste ha svårt att försvara sig. En impopulär stark person som kan försvara sig kan ju likväl uppleva en kränkning illa. Det kan överhuvudtaget vara vanskligt att resonera i termen "offer". Snarare är det så att vissa personer utses till "syndabockar".⁵⁷

⁵⁰ Arbetsmiljöverket, http://www.av.se/dokument/statistik/sf/sf2003_01.pdf.

⁵¹ Se Heinz Leymann, Rent spel, En studiehandbok om bättre samarbete, Majo Verlag, Hamburg, 1991, sid.: 12.

⁵² Thylefors, sid: 25.

⁵³ Eva Berlin, Jan Enqvist, Arbetsmiljöforum/Tidningen Du&jobbet, Mobbningsboken, Ingrip på jobbet, Stockholm, 2002.sid: 13.

⁵⁴ Heinz Leymann är professor och fil. dr. i psykologisk pedagogik, med. dr. i psykiatri.

⁵⁵ Leymann, sid: 89-103.

⁵⁶ Thylefors, sid: 107 f. Se även AFS 1993:17, sid: 4.

⁵⁷ Thylefors, sid: 112 ff.

Europeiska arbetsmiljöbyrån inrättades 1996 för att EG skulle kunna samla in, analysera och sprida arbetsmiljöinformation till medlemsländerna. Man anser att mobbning har ett nära samband med stress.⁵⁸ Den viktigaste av byråns slutsatser om mobbning handlar om en nyckelfaktor i sammanhanget, nämligen förebyggande insatser. Det är viktigt att arbetsgivarna tidigt vidtar åtgärder mot en destruktiv arbetsmiljö. Man bör inte vänta på att klagomål ska komma in från arbetstagarna. Ibland kan det dock vara svårt att skilja mellan mobbning och personliga konflikter. Byrån tror att en strategi i två nivåer är mest effektiv. Den ena nivån består av allmänna förbättringar av den psykosociala arbetsmiljön. Bl.a. nämns att man ska undvika oklara roller och en oklar fördelning av uppgifter. Den andra nivån består av specifika insatser mot mobbning. Att engagera arbetstagarna och deras ombud i strategin är avgörande för att den ska lyckas.

2.1.1.1 Kan även vara samarbetssvårigheter

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i relationerna bör i allmänhet ses som normala företeelser.⁵⁹ Sådant beteende förekommer i alla organisationer. En vanlig uppfattning är dock att konflikter är negativa och skadliga, och därför stör den inneboende gruppens gemenskap och produktionsförmåga. Många mobbningsfall verkar ha sitt ursprung i dåligt hanterade konflikter. När en konflikt uppstår på arbetsplatsen söker inblandade parter sympati hos sina arbetskamrater för sin åsikt. Arbetskamraterna tvingas ta ställning under grupstryck. Konflikter som förblir olösta kan växa till maktkamper om vem som har rätt och vem som har fel (syndabockstänkande).⁶⁰ Samarbetsproblemen överskuggar till slut helt den sakfråga som konflikten från början handlade om. För att lösa konflikter och förhindra utvecklingen av mobbning måste maktbalansen återställas och kommunikationen återupptas.⁶¹

Mobbning kan alltså starta i samarbetssvårigheter. I vissa fall kan det dock vara tvärtom. Det är då först fråga om mobbning. Mobbningsoffret kan med sin reaktion på mobbningen göra så att samarbetssvårigheter uppkommer. Exempelvis genom att uppträda ilsket eller likgiltigt, att medvetet bryta mot eller överdrivet hålla på regler, eller genom sin försämrade prestationsförmåga.⁶²

⁵⁸ FACTS, Utgåva 23-mobbning på arbetsplatsen, 23/05/2002,

<http://osha.eu.int/publications/factsheets/23/index.htm?language=sv>.

⁵⁹ AFS 1993:17, sid: 6.

⁶⁰ Lillemor R-M Hallberg, Margaretha Strandmark K, Vuxenmobbning i människovårdande yrken, Studentlitteratur, Lund, 2004, sid: 65 ff.

⁶¹ A.a, sid: 72 f.

⁶² AFS 1993:17, sid: 4 f.

3 Rättslig bakgrund

Arbetsrätten delas in i olika områden. Anställningsförhållandets rätt reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagar. Den kollektiva arbetsrätten reglerar förhållandet mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Dessa områden inordnas i huvudsak under civilrätten. Det finns dock även offentligrättsliga inslag i nämnda områden. Detta på grund av ett tredje område inom arbetsrätten, vilken är den offentligrättsliga skyddslagstiftningen för arbetslivet. Till denna kategori hör bl.a. vissa bestämmelser i AML och i LAS.⁶³ Sedan Sveriges medlemskap i den Europeiska unionen 1995 har de arbetsrättsliga frågorna dessutom kommit att bli en gemenskapsrättslig angelägenhet. Detta innebär att vissa delar av den svenska arbetsrätten måste anpassas för att överensstämma med gemenskapens krav.⁶⁴ Sverige måste även leva upp till de olika internationella konventioner som har undertecknats.

3.1 Europarådets sociala stadga

1961 utarbetade Europarådet en social stadga, som reviderades 1996.⁶⁵ Den anger olika rättigheter om bl.a. arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, förenings- och förhandlingsrätt, arbetarskydd, socialförsäkring. Här kommer ett par för framställningen intressanta artiklar att nämnas. Artikel 3 säger att varje arbetstagar har rätt till säkra och hälsosamma förhållanden. Artikel 11 säger att var och en har rätt att ta del av de åtgärder som kan bidra till att ge honom eller henne bästa möjliga hälsotillstånd. Artikel 26 handlar om varje arbetstagares rätt till värdighet i arbetet, där man i p.2 tar upp mobbning.

Efterlevnaden av stadgan kontrolleras genom ett rapporteringssystem. Dessutom finns en klagomålsapparat, som vissa organisationer på det sociala området har rätt att använda för att tillvarata sina medlemmars intressen. Stadgan är dock i sig inte juridiskt bindande.⁶⁶

Staten har ett ansvar när det gäller efterlevandet av de konventioner som Sverige har ratificerat. Den rev. sociala stadgan innehåller olika förpliktelser för staten. Förpliktelserna för artikel 3 går ut på att staten i samråd med arbetsmarknadens parter, ska utforma och genomföra en enhetlig nationell

⁶³ Håkan Göransson, Arbetsrätten, En introduktion, 3 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2004, sid: 13.

⁶⁴ Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, sid: 17.

⁶⁵ Europeisk social stadga (reviderad), Strasbourg den 3 maj 1996. Sveriges regering undertecknade stadgan den 2 maj 1996, ratificerade stadgan den 14 maj 1998, och den trädde i kraft den 1 juli 1999.

⁶⁶ Regeringens webbplats med information om mänskliga rättigheter, http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?action=page_show&id=6&module_intance=6&top_id=10&nav_id=6.

politik avseende arbetsmiljön i syfte att förbättra denna. Staten ska även genom tillsyn se till att bestämmelser efterlevs. För artikel 11 gäller att staten så långt det är möjligt vidtar nödvändiga åtgärder för att undanröja orsakerna till ohälsa, upplysa om hur hälsa befrämjas och för att uppmuntra till personligt ansvarstagande i hälsofrågor. För artikel 26 p.2 åtar sig staten i samråd med arbetsmarknadens parter, att bl.a. främja uppmärksamheten på och information om upprepat klandervärt beteende mot enskilda arbetstagare. Beteendet ska förebyggas och alla lämpliga åtgärder ska vidtas för att skydda arbetstagarna från detta. När Sverige skulle ratificera stadgan resonerade man sig fram till i förarbetena att man redan uppfyllde stadgan och därför inte behövde genomföra några lagändringar. Det krav som ställs på staten i t.ex. artikel 3 (i samråd med parterna på arbetsmarknaden) anses uppfyllt genom den utformning som AML har (ramlag), vilken förutsätter att parterna tar ansvar för att förverkliga målen.⁶⁷ Den rev. sociala stadgan ställer inte krav på lagstiftning av artikel 26. Regeringen pekade på att eftersom Sverige redan hade AML, AFS 1993:17, samt eftersom att ett mobbningsfall nyligen blivit klassat som arbetsskada enl. LAF, så ansåg man att inga fler åtgärder krävdes för att kunna ratificera artikeln.⁶⁸

3.2 EU

EU har ett stort inflytande på den svenska arbetsrätten, inte minst på arbetsmiljörättens område. Gemenskapen har två huvudintressen av arbetsmiljörätten. Det finns ett skydds- och utvecklingsintresse. Ett annat intresse är den fria rörligheten. Mellan dessa intressen finns en given konflikt, och gemenskapen har bearbetat dessa frågor sedan i början på 1960-talet.⁶⁹ Här kommer en kort redogörelse för EU:s skydds- och utvecklingsintresse i förevarande psykosociala frågor.

Gemenskapsstadgan⁷⁰ är en högtidlig deklaration om arbetstagarnas grundläggande rättigheter. Så mycket nytt tillför inte den här stadgan, jämfört med den sociala stadgan som redogjorts för ovan. Inte heller den här stadgan är juridiskt bindande. I anslutning till stadgan utvecklades dock en handlingsplan, med mål att snabbt genomföra direktiv om bl.a. arbetsmiljön.⁷¹ Detta gjordes, bl.a. genom direktiven (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, samt (89/654/EEG) om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Dessa direktiv innehåller i stort sett bara krav på förbättringar av den fysiska arbetsmiljön.

I direktiv (89/391/EEG) angående arbetstagarnas skyldigheter, står det dock följande. Arbetstagaren ska i enlighet med *nationell* lagstiftning och/eller

⁶⁷ Prop. 1997/98:82, sid: 1, 19.

⁶⁸ A.a, sid: 32 f.

⁶⁹ A.a, sid: 17, 309.

⁷⁰ Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, 9 december 1989, KOM (89) 471 slutlig.

⁷¹ Nyström, sid: 81 f.

praxis, samarbeta med arbetsgivaren i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren ska kunna garantera en riskfri arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden som inte utgör någon risk för arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom deras verksamhetsområde, art. 13.2 f). Det är inte helt klarlagt om EG:s ramdirektiv för hälsa och säkerhet i arbetet (89/391/EEG) är tillämpligt vid mobbning på arbetsplatsen, även om mycket tyder på att det är det.⁷²

Med Amsterdamfördraget⁷³ följde en möjlighet för ministerrådet att besluta i frågor om bl.a. arbetsmiljö för att uppnå målen i avtalet om socialpolitik⁷⁴. Dessa mål yttras i art. 136 i EG-fördraget⁷⁵. Bl.a. nämns att gemenskapen ska beakta de grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan, samt i gemenskapsstadgan. Gemenskapen ska bl.a. genomföra ”förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet”, art. 137.1 a). Detta ska ske med hjälp av minimidirektiv, som ministerrådet kan anta med två tredjedels majoritetsbeslut, art. 137.2 b).

Ett nytt socialt handlingsprogram togs fram för åren 2000-2005. Den nya sociala dagordningen var bl.a. ett sätt att modernisera den europeiska socialpolitiken. Arbetsorganisationen ska bl.a. grunda sig på höga kvalifikationer, rättvisa arbetsvillkor och god arbetsmiljö. Det gäller att kunna förutse och hantera förändringar samt anpassa sig till den nya arbetsmiljön. Åtgärderna ska bestå i bl.a. förbättringar i befintlig lagstiftning med hänsyn till gemenskapens rättspraxis och ett arbetsliv i förändring, t.ex. vad gäller hälsa och säkerhet.⁷⁶

En gemenskapsstrategi i socialpolitiken som omfattar perioden 2002–2006, består av bl.a. ett nytt övergripande synsätt på *arbetstrivsel*, där man beaktar förändringar i arbetslivet, och särskilt de psykosociala riskerna. På detta sätt hoppas man skapa en ökad arbetskvalitet med en sund och trygg arbetsmiljö.

De psykosociala hälsoriskerna är mindre knutna till exponering för en speciell risk än till faktorer som t.ex. arbetets organisation, arbetstid och förhållandet mellan personer i över- och underordnad ställning. Alla berörda aktörer bör gemensamt sträva efter att förverkliga dessa mål.⁷⁷

⁷² (2001/2339(INI)), Slutlig version A5-0283/2001, sid: 15 f.

⁷³ Amsterdamfördraget trädde i kraft den 1 maj 1999 och är ett ändringsfördrag till Romfördraget 1957 (med ändringar främst genom 1986 års Europeiska enhetsakt och Maastrichtfördraget 1992). Dess syfte var att förbereda EU inför 2000-talet. Se Nyström, sid: 26 f.

⁷⁴ Avtalet arbetades fram i samband med 1992 års fördrag om Europeiska unionen, men blev bara ett mellanstatligt avtal mellan de dåvarande 11 av de 12 medlemsländerna, på grund av att Storbritannien vägrade skriva på. Se Nyström, sid: 83 f.

⁷⁵ Romfördraget 1957 med ändringar enligt senare fördrag, främst 1986 års Europeiska enhetsakt, 1992 års fördrag om Europeiska unionen (Maastrichtfördraget), 1997 års Amsterdamfördrag, och 2001 års Nicefördrag.

⁷⁶ KOM (2000) 379 slutlig.

⁷⁷ KOM (2002) 118 slutlig.

Europaparlamentet har arbetat fram en resolution om mobbning på arbetsplatsen via utskottet för sysselsättning och socialfrågor. Bakgrunden till resolutionen är flera. Bl.a. har det kommit starkare krav på skyddsinsatser också mot andra former av risker i arbetslivet än de rent fysiska. Det behövs också åtgärder för att bekämpa utslagning från arbetslivet, delvis för att motverka långtidsarbetslöshet, och delvis för att införa förbättrade sociala relationer på arbetsplatsen. Här spelar mobbning en stor roll. Inom två andra områden har man redan tagit gemenskapsinitiativ – inom diskriminering och sexuella trakasserier. Mobbning har beröringspunkter med dessa områden. Med betänkandet har man förhoppning om att det ska stimulera till kraftfulla åtgärder mot mobbning på arbetsplatsen, och detta så snart som möjligt.⁷⁸

Europaparlamentet uppmanar också kommissionen i resolutionen, att överväga en utvidgning av tillämpningsområdet för ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet eller att alternativt arbeta fram ett nytt ramdirektiv för att bekämpa mobbning. Därför uppmanas kommissionen att senast i oktober 2002, lägga fram ett handlingsprogram om åtgärder på gemenskapsnivå mot mobbning på arbetsplatsen.⁷⁹ Detta har emellertid inte skett.

EU: s senaste dokument med högtidliga deklARATIONER är stadgan om de grundläggande rättigheterna.⁸⁰ Stadgan är delvis baserad på de två nämnda dokumenten ovan, bl.a. på delarna om arbetstagarens rättigheter.⁸¹

3.3 Det enskilda anställningsavtalet

Anställningen är det avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som säger att arbetstagaren ska utföra arbete för arbetsgivaren mot ersättning. Ett sånt avtal är en förutsättning för att vi ska kunna aktualisera de arbetsrättsliga reglerna. Anställningsavtalet kan ingås helt formlöst. Ett anställningsavtal reglerar olika villkor för anställningen. Många av dessa villkor regleras också genom KA, lag, och/eller genom ett personligt avtal. Det finns även utfyllande rättsregler som utvecklats i rättspraxis, varav en del har blivit s.k. allmänna rättsgrundsatser.

Den viktigaste allmänna rättsgrundsatsen är arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁸² Sedvänja och bruk kan komplettera ett anställningsavtal.⁸³

⁷⁸ (2001/2339(INI)), Slutlig version A5-0283/2001.

⁷⁹ A.a., se speciellt punkt 13, 24.

⁸⁰ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01).

⁸¹ Charte 4473/00.

⁸² Folke Schmidt, Löntagarrätt, rev. uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1994, sid:27.

⁸³ Axel Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, elfte omarb. uppl, författaren och Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000, sid: 53 f.

3.3.1 Allmänt om arbetsgivarens roll

Från början var det arbetsgivaren som hade i stort sett alla befogenheter i anställningsförhållandet. Detta innebar att arbetsgivaren hade rätten att leda och fördela arbetet, samt hade friheten att anställa och avskeda arbetstagare. Arbetsgivaren fick 1905 sin arbetsledningsrätt stadgad i 23 §⁸⁴ i SAF: s stadgar. 1906 ingicks ett avtal mellan LO och SAF, som kom att få namnet Decemberkompromissen.⁸⁵ I detta avtal garanterades arbetsgivaren de ovan nämnda befogenheterna. I gengäld erkände arbetsgivarna arbetstagarnas rätt att vara fackligt organiserade.⁸⁶ Arbetsledningsrätten har sedan dess varit en allmän rättsgrundsats. Under 1900-talet förändrades arbetsgivarens exklusiva rätt till bestämmande över arbetet till att successivt bli fördelat mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inte minst har denna utveckling skett på arbetarskyddsområdet.⁸⁷

Arbetsgivaren har i egenskap av sin arbetsledningsrätt, en rätt att ensidigt fatta beslut om arbetsuppgifter, arbetsplatsen, arbetstiden och arbetsmetoderna. Han eller hon har också rätt att bestämma om verksamheten och om generella ordningsföreskrifter, samt att ge anvisningar om arbetets utförande. Arbetsgivaren har också rätten att bestämma över arbetstagarens uppförande och över ordningen på arbetsplatsen. För detta ändamål kan arbetsgivaren t.ex. bedriva kontrollåtgärder eller besluta om viss klädsel.⁸⁸ Om arbetsgivaren tycker att en anställd missköter sig i arbetet, har arbetsgivaren en vidsträckt skyldighet att försöka avhjälpa problemet. Detta kan ske med hjälp av samtal, eventuellt även med den anställdas arbetskamrater eller den anställdas fackliga organisation. Räcker inte detta, kan en skriftlig varning utfärdas. Det är ofta först efter en eller flera varningar som det kan bli tillåtet att omplacera, eller rentav säga upp den anställda på grund av personliga skäl. Detta är dock en väldigt känslig process och det är alltid svårt att i det enskilda fallet klart kunna säga om arbetsgivaren har rätt att säga upp arbetstagaren eller inte.⁸⁹

Arbetsgivaren har en lojalitetsplikt mot sin arbetstagare, vilket innebär bl.a. att ge information och att samråda med arbetstagaren, att vara uppmärksam på arbetstagarens intressen, samt ta hänsyn till dessa. Lojaliteten är av betydelse vid bedömningen av hur arbetsgivaren har utövat sin arbetsledningsrätt.⁹⁰

⁸⁴ Senare 32 §. Sedan dess är arbetsgivarens arbetsledningsrätt även känd som arbetsgivarens § 32-befogenheter.

⁸⁵ Schmidt, sid: 224.

⁸⁶ A.a, sid: 22 f.

⁸⁷ Adlercreutz, sid:16 ff.

⁸⁸ Mia Rönmmar, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet, En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004, sid: 46 f.

⁸⁹ Mats Högberg, Rättigheter och skyldigheter i arbetet, Praktisk handbok för arbetsgivare och arbetstagare i små företag, Juridik & Samhälle, Borås, 1995, sid: 79 f.

⁹⁰ Ds 2002:56, sid: 364 (i pdf-format).

3.3.2 Allmänt om arbetstagarens roll

Arbetstagarens huvudförpliktelse är att utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Rätten för arbetsgivaren att bestämma vilket arbete arbetstagaren ska utföra, innebär från arbetstagarens synvinkel att det handlar om en skyldighet att lyda arbetsgivarens order. Gränserna för denna lydningsskyldighet beror på vad anställningsavtalet innehåller, dvs. vad som framgår av lag, kollektivavtal och personligt avtal.⁹¹ Det i sammanhanget kanske viktigaste undantaget för lydningsskyldigheten står inskrivet i 3:4 2 st. AML, som säger att arbetstagaren kan vägra att utföra arbete som innebär allvarlig och omedelbar fara för liv och hälsa.⁹² Huvudregeln är att det är arbetsgivaren som har tolkningsföreträde i arbetsledningsbeslut.⁹³ Detta innebär att arbetstagaren måste lyda arbetsgivarens order till dess att tvisten har lösts på ett slutgiltigt sätt.⁹⁴ Om facket väljer att utöva sitt tolkningsföreträde med stöd av 34 § MBL behöver arbetstagaren dock inte lyda arbetsgivarens order. I rättspraxis har det utvecklats ytterligare ett par undantag.⁹⁵

Så länge som arbetstagaren har en arbetskyldighet gentemot sin arbetsgivare är han eller hon alltså också tvungen att lyda arbetsgivarens order. Brott mot lydningsskyldigheten betraktas som arbetsvägran. Sanktionen vid arbetsvägran kan bli skadestånd eller annan form av disciplinåtgärd.⁹⁶ Lydningsförpliktelsen är en så pass viktig förpliktelse att om arbetstagaren medvetet vägrar att lyda arbetsgivarens order kan det föreligga saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl, eller rent av avskedande.⁹⁷

Arbetstagarens lydningsskyldighet sträcker sig emellertid längre än till själva arbetets utförande. Det finns olika biförpliktelser vid sidan om denna huvudförpliktelse. Arbetstagaren måste också till exempel: följa ordningsregler, följa föreskrifter, använda skyddsanordningar, samverka och samarbeta.⁹⁸ Biförpliktelserna är också ett uttryck för den lojalitet som en arbetstagare måste hysa mot sin arbetsgivare.

Med lojalitet menas att arbetstagaren ska utgå från arbetsgivarens intressen i första hand.⁹⁹ I praktiken innebär detta att det finns två olika sorters lojaliteter. Den ena är en affärsmässig lojalitet, dvs. man får inte bedriva med arbetsgivaren en konkurrerande verksamhet. Den andra är en social lojalitet och är den som är av intresse för den här framställningen. Arbetstagaren får inte på något sätt motverka verksamhetens syften, och får

⁹¹ Schmidt, sid: 224 f.

⁹² Detta uttalades första gången i AD 1950 nr 1.

⁹³ AD 1934:179.

⁹⁴ Rönmar, sid: 48.

⁹⁵ Om arbetsgivaren är i ond tro (se bl. AD 1934 nr 179, AD 1986 nr 11), om orderns genomförande måste vika för ett högre intresse, t.ex. om det är olagligt (se AD 1931 nr 15).

⁹⁶ Rönmar, sid: 48 f.

⁹⁷ Schmidt, sid: 193.

⁹⁸ Tommy Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, 6 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1999, sid: 52 f.

⁹⁹ Högberg, sid: 35.

inte sprida osanningar om sin arbetsgivare. Till och med spridandet av sanningar kan uppfattas som illojalt, om arbetsgivaren finner dessa vara ”obehagliga”. Det viktiga är att man allra först tar upp dessa sanningar med sin arbetsgivare. Om arbetsgivaren ändå inte ändrar beteende så kan det sen finnas skäl att gå vidare med informationen. Det avgörande är alltså *hur* man tar upp frågan, inte *vad* frågan gällde.¹⁰⁰ Arbetstagaren har dock rätt till en relativt långtgående intern kritikrätt, åtminstone så länge kritiken läggs fram på ett konstruktivt sätt.¹⁰¹ Arbetstagarens lojalitet innefattar inte bara normer för hur han eller hon ska uppträda gentemot sin arbetsgivare, utan omfattar även uppträdandet gentemot arbetskamrater, kunder m.fl. Arbetstagaren får t.ex. inte vara så hänsynslös mot andra anställda att relationerna och/eller arbetskamraternas arbetsmiljö på arbetsplatsen allvarligt skadas eller äventyras.¹⁰²

3.4 AML

1 § AML säger att ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”. För att uppnå dessa mål vilar det ett stort ansvar på samhällets olika aktörer. Det är inte bara AML: s regler som blir aktuella när ansvarsfrågor aktualiseras. LAS, MBL, och KA innehåller också regler om ansvar.

3.4.1 Kort historik

AML ersatte Arbetarskyddslagen 1977, och konstruerades som en ramlag. Eftersom dels så många olika verksamhetsområden skulle täckas, dels att ansvarig myndighet¹⁰³ snabbt skulle kunna anpassa lagen efter utvecklingen, ansåg man att en detaljreglering om arbetsmiljöns utformning inte var lämplig. En viktig förutsättning för att en ramlag skulle resultera i en effektiv lagstiftning, var att ansvarig myndighets författningssamling ägnades en stor uppmärksamhet.¹⁰⁴ Ramlagsvalet motiverades också med att utvecklingsarbetet inom arbetsmiljöområdet till stor del måste ske med hjälp av avtal mellan arbetsmarknadens parter. Därför blev AML utformad med hänsyn till MBL.

Lagen är skriven utifrån ett industriellt synsätt, och från början var det mest den fysiska arbetsmiljön lagen hade i åtanke. Man nämner dock i förarbetena att frågor om arbetets psykologiska och sociala innehåll bör omfattas av lagstiftningen. Därför gav Arbetarskyddsstyrelsen ut allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön 1980.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Iseskog, 1999, sid: 83 ff.

¹⁰¹ A.a, sid: 85.

¹⁰² AD 1994 nr 134, senare refererat till i AD 2000 nr 5.

¹⁰³ Ansvariga myndigheter var Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen. 2001 slogs myndigheterna ihop till en myndighet, Arbetsmiljöverket.

¹⁰⁴ Prop. 1976/77:149, sid: 219.

¹⁰⁵ AFS 1980:14.

Utredningen föreslog också att det i AML skulle stå att arbetsförhållandena ska anpassas till människans fysiska och psykiska förutsättningar, samt att arbetstagaren själv ska kunna påverka sin arbetssituation.¹⁰⁶

De av utredningen föreslagna formuleringarna antogs först genom 1993 års AML: ”Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att inte arbetstagaren utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall”, 2:1 4 st. AML. I propositionen nämner man en rättighet för arbetstagare att påverka den egna arbetssituationen, 2:1 3 st. Man tar även upp att det ska vara en skyldighet för arbetstagaren att medverka i arbetsmiljöarbetet och att delta i genomförandet av åtgärder för att få till stånd en god arbetsmiljö, 3:4 1 st.¹⁰⁷ Vidare betonades att arbetsmiljöarbetet måste omfatta hela arbetssituationen, dvs. arbetsinnehåll, organisation, de sociala relationerna, samt individens inflytande och utvecklingsmöjligheter.¹⁰⁸

I Näringslivsdepartementets utredning 2001¹⁰⁹ konstateras att målen som hade satts upp tio år tidigare inte hade infriats. Man betonar än en gång att en viktig förutsättning för att arbetsmiljöarbetet ska fungera är att arbetsgivaren har en tydlig roll- och ansvarsfördelning. Arbetstagaren har både rättigheter och skyldigheter i arbetsmiljöarbetet. Rättigheterna består av möjligheter att medverka i de förändringar som kan påverka arbetstagarens situation. Skyldigheterna består av att arbetstagaren följer de beslut som fattas, vad gäller förbättringar av arbetsmiljön.¹¹⁰ Det kan t.ex. röra sig om en policy som upprättas på arbetsplatsen.

3.4.2 AML idag

Staten ställer krav på arbetsmiljön, bl.a. genom AMV: s tillsyn, 7:1 1 st. AML. Om en arbetsgivare bryter mot lag eller föreskrift från antingen regeringen eller AMV, är det AMV:s uppgift att se till så att arbetsgivaren åtgärdar detta, 7:7 1 st. AML. Normalt sett sker det genom att myndigheten skickar ut ett inspektionsmeddelande till arbetsgivaren med ett skriftligt krav på åtgärd som ska vidtas inom viss tid. Om arbetsgivaren inte vidtar denna åtgärd, kan AMV utfärda ett föreläggande om att arbetsgivaren måste vidta åtgärden.¹¹¹ Föreläggandet kan vara förenat med ett vite, 2 st. Det innebär att en sanktionsavgift krävs in om åtgärden inte är vidtagen inom en viss tid. Avgiften är lägst 1000 och högst 100 000 kronor. Pengarna går till staten.¹¹² Om inte heller detta hjälper, får AMV förordna om rättelse på arbetsgivarens bekostnad. AMV kan även belägga andra aktörer som omfattas av 3:2-12, 3:14, 5:3, samt 7:6, med förelägganden och förbud, 7:7

¹⁰⁶ A.a, sid:59 f.

¹⁰⁷ Prop. 1990/91:140, sid: 3.

¹⁰⁸ A.a, sid: 54.

¹⁰⁹ Ds 2001:28

¹¹⁰ A.a, sid: 115 ff.

¹¹¹ Arbetsmiljöverket, sid: 78.

¹¹² A.a, sid: 117.

1 st. AML. Detta inkluderar då även arbetstagare. I författningskommentarerna nämns dock att detta sker bara i enstaka fall, samt att det då normalt sett riktas motsvarande krav på arbetsgivaren.¹¹³ Vitet är ett alternativ till att aktualisera straffreglerna, 8:1 AML.¹¹⁴

3.4.2.1 Allmänt om arbetsgivarens ansvar

Det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret ligger på arbetsgivaren¹¹⁵. Han eller hon ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas, så att risken undanröjs, 3:2 1 st. AML. AML meddelar dock bara övergripande hur ansvaret ska uppfyllas, 3:2a. Detta innebär att arbetsgivaren måste följa och beakta alla författningar på området samt åtgärda de krav som AMV kan meddela.¹¹⁶ Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende, 2:1 2 st.. 3:1 ger en hänvisning till kapitel 2, som tar upp ett par allmänt formulerade regler om arbetsmiljöns beskaffenhet. Mer specifika regler ges ut av AMV: s föreskrifter. Beroende på vilken sorts arbetsplats det rör sig om, medför detta att arbetsgivares skyldigheter kan variera ganska mycket.¹¹⁷ Hänsyn får i princip inte tas till arbetsgivarens ekonomiska situation. Däremot får inte insatserna vara helt orimliga i proportion till vad som kan uppnås med dem.¹¹⁸

3.4.2.2 Allmänt om arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren har också givits ett ansvar. I första hand handlar det om ett samverkansansvar tillsammans med arbetsgivaren, 3:1a AML. Samarbete är en förutsättning för att man ska kunna skapa bra arbetsförhållanden. Ett viktigt syfte med AML är därför att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på ett lokalt plan.¹¹⁹ Samarbetet ska bedrivas med hjälp av en lämpligt organiserad arbetsmiljöverksamhet, 6:1 AML. Till stor del utförs detta arbete genom den fackliga skyddsorganisationen, i första hand genom det lokala skyddsombudet. Vidare ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska följa givna föreskrifter och använda de skyddsanordningar, samt iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall, 3:4 1 st. AML. Arbetstagarens skyldigheter i arbetsmiljöarbetet har precis som arbetsgivarens blivit mer omfattande under de sista decennierna. Inte minst gäller detta alla psykiska och sociala faktorer. Om en föreskrift finns att använda skyddshjälm på arbetsplatsen, är arbetstagaren enligt sitt anställningsavtal skyldig att bära hjälm. Iseskog menar att en tidigare typisk fysisk regel, t.ex.. att använda hjälm, handlar idag om *alla* typer av föreskrifter som rör arbetsmiljön. Alltså även de

¹¹³ A.a, sid: 36.

¹¹⁴ A.a, sid: 78, 82.

¹¹⁵ Det ska finnas en tydlig roll- och ansvarsfördelning bland arbetsgivarens representanter. Om detta redan nämnt, se ovan i avsnitt 1.3.

¹¹⁶ Anderson, sid: 15.

¹¹⁷ Arbetsmiljöverket, sid: 32.

¹¹⁸ Prop. 1976/77:149, sid: 253 f.

¹¹⁹ Arbetsmiljöverket, sid: 66.

psykosociala. Detta innebär att en anställd som inte vill acceptera vissa regler, får finna sig i att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att garantera säkerheten på arbetsplatsen för övriga anställda.¹²⁰

3.4.2.3 AMV:s författningssamling

AMV:s föreskrifter som är direkt aktuella för den psykosociala arbetsmiljön ska här nämnas. Först något kort om skillnaden i ”allmänna råd” och ”föreskrifter”. Allmänna råd har en annan juridisk status än föreskrifter. De är inte tvingande, utan funktionen är att förtydliga innebörden i föreskrifter, samt att ge rekommendationer, bakgrundsinformation och hänvisningar.¹²¹

En skrift som behandlar den psykosociala arbetsmiljön är de allmänna råd som gavs ut 1980. Där nämns bl.a. att även om grundsynen i AML är att arbetet ska vara så riskfritt som möjligt, fysiskt såväl som psykiskt, så ska det också ge möjlighet till engagemang och arbetsglädje. Vid utformning av arbetsmiljön måste hänsyn därför tas till att människor är olika.¹²² Vidare nämner man de faktorer som är av särskild betydelse för den psykiska och sociala arbetsmiljön. Arbetets organisation, personlig- och yrkesmässig utveckling, sociala kontakter, skyddsmedvetande, fysikaliska och kemiska faktorer, automatisering, samt arbetstidens förläggning.¹²³ Avslutningsvis tar man upp att signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden måste uppmärksammas. Kartläggning och andra åtgärder bör följas upp regelbundet, bl.a. genom bevakning av de här signalerna. Ansvar för bevakningen av sådana signaler ligger i första hand på arbetsledningen och skyddsorganisationen. Iakttagelserna bör vidare uppmärksammas av en anpassningsgrupp eller andra partssammansatta grupper.¹²⁴

1993 kom föreskriften ”Kränkande särbehandling i arbetslivet”. Den har som utgångspunkt att kränkande beteende aldrig kan accepteras, oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.¹²⁵ Vidare sägs bl.a. att arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs, 2 §, och att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten, 3 §. Det ska finnas rutiner så att man på ett tidigt stadium kan fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetsorganisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling, 4 §. Om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska arbetsgivaren snarast vidta motverkande åtgärder, samt följa upp dessa, 5 §. Arbetsgivaren ska också ha rutiner för att snabbt kunna ge stöd åt den arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling, 6 §.

¹²⁰ Ideskog, 1999, sid: 58 ff.

¹²¹ AFS 2001:1, sid: 9 (i pdf-format).

¹²² AFS 1980:14, sid: 4 (i pdf-format).

¹²³ A.a, sid: 4-9.

¹²⁴ A.a, sid: 10.

¹²⁵ AFS 1993:17, sid: 7.

En av grundtankarna i den nya föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹²⁶ är att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten, och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, 3 §.¹²⁷ Arbetsgivaren ska härvid regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet, 8 §. Här utvecklas och preciseras också det ansvar som arbetsgivaren har enligt 3 kap 2 a § AML. Detta ansvar omfattar många olika arbetsmiljöaspekter, bl.a. vilka allmänna åtgärder arbetsgivaren måste vidta för att förebygga kränkande särbehandling.¹²⁸

3.4.2.4 Skyddsorganisation

Sedan långt innan arbetarskyddslagarnas tillkomst har arbetarskyddsfrågor varit en av de viktigaste fackliga frågorna i många arbetstagarorganisationer. Idag har de fackliga organisationerna en lagstadgad roll i arbetsmiljöarbetet.¹²⁹ På ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera *skyddsombud*, 6:2 1 st. 1 men. AML. Ett skyddsombud utses i regel av den fackliga organisation som är/brukar vara bunden av KA i förhållande till arbetsgivaren, 2 st. 1 men. AML. Till skyddsombud får bara väljas en arbetstagare som själv arbetar på samma arbetsplats som de arbetstagare ombudet ska företräda. Det förutsätts att ett skyddsombud tillvaratar alla arbetstagares intressen i frågor som rör arbetsmiljön, oavsett hur dessa är organiserade.¹³⁰

Till skyddsombudets uppgifter hör bl.a. att övervaka att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete. Om skyddsombudet anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska ombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan alltså med stöd av paragrafen begära att arbetsgivaren utreder kränkande särbehandling. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder eller dröjer för länge, kan ombudet gå vidare till AMV och begära ett föreläggande eller ett förbud. AMV måste då fatta ett skriftligt beslut på en sådan begäran, 6:6a § 1 st. AML. Ett ombud har rätt att stoppa arbetet med omedelbar verkan, om arbetet skulle innebära omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, 6:7 § 1 st. AML.¹³¹ Vid arbetsställen med minst 50 anställda och annars på begäran av de anställda, ska det finnas en skyddskommitté, 6:8 § 1 st. AML. Sammansättningen består av både arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter. Skyddskommittén är ett medbestämmandeorgan, där arbetstagarna har möjlighet till inflytande över arbetsmiljöarbetet. Fast observera att det är arbetsgivaren som tar alla slutliga beslut, då det enbart är arbetsgivaren som har det juridiska ansvaret,

¹²⁶ AFS 2001:1. Detta är en förnyad version av AFS 1992:2 Internkontroll av arbetsmiljön, samt den reviderade versionen AFS 1996:6, och trädde i kraft den 1/7 2001.

¹²⁷ A.a, sid: 3.

¹²⁸ A,a, sid: 9. Se även AFS 1993:17, sid: 8.

¹²⁹ Iseskog, 2003, sid: 32 f.

¹³⁰ Arbetsmiljöverket, sid: 66 f.

¹³¹ A.a, sid: 67 ff.

och därför den som har skyldighet att se till så att arbetsmiljöreglerna följs.¹³²

3.5 Närmare om den som mobbar och den som blir mobbad

3.5.1 Den mobbade arbetstagaren

Den arbetsrättsliga lagstiftningen bygger på anställningsavtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Något avtalsrättsligt förhållande finns alltså inte mellan arbetskamrater. När diskrimineringslagarna arbetades fram på 90-talet stötte man på svårigheter i att hitta ett lämpligt sätt att göra arbetstagare som trakasserar ansvariga för sina handlingar. Det arbetsrättsliga avtalet binder ju bara arbetsgivare-arbetstagare. Man pekade dock på att straffrätten och skadeståndsrätten gav möjlighet att göra en arbetstagare ansvarig. (Det gäller även andra sorter av kränkande särbehandling som inte innefattar någon diskrimineringsgrund.) Det framhölls också att bekämpningen av trakasserier var en angelägenhet för arbetsmiljöarbetet.¹³³ Med detta inte sagt att arbetstagaren kan uppträda hur han eller hon vill. Som ovan beskrivits har arbetstagaren en skyldighet att iakttä de krav som arbetsgivaren ställer på arbetsmiljön. En mobbade arbetstagare kan dock fortsätta med sitt beteende på arbetsplatsen om inte arbetsgivaren sätter stopp för det (min notering).

3.5.2 Den mobbade arbetsgivaren

Det finns inga andra regler som tar över när det är fråga om en mobbade arbetsgivare. Lagstiftningen utgår från att arbetsgivaren är god, klok och kunnig. Detta är ett ideal som inte alla arbetsgivare lever upp till.¹³⁴ 996 presenterades en norsk studie av 8 000 norska arbetstagare. Studien visade att i 54 % av fallen var det en överordnad som mobbade.¹³⁵

I kommentarerna till 1 § AFS 1993:17 noteras att kränkande särbehandling kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen, eller av dennes representanter. Vidare sägs att en nödvändig utgångspunkt är att arbetsgivaren aldrig utsätter en arbetstagare för kränkande särbehandling. Man resonerar dock inte vidare kring problemet vid en sådan situation. Dvs. att en arbetsgivare som själv särbehandlar samtidigt ska vidta åtgärder enligt föreskrifterna. Det enda som nämns är att det kan vara svårt för en arbetsgivare att objektivt se alla aspekter av problemen, samt att det därför

¹³² Iseskog, 2003, sid: 35 f.

¹³³ Prop. 1997/98:177, sid: 35.

¹³⁴ Berlin, Enqvist, sid: 33.

¹³⁵ Ståle Einarsen, "The nature and causes of bullying at work", <http://www.worktrauma.org/research/Research%2013.htm>.

kan vara lämpligt att söka konsultativ hjälp för detta t.ex. via företagshälsovården.¹³⁶

En grundläggande aspekt av arbetsgivarens lojalitetsplikt som nämnts ovan, är att denne avhåller sig från trakasserier. Av rättspraxis framgår att arbetsgivarens arbetsledningsrätt inte får utövas på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt, eller får med andra ord inte stå i strid med lag och goda seder. Utrymmet för att angripa sådana här beslut har givits snäva gränser. Det får bara komma i fråga då arbetsgivaren handlat på ett sätt som måste betraktas som rättsstridigt eller som verkligen stridande mot allmän moral.¹³⁷ (Arbetsgivaren kan utdömas ett skadestånd för s.k. framtvingad uppsägning. Se mer om detta i 4.2.4)

3.5.3 Den mobbade arbetstagaren

Det är viktigt att man som drabbad informerar sin chef så tidigt som möjligt om vad det är som har hänt. Den mobbade har rätt att kräva att arbetsgivaren utför en rehabiliteringsutredning, 22:3 2 st. 3p. AFL. En sådan utredning ska klargöra vad som har hänt och vilka åtgärder som ska vidtas. Arbetsgivaren har en skyldighet att ha en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, 3:2a 3 st. AML. Exempel på åtgärder som arbetsgivaren kan vidta är arbetsprövning, utbildning, omskolning, omplacering, förbättrad arbetsmiljö, och omfördelning av arbetsuppgifter. Det finns dock inga sanktioner kopplade till AFL eller AML vid arbetsgivarens bristande rehabilitering.¹³⁸ (Se däremot om olika skadeståndskrav som kan riktas mot arbetsgivare som brutit mot LAS i 4.2.4) Arbetstagare som är sjukskriven måste lämna uppgifter och efter sin bästa förmåga medverka i rehabiliteringen, 22:4 AFL. Osäkert är dock hur en mobbad ska kunna föra dialog med en mobbande arbetsgivare (min notering).

Om man kan klassa mobbningen som en arbetsskada enligt LAF har den utsatta möjlighet att få ekonomisk ersättning.¹³⁹ (Se mer om arbetsskada i 4.2.4.1)

¹³⁶ AFS 1993:17, sid: 5 ff.

¹³⁷ Ds 2002:56, sid: 372, 378.

¹³⁸ Lars Åhnberg, RehabAnsvar, Lagregler-Kommentarer-Rättsfall, 2 uppl, Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2005, sid: 15 f.

¹³⁹ Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan på grund av arbetsskada utges livränta för den inkomstförlust som uppkommer, 4:1 LAF.

4 Rättsliga konsekvenser av ansvarsfördelningen

4.1 Allmänt om rättsliga konsekvenser för en arbetstagare

I det här kapitlet ska jag först allmänt redogöra för vilka konsekvenserna kan bli för en arbetstagare som brutit mot – eller påstått ha brutit mot – förpliktelseerna i sitt anställningsavtal. Det handlar alltså om vilka sanktioner som kan bli aktuella. Därefter kommer jag närmare att granska de konsekvenser som kan drabba den som mobbar och den som mobbas. Liksom i kapitel 3 kommer här noteras vilka skillnaderna kan bli om det är fråga om en mobbade arbetsgivare. Sist i avsnittet om den mobbade kommer jag även att utveckla vilka möjligheter en arbetstagare har att få mobbning klassad som arbetsskada.

4.1.1 Disciplinpåföljder

Många beslut som en arbetsgivare tar kan ha negativa verkningar för en arbetstagare. Mest kännbart är väl omplacering, uppsägning och avsked, men även andra åtgärder kan få psykiska konsekvenser. En varning, beröm som framförs på ett spydigt sätt och som inte är allvarligt menat, samt en förlorad förmån är några exempel.¹⁴⁰ I de flesta fall är dessa åtgärder inte disciplinåtgärder i lagens mening. Dessa betraktas istället som tillsägelser, vilka är tillåtna. Inte heller omplacering, uppsägning eller avsked är disciplinåtgärder i lagens mening om de har sin orsak i arbetstagarens sjukdom. Åtgärden måste ha ett orsakssamband med ett normstridigt beteende.¹⁴¹

Om en arbetstagare bryter mot MBL eller mot ett KA ska hon ersätta uppkommen skada, 54 § MBL.¹⁴² I ett KA kan parterna avtala om andra påföljder än skadestånd, men om en arbetsgivare vidtar en *annan påföljd*, måste det finnas stöd för detta i lag eller i ett KA, 62 § MBL. Den vanligaste typen av annan påföljd är en disciplinpåföljd. En disciplinpåföljd kan kännetecknas av att det rör sig om en åtgärd från arbetsgivarens sida som på något sätt bidrar till att arbetstagaren tar skada av åtgärden. Exempel på disciplinåtgärder är suspension och löneavdrag, men även skriftlig varning kan vara att jämställa med en disciplinpåföljd. I förarbetena till MBL menade man att uttrycket påföljd inte skulle anses omfatta en varning som tilldelas mest i sin egenskap av tillsägelse. Tillsägelser ingår som ett led i

¹⁴⁰ Torsten Sandström, Privatjustis mot anställda, Juridiska Föreningen i Lund, Teckomatorp, 1979, sid: 34 ff.

¹⁴¹ A.a, sid: 50.

¹⁴² Om inget annat följer av 55-62 §§ MBL.

arbetsgivarens åtgärder vid förseelser på arbetsplatsen.¹⁴³ Vid sådana tillsägelser kan arbetsgivaren reagera och påtala försummelsen, och varnar eventuellt också arbetstagaren för att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning.¹⁴⁴

I AD 2002 nr 18 hade arbetsgivaren tilldelat en arbetstagare en skriftlig varning. Frågan i fallet var bl.a. om varningen stred mot ett KA. Domstolen hänvisade bl.a. till att det i AD: s praxis har konstaterats att gränsen mellan de två olika typerna av varning får dras av omständigheter i det enskilda fallet. I första hand bör innehållet och utformningen av varningen och dess huvudsakliga syfte vara avgörande. Att en varning får skriftlig form behöver inte vara avgörande, även om man får anta att detta normalt sett uppfattas som en mer negativ åtgärd. Domstolen kom fram till att den skriftliga varningen hade ett allmänt intryck av att ha ett disciplinärt syfte, på grund av följande faktorer: den var skriftlig, innehöll hot om framtida sanktioner vid upprepning av beteendet, en detaljerad utformning där det noggrant redovisades för vad som kunde läggas arbetstagaren till last, samt vilken skada detta hade åsamkat arbetsgivaren. Dessutom föregicks den av en muntlig och en skriftlig tillsägelse.

I AD 2000 nr 5 var en av två frågor om arbetsgivaren hade rätt att utfärda en disciplinpåföljd för en händelse som inträffat på arbetstagarens fritid. Arbetstagaren, lokföraren L, och hans arbetskollega hade på fritiden rest med sin arbetsgivare SJ. Både L och arbetskollegan hade på tåget varit märkbart berusade och hade uppträtt provocerande mot ett par tågmästare som arbetade på turen. Efter resan var L och kollegan fortfarande berusade och L fortsatte på ett mycket påstridigt sätt att argumentera med tågvärdarna, även inne i stationsbyggnaden där allmänheten inte hade tillträde. Enligt 14 § LOA får en arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. En förutsättning för disciplinpåföljd är att det är ett handlande av arbetstagaren som har förekommit i anställningen. AD sökte i målet ledning i praxis, där domstolen i flertalet fall har ansett att det faktum att incidenten utspelades på arbetstagarens fritid, inte har hindrat att arbetstagaren har ansetts åsidosätta åligganden som följer av anställningen. AD pekade särskilt på AD 1994 nr 86, där domstolen uttalade att till de förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal, hör även en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst mot andra hos arbetsgivaren anställda, så att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras. AD menade att här rörde det sig om att både tåget och stationsbyggnaden utgjorde arbetsplats för SJ: s personal, där L: s uppträdande riktade sig mot andra anställda som utförde sina arbetsuppgifter. Därmed skulle en disciplinpåföljd kunna åläggas L.

¹⁴³ Prop. 1975/76:105, bilaga 1, sid: 425.

¹⁴⁴ Prop. 1973:129, sid: 125.

Den andra frågan var om tjänsteförseelsen varit ringa. Enligt 14 § LOA får påföljd för tjänsteförseelse inte meddelas om felet med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa. AD kom fram till att L: s handlande gick klart över gränsen för vad som kan accepteras på en arbetsplats. För detta talade att det hade handlat om ett utdraget händelseförlopp som tågvärdarna hade uppfattat som mycket obehagligt, samt att inget har kommit fram som tyder på att tågmästarna agerade på ett sätt så att L: s uppträdande varit berättigat. AD fann att förseelsen inte var ringa och att varningen som hade meddelats av personalansvarsnämnden skulle bestå.

4.1.2 Uppsägning p.g.a. personliga skäl

Den uppsägning som här kan bli aktuell, är den som hänför sig till den anställda personligen. För att arbetsgivaren ska kunna säga upp en arbetstagare krävs att uppsägningen är *sakligt grundad*, 7 § 1 st. LAS. Bedömningen av saklig grund ska tas av de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som man kan dra av det inträffade, om inte det som inträffade i sig är så pass allvarligt att det som enskild händelse räcker för att visa att arbetstagaren är klart olämplig för sitt arbete.¹⁴⁵ Uppsägningen får inte grunda sig enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader från dess att underrättelse om uppsägning lämnades (i enlighet med 30 §), *eller* två månader före tidpunkten för uppsägningen, 7 § 4 st. LAS. Regeln innebär att uppsägning inte enbart får grunda sig på sådant som hänt långt innan uppsägningen vidtas.¹⁴⁶ Ett par undantag nämns dock i samma stycke. Om arbetsgivaren dröjt med underrättelse om uppsägning med medgivande från arbetstagaren, eller på arbetstagarens begäran, eller om det annars finns synnerliga skäl, ska arbetsgivaren enbart få återropa omständigheter som denne känt till i mer än två månader. Avskedas en arbetstagare måste arbetsgivaren också beakta tvåmånadersregeln.¹⁴⁷

4.1.3 Omplaceringsskyldighet

Enligt 7 § 2 st. LAS föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringsskyldigheten omfattar i princip bara lediga befattningar. Det är oftast inte skäligt att kräva att arbetsgivaren ska ändra sin organisation och de befattningar som ingår i denna för att kunna möjliggöra en omplacering av en arbetstagare. Undantag finns då arbetsgivaren har en rehabiliteringsskyldighet. En viss ändring av organisationen ska då kunna krävas. Det kan t.ex. handla om viss omfördelning av arbetsuppgifter.¹⁴⁸ Det är dock inte alltid skäligt att kräva av en arbetsgivare att omplacera vid uppsägning på grund av personliga skäl. Om misskötseln av arbetet inte objektivt kan klandras arbetstagaren, så har arbetsgivaren en skyldighet att försöka omplacera. T.ex. kan man inte klandra att en arbetstagare inte klarar

¹⁴⁵ Prop. 1981/82:71, sid: 65.

¹⁴⁶ Lunning, Toijer, sid: 407.

¹⁴⁷ A.a, sid: 473.

¹⁴⁸ Åhnberg, sid: 29.

av sitt arbete på grund av ålder, sjukdom, oförmåga eller liknande. Som regel är också arbetsgivaren omplaceringsskyldig för arbetstagare som inte kan samarbeta, eftersom detta kan bero på samarbetet bara mellan vissa personer. I vissa speciella fall där man kan konstatera att samarbetsproblemen i allt väsentligt kan hänföras till en person, föreligger dock ingen omplaceringsskyldighet.¹⁴⁹

4.1.4 Avskedande

När arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden, kan avskedande få komma på tal. Det handlar om allvarliga brott mot anställningsavtalet. Exempel på detta kan vara när arbetstagaren använder våld eller på annat sätt missbrukar arbetsgivarens förtroende så att denne inte längre kan lita på arbetstagaren.¹⁵⁰ Vid samarbetssvårigheter får i princip inte avskedande komma på tal.¹⁵¹

I AD 1994 nr 86 ansåg domstolen att arbetsgivaren haft giltiga skäl att avskeda en arbetstagare bl.a. på grund av att han medförde obehag för en arbetskollega. Bakgrunden till avskedandet var att arbetstagaren på fritiden gjort sig skyldig till våldtäkt av en annan i företaget anställd arbetstagare. Här uttalade domstolen bl.a. följande. En arbetstagare som begått ett brott mot en annan arbetstagare, kan inte i allmänhet kräva att få kvarstå i tjänst hos sin arbetsgivare, eftersom detta typiskt sett är ägnat att allvarligt störa förhållandena på arbetsplatsen och kan medföra svårigheter för den som utsatts för brottet att stanna kvar i sin anställning. Domstolen pekar förutom på den utsatta arbetstagarens situation, på att ett så allvarligt brott måste anses varit ägnat att i grunden rubba bolagets förtroende för honom som anställd. Bolaget får anses både se till eget intresse av att avskeda arbetstagaren, och till sin utsatta arbetstagares intresse. (Se även det som ovan refererats av AD i 2000 nr 5.)

4.1.5 Ogiltigförklaring och dess följder

En uppsägning eller ett avskedande som inte är sakligt grundad, ska förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren, 34 § 1 st. LAS. Vid avskedande gäller detta endast då det inte ens hade varit sakligt grundat att säga upp den anställde, 35 § 1 st. LAS. Om arbetstagaren yrkar ogiltighet p.g.a. uppsägning, så upphör inte anställningen förrän tvisten slutligen avgjorts av domstol, 34 § 2 st. LAS.¹⁵² Innebörden av en ogiltighetsförklaring är att anställningen fortsätter som om en uppsägning eller ett avskedande aldrig hade inträffat. Dessutom ska arbetstagaren ha rätt

¹⁴⁹ Iseskog, 1999, sid: 183 ff.

¹⁵⁰ A.a, sid: 167 f.

¹⁵¹ Lunning, Toijer, sid: 360.

¹⁵² Se dock om interimistiskt beslut på att anställningen inte ska fortgå till dess att tvisten har prövats. Se Lunning, Toijer, sid: 588 ff.

att erhålla lön och övriga förmåner för den mellanliggande tid som förflutit, 35 § 3 st. LAS.

Det är dock inte alla arbetstagare som vill fortsätta arbeta för en arbetsgivare som faktiskt önskat att "bli av med" honom eller henne. Därför har arbetstagaren möjlighet att ta fasta på uppsägningen, och lämna sin anställning. I ett sånt fall kan arbetstagaren yrka både allmänt skadestånd för kränkningen av den osakliga uppsägningen, samt ekonomiskt skadestånd för den förlust anställningens upphörande medför. Detta kan även inkludera en framtida förlust. Väljer arbetstagaren istället att fortsätta sin anställning kan arbetstagaren bara yrka skadestånd för den kränkning som uppsägningen eller avskedandet har inneburit.¹⁵³

Arbetsgivaren kan trots en ogiltigförklaring alltid välja att köpa sig fri från den arbetstagare som önskades bort från arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan välja att vägra rätta sig efter domstols beslut om ogiltigförklaring. Då anses anställningsförhållandet vara upplöst, 39 § 1 st. LAS. Enligt 2 st. kan arbetsgivaren betala ut ett visst antal månadslöner, som bestäms efter den anställdas sammanlagda anställningstid. Skadeståndet ska beräknas på den lön som arbetstagaren rent faktiskt hade vid anställningens upphörande.¹⁵⁴ Minst handlar det om 16 (24) månadslöner för en anställningstid upp till fem år, och mest handlar det om 32 (48) månadslöner. En arbetstagare som fyllt 60 år har rätt att få ett belopp som motsvaras av det högre antal månadslöner som står inom parantes, 3 st. Har arbetstagaren varit anställd kort tid kan ersättningen inte motsvara mer än de antal anställningsmånader som arbetstagaren påbörjat, dock lägst sex månadslöner, 4 st.

4.2 Närmare om den som mobbar och den som blir mobbad

Nu ska närmare granskas hur konsekvenserna kan yttra sig om det är den mobbade arbetstagaren, den mobbade arbetsgivaren, eller om det är den mobbade arbetstagaren som får ta del av konsekvenserna. Som ovan beskrivits kan det ibland vara samarbetssvårigheter som ligger till grund för mobbningen. Det kan också vara så att det är mobbningen som medför att det sen uppstår samarbetssvårigheter.

Det kan vara väldigt svårt att urskilja vem som ska anses ha haft störst skuld till den uppkomna situationen, (den påstådde) mobbaren, eller den (påstådde) mobbade. Därför behandlar jag först lite allmänt vad som anses gälla vid samarbetssvårigheter.

¹⁵³ A.a, sid: 577 f.

¹⁵⁴ A.a, sid: 617 ff.

4.2.1 Samarbetssvårigheter

Samarbetsproblemen måste i någon nämnvärd grad ha gått ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är alltså inte tillräckligt att det finns irritation mellan olika personer på arbetsplatsen.¹⁵⁵ Det svåra med samarbetsvårigheter är för arbetsgivaren att bevisa vems ”felet” är. Vad som krävs är krav på precision och dokumentation. Ofta ställs krav på muntlig bevisning från arbetskamrater i form av vittnesmål.¹⁵⁶ Vid LAS tillkomst yttrade sig Departementschefen i propositionen om att man normalt sett inte bör kunna åberopa samarbetsvårigheter som grund för uppsägning. Hänsyn får dock tas till att små företag inte har lika lätt som stora företag att omplacera en arbetstagare. I vissa fall av samarbetsproblem mellan olika arbetstagare kan det vara väldigt svårt att bevisa att en bär större skuld än någon annan. I ett sådant fall får arbetsgivaren anses ha saklig grund att säga upp vem som helst av de inblandade (om frågan inte kan lösas genom omplacering).¹⁵⁷ Arbetsgivaren har dock först en skyldighet att vidta åtgärder för att komma till rätta med samarbetsproblem.¹⁵⁸ Vid prövningen av saklig grund vägs motstridiga intressen mot varandra. Ibland kan man inte egentligen lasta arbetstagaren för de problem som uppkommit på arbetsplatsen. Om problemen berott på en arbetstagares problem att smälta in i arbetsgemenskapen, kan uppsägning ur arbetsgivarens synvinkel ibland verka vara enda alternativet. Alla andra insatser kan redan vara använda eller redan från början varit för små. Ofta har arbetskamrater ett intresse i saken. En arbetstagare kan upplevas som obehaglig eller innebära extra arbete för andra.¹⁵⁹

Vid vissa typer av samarbetsproblem ställs dock särskilt stora krav på arbetsgivaren. Det rör sig om fall då arbetstagaren har vissa svårigheter, t.ex. med sjukdom. Det rör sig om fall då arbetsgivaren haft stort ansvar för den uppkomna situationen. Det gäller även för fall där arbetsgivaren har stora möjligheter till omplacering. Alla dessa tre omständigheter förelåg i AD 1994 nr 134.

I AD 1994 nr 134 var huvudfrågan om uppsägningen av en anställd, under åberopande av samarbetsvårigheter, varit sakligt grundad. Domstolen anför i huvudsak följande. Den uppsagda arbetstagaren, A-L, blev omplacerad av Solna kommun till socialförvaltningens flyktingenhet som socialsekreterare. Kort därefter uppkom det allvarliga störningar i samarbetet mellan henne och flera andra anställda vid enheten. Flera faktorer har spelat in, där bl.a. en varit A-L svåra personliga situation. (Både hon och hennes son led av sjukdom som ofta krävde sjukfrånvaro.) Hennes frekventa (sjuk)frånvaro vållade problem för de andra arbetstagarna vid enheten. Men mot denna ohållbara situation hade arbetsgivaren gjort föga för att försäkra att inte

¹⁵⁵ AD 1999 nr 90.

¹⁵⁶ Ideskog, 1999, sid: 78 ff.

¹⁵⁷ Prop. 1973:129, sid: 124 f.

¹⁵⁸ Mats Glavå, Arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund, 2001, sid: 476.

¹⁵⁹ A.a, sid: 67.

denna besvärande frånvaro skulle medföra att kritik riktades mot A-L personligen, då hennes frånvaro var lovlig och inget som hon kunde klandras för. Istället har arbetsgivaren låtit konflikten utvecklas på sämsta sätt, även vad gällde samarbetsklimatet i övrigt på enheten. En annan sak var att det redan från början saknades rimliga förutsättningar för att omplaceringen vid enheten skulle utvecklas väl. Bl.a. för att omplaceringen av A-L hade betraktats med motvilja av enhetens chef och en del av personalen. Kommunen hade inte lyckats visa skäl till varför enbart A-L skulle lastas för samarbetssvårigheterna som utvecklades till en ohållbar situation. Kommunen fick därför anses haft stor del i ansvaret för de samarbetsproblem som uppstått. Då det inte kan ha legat i vare sig A-L eller övrig personals intresse att hon skulle kvarvara vid enheten, kvarstod även frågan om kommunen fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. LAS. AD ansåg att arbetsgivaren hade åsidosatt sin skyldighet att försöka omplacera när man inte hade erbjudit A-L en ledig befattning som socialsekreterare. Redan detta förhållande leder till att arbetsgivaren inte haft saklig grund att säga upp A-L. Uppsägningen ogiltigförklarades därför.

4.2.2 Den mobbande arbetstagaren

I förarbetena till AML diskuterades det kring arbetsgivarens möjligheter att säga upp en anställd som inte följer sin arbetsplats skyddsföreskrifter. Det bör härvid inte automatiskt bli fråga om uppsägning om skyddsföreskrifter inte följs.¹⁶⁰ Som ovan visats handlar skyddsföreskrifter idag även om de förebyggande föreskrifter som gäller den psykosociala arbetsmiljön. Det kan alltså vara fråga om att arbetsgivaren i enlighet med AFS 1993:17 klargör att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten (min notering).

En arbetstagare kan missköta sig, t.ex. genom ordervägran, olämpligt uppträdande med t.ex. förolämpningar, mobbning och (sexuella) trakasserier, eller genom oförmåga till samarbete. Bedömningen ska då rikta in sig mer på de slutsatser man kan dra av arbetstagarens lämplighet, än på vad som hänt. Först vid en klar bevisning av olämplighet bör kravet på saklig grund vara uppfyllt. Detta innebär att inte enbart en enstaka händelse räcker, om inte händelsen varit så pass allvarlig att arbetstagaren visat sig klart olämplig för sitt arbete. I lämplighetsbedömningen vid misskötsamhet kan hänsyn tas till lång anställningstid, tidigare oklanderligt uppträdande, eller om den nu aktuella händelsen framstår som tillfällig.¹⁶¹

Inom arbetsrätten görs en bestämd åtskillnad mellan fysiska angrepp/hot, och psykiska angrepp i form av trakasserier. Den senare kan bara sägas upp i undantagsfall, och avskedande nämns inte alls.¹⁶² Det är väldigt viktigt att arbetsgivaren ser till att göra arbetstagaren medveten om att ett fortsatt

¹⁶⁰ Prop. 1976/77:149, sid: 259.

¹⁶¹ Prop. 1973:129, sid: 124.

¹⁶² Lunning, Toijer, sid: 304 f.

beteende kommer att leda till att arbetstagaren blir uppsagd. I AD 1998 nr 108 uttalade domstolen följande.

” I fall av allvarliga samarbetssvårigheter måste det kravet ställas på arbetsgivaren att denne på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av fortsatt negativt uppträdande, innan en så ingripande åtgärd som uppsägning får vidtas. En så långtgående åtgärd som uppsägning får således tillgripas endast som en sista utväg.” (..)

I sista hand är det arbetsgivaren som beslutar om arbetstagaren har gjort sig förtjänt av en sanktion. Förstår inte arbetsgivaren problemets omfattning, eller på annat vis inte tycker att det behöver åtgärdas, kan alltså den mobbade arbetstagaren fortsätta med sitt beteende på arbetsplatsen. Undantag från detta torde dock gälla om arbetstagaren trakasserar någon på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet osv. Detta eftersom beteendet är förenat med skadeståndssanktion för arbetsgivaren. Det kan helt enkelt bli för dyrt att inte åtgärda problemet för arbetsgivaren (min notering).

4.2.3 Den mobbade arbetsgivaren

Om den som blivit särbehandlad tillhör någon av de kategorier som omfattas av diskrimineringslagstiftning kan arbetsgivaren dömas till skadestånd för detta. I alla andra situationer är det i stort sett fritt fram för en arbetsgivare, och dennes personal om arbetsgivaren inte stoppar det, att särbehandla någon. Är man i arbetsgivarens ögon t.ex. för överviktig, för omodern, för lång eller för tråkig kan man alltså därför särbehandlas utan att det får kallas för diskriminering.¹⁶³

Det är bara om arbetsgivaren uppträder på ett sätt som ”inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden” och att detta får (eller kommer att få) arbetstagaren att säga upp sig, som det annars kan bli aktuellt att betala skadestånd. Sådana här framprovocerade uppsägningar verkar ha blivit vanligare på senare tid. Händelseförloppet som föregås av uppsägningen kan ta sig i uttryck på olika sätt. Det kan vara trakasserier av olika slag, som t.ex. omotiverade förändrade arbetsuppgifter och obestyrkta påståenden. Chefen pekar ut en person som ”roten till det onda”. Ofta kan detta ske på ett skenbart objektivet sätt, genom att en ”oberoende” konsult kallas in för att göra en utredning av den ohållbara situationen, och kan peka ut den utsedda personen. Det kan också handla om utfrysning ur en gemenskap, där det kan gå så långt att chefen inte svarar på några frågor som ställs av den mobbade.¹⁶⁴

Om arbetsgivaren själv bär ett avgörande ansvar för samarbetssvårigheterna genom att ha trakasserat arbetstagaren kan inte samarbetssvårigheterna i sig åberopas som grund för uppsägning.¹⁶⁵ (Mer om s.k. framtvängade

¹⁶³ Glavå, sid: 49.

¹⁶⁴ Lunning, Toijer, sid: 152 f.

¹⁶⁵ Ds 2002:56, sid: 385. Se även AD 1990 nr 115.

uppsägningar, samt om bevissvårigheter, i 4.2.4.) Det kan alltså här också handla om arbetsgivarens eget bristande arbetsmiljöarbete eller rent av mobbade som ligger till grund för att denne nu uppmanar arbetstagaren till bättring. Arbetsgivaren kan slutligen säga upp en arbetstagare som inte bidragit med sin del i arbetsmiljöarbetet, eller falskt anklagats för att inte ha bidragit med sin del (min notering).

4.2.4 Den mobbade arbetstagaren

Konsekvenserna av mobbning kan bli svåra för såväl företaget som de inblandade personerna. Minskad effektivitet och produktivitet, samarbetsproblem, fysisk och psykisk ohälsa, hög sjukfrånvaro- eller ledighetsfrekvens, missbruksproblem, samt hög personalomsättning är bara några exempel.¹⁶⁶ Det är emellertid inte alltid den mobbade som ställs till svars för sina handlingar. Ofta är det den mobbade. Människor skaffar sig ofta starka försvar för sina kränkande handlingar och uppfattningarna kan präglas av bl.a. låsta positioner, gruppptryck och lojaliteter. Ofta läggs skulden för särbehandlingen därför på den som utsatts för den.¹⁶⁷ När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grund av samarbetsvårigheter, är det inte omöjligt att det i själva verket är mobbningsoffret som får ta konsekvenserna av en samarbetskonflikt.

Om en arbetstagare lämnar anställningen p.g.a. kränkande särbehandling, som arbetsgivaren vetat om men inte försökt att åtgärda, kan man misstänka att det är tal om en s.k. framtvingad uppsägning.

I AD 1993 nr 185 anklagade Handels en arbetsgivare som ansvarig för att G blivit utsatt för mobbning i anställningen, samt att mobbningen haft direkt eller indirekt syfte att förmå henne att självmant säga upp sig. Därmed menade Handels att arbetsgivaren brutit mot grunderna i LAS, och var skyldig att betala ut ett skadestånd. I praxis antas det, med stöd av uttalanden i förarbetena till LAS,¹⁶⁸ att en uppsägning från arbetstagarens sida ibland kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Då krävs att arbetstagarens uppsägning har föranletts av arbetsgivaren, och att arbetsgivaren handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden. Arbetstagaren kan då kräva (allmänt och ekonomiskt) skadestånd (enligt 34, 38 §§ LAS).

Även i fall då arbetstagaren faktiskt inte har förmåtts att lämna anställningen, kan skadestånd krävas (enligt grunderna för LAS). AD menar dock att det endast i mycket särpräglade situationer som skadeståndsansvar i sådana fall kan utdömas. Arbetsgivarens beteende ska då ligga uppenbart utanför vad som kan accepteras på en arbetsplats. Detta beteende kommer att leda till att arbetstagaren förr eller senare kommer att nödgas lämna sin

¹⁶⁶ Anderson, sid: 72.

¹⁶⁷ AFS 1993:17, sid: 9.

¹⁶⁸ Prop. 1973:129, sid: 128 f.

anställning, om inte en ändring sker.¹⁶⁹ I sammanhanget bör även nämnas en annan åtgärd som en arbetsgivare kan vidta i syfte att förmå en arbetstagare att så att säga självmant lämna sin anställning, nämligen omplacering.

Till arbetsgivarens arbetsledningsrätt hör rätten att omplacera sina arbetstagare inom ramen för anställningen. Det kan mycket väl tänkas att t.ex. en ohållbar situation med samarbetssvårigheter kräver att arbetsgivaren känner sig nödgad att omplacera någon av sina anställda, utan att arbetsgivaren för den sakens skull har en tanke på att säga upp någon. En sådan omplacering kan man som arbetstagare normalt sett heller inte få ogiltigförklarad.¹⁷⁰ Men om en arbetstagare omplaceras på ett sätt som medför särskilt ingripande rättsverkningar för den enskilde, eller sker i det direkta syftet att förmå denne att självmant säga upp sin anställning, kan man dock enligt den s.k. *bastubadarprincipen* föra talan mot omplaceringen.¹⁷¹

En av frågorna i AD 1978 nr 89 var om det enligt ett KA krävdes godtagbara skäl för att omplacera en arbetstagare inom ramen för anställningen, och om det förelåg såna skäl i det här fallet. Omplaceringen i fallet berodde på att arbetstagaren hade badat bastu på arbetstid, då hans arbetsuppgifter bl.a. bestod av att övervaka en ångpanna. Omplaceringen innebar att han framtogs ett ansvarsfullt arbete och istället fick okvalificerade arbetsuppgifter. Det innebar också att skiftarbete ersattes med dagarbete, vilket resulterade i längre arbetstid och lägre lön. AD fann att det därför förelåg en särskilt ingripande omplacering, samt att frågan om godtagbara skäl skulle prövas rättsligt. Denna av AD skapta norm om rättslig prövning av omplaceringsbeslut, kan numera sägas vara en fast etablerad princip, då AD flera gånger sedan dess tillämpat *bastubadarprincipen*.¹⁷²

Den som påstår sig blivit mobbad och vill ställa sin arbetsgivare till svars för detta, har bevisbördan för att så har skett. Detta kan vara en väldigt svår uppgift. I AD 1993 nr 185 uttalade sig domstolen allmänt om problemet. Mobbning och trakasserier kan bestå av ett handlande som utåt sett inte är så anmärkningsvärt. Detta till trots kan den utsatta drabbas hårt. Det väsentliga är nämligen ofta inte handlandet som sådant, utan avsikten samt inställningen till den utsatta, som ligger bakom handlandet. Verbala angrepp och tydliga avståndstaganden är annat som kan vara väldigt svårt att visa för utomstående. Ofta kan då den utsatta bara hänvisa till några enstaka yttringar, medan det väsentliga som består av en underliggande fientlighet inte går att visa. Domstolen anser därför att det finns all anledning att fästa vikt även vid mer enstaka företeelser. Samtidigt måste emellertid framhållas att det givetvis ankommer på den som påstår att mobbning har förekommit,

¹⁶⁹ AD 1993 nr 185.

¹⁷⁰ Glavå, sid: 311, 443.

¹⁷¹ Lunning, Toijer, sid: 156 f.

¹⁷² Rönmar, sid: 73 ff.

att styrka detta och att vanliga bevisvärderingsprinciper därvid måste tillämpas.

Som nämnts ovan har en arbetstagare ett förstärkt anställningsskydd vid sjukdom. Om arbetstagaren redan är sjukskriven på grund av mobbningen, har arbetsgivaren i första hand en rehabiliteringsskyldighet. Arbetsgivarens utredningsskyldighet gäller även i de fall då arbetstagaren saknar möjligheter att återgå i arbete hos arbetsgivaren. Detta innebär att om arbetsgivaren inte har vidtagit någon utredning, föreligger inte saklig grund för uppsägning.¹⁷³ Den mobbade går ofta sjukskriven i långa perioder. Det är inte ovanligt att en arbetsgivare får betala så mycket som 2 mkr när en arbetsplats utsätts för mobbning. Om arbetsgivaren istället tar sitt ansvar tidigt, kan kostnaderna bli mycket mindre, än om arbetsgivaren inte tar tag i situationen.¹⁷⁴ Att ta sitt ansvar innebär att man har som mål att arbetstagaren ska kunna återgå till ett meningsfullt arbetsliv. Detta kan göras bl.a. genom medling.¹⁷⁵ Arbetsgivaren har alltså en skyldighet att med rehabiliteringsåtgärder försöka hitta en lösning för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivarens bristande rehabilitering kan inte åtgärdas genom några hot om sanktioner inom ramen för AML eller AFL. Däremot om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren kan man försöka ogiltigförklara uppsägningen enligt LAS med hänvisning till bristerna i rehabiliteringen (min notering).

Arbetstagare som är sjukskriven måste lämna uppgifter och efter sin bästa förmåga medverka i rehabiliteringen, 22:4 AFL. Arbetstagaren måste ha godtagbara skäl om han eller hon vägrar att: informera sin arbetsgivare om sin hälsa, vägrar att arbetspröva annat arbete, avvisar flera förslag om vård och rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren kan annars anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och ha saklig grund för uppsägning.¹⁷⁶

4.2.4.1 Mobbning som arbetsskada

LAF har en generell skadedefinition, som innebär att med arbetsskada avses skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, 2:1 1 st. 1 men. LAF. Genom en lagändring som trädde i kraft 1993¹⁷⁷ höjdes kraven på såväl visad skadlighet som orsakssamband.

De högre kraven på visad skadlighet innebar att mobbningen inte fick vara orsakad av en företagsnedläggelse, arbetstvist, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller liknande för att godkännas som arbetsskada, 2 st.¹⁷⁸ Med annan skadlig inverkan avsågs inverkan av en faktor som med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade

¹⁷³ Åhnberg, sid: 13.

¹⁷⁴ Berlin, Enqvist, sid: 75 ff.

¹⁷⁵ Leymann, sid: 113 f.

¹⁷⁶ A.a, sid:17.

¹⁷⁷ Lag (1993:357).

¹⁷⁸ Prop. 1992/93:30, sid: 18.

har, 1 st. 2 men. Orsakssamband mellan en skada och ett olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet skulle anses föreligga om övervägande skäl talade för det. Skärpningen gjordes mycket på grund av svårigheterna i att med det äldre kravet på orsakssamband, kunna särskilja på skador som orsakats av arbetet och skador som orsakats på annat vis.¹⁷⁹

Bevisreglerna visade sig vara för stränga och det var väldigt få som lyckades få mobbning klassad som arbetsskada. 2002 genomfördes därför ytterligare en lagändring.¹⁸⁰ En utredningsgrupp utsedd av regeringen föreslog ett tillägg i LAF som syftade till att ovanstående undantag inte skulle gälla om skadan hade sitt ursprung i trakasserier eller andra kränkningar av den försäkrade eller i andra liknande, påtagliga brister i arbetsmiljön. Detta gick dock inte igenom. Man ändrade istället undantaget på så vis att man tog bort alternativet ”arbetstvist”, med motiveringen att en person som har en arbetsrelaterad psykisk skada inte ska behöva avstå från att hävda sina rättsliga anspråk mot sin arbetsgivare. Tvister på arbetet som inte faller in under begreppet arbetstvist i rättslig bemärkelse torde dock alltså täckas av bestämmelsens lydelse.¹⁸¹

Man ändrade också orsakssambandet i 1 st. 2 men. Istället ska det nu vara en helhetsbedömning som görs: ”en skada skall anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.”¹⁸² De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 juli 2002. Äldre bestämmelser fortsätter att gälla för arbetsskador som har inträffat före den dagen.¹⁸³ Här följer ett exempel på hur svårt det har varit att få sin mobbning klassad som arbetsskada.

Den försäkrade, en kvinna, hade arbetat i många år på ett vuxengymnasium och upplevde sig vara mobbad av skollädaressen, främst av en utbildningsledare. Två av kvinnans f.d. arbetskamrater inkom med skrivelser om hur de hade uppfattat det inträffade. Den ena arbetskollegan uppgav att utbildningsledaren varit lite speciell. Han kunde bli väldigt irriterad om inte allt var precis som han ville. Hon råkade även själv ut för det omtalade humöret när hon var nyanställd. Hon hade även blivit ombedd att vakta hur den försäkrade skötte sitt arbete. Arbetskollegan tyckte att den försäkrade skötte sitt jobb väldigt väl, och att samarbetet fungerade mycket bra. Hon hade också fått intrycket av att eleverna tyckte att den försäkrade var en av de bästa lärarna de hade. Den andra arbetskollegan uppgav att den försäkrade hade varit en glad, arbetsvillig, beläst, flexibel och professionell pedagog som verkligen levte för sitt arbete och sina elever, och som hon själv uppskattade att ha som arbetskollega. Mobbningen har förvandlat den försäkrade till en djupt förtvivlad, ledsen och ångestfylld kvinna. Kollegan menade att det fanns många fler arbetskollegor som skulle kunna intyga samma sak, men som inte vågade det. Mobbningen hade skett genom

¹⁷⁹ A.a, sid: 22 f.

¹⁸⁰ Lag (2002:222).

¹⁸¹ Prop. 2001/02:81, sid: 45 ff.

¹⁸² A.a, sid: 40 ff.

¹⁸³ A.a, sid: 47.

ryktesspridning, samtal bakom stängda dörrar, luddiga regler som skapats för stunden, översitteri, fula menande blickar, viskningar, nedlåtande omdömen som enbart varit ägnade att trycka ner den försäkrade. Vittnet uppgav att hon själv varit utsatt för liknande behandling. Denna behandling hade medfört att hon tvingats till sjukskrivning för depression.

KamR gjorde följande bedömning. När det gällde påståenden om att arbetsgivaren utgjort en skadlig faktor i arbetet för den försäkrade, krävdes det enligt de äldre bevisreglerna att det med ganska hög grad av sannolikhet framgår att arbetsgivaren uppträtt på ett klandervärt sätt. Det räcker normalt inte med att den försäkrade själv upplevt förhållanden som kränkande för att det ska vara tillräcklig grund att anse att trakasserier eller mobbning förekommit. Med hänsyn till de höga beviskrav som gällde fann KamR att utredningen inte gav tillräckligt stöd för att arbetsgivaren skulle ha agerat på ett klandervärt sätt. Skrivelserna ändrade inte den uppfattningen.¹⁸⁴

KamR fick alltså bedöma målet med hjälp av de äldre bevisreglerna. Trots att den försäkrade kvinnan hade två f.d. arbetskollegor som hade inkommit med skrivelser som intygade att mobbning förekommit, räckte detta inte som bevisning. Det är svårt att säga om det skulle ha räckt i bevisning enligt de nya bevisreglerna (min notering).

¹⁸⁴ KamR i Stockholm, målnr:2735-02, dom meddelad 2004-03-12.

5 Analys och diskussion

5.1 Vem får ta konsekvenserna av mobbning?

Ovan har jag redogjort för vad den psykosociala arbetsmiljön är för något, samt hur man här ser på mobbning. Jag har även visat hur man behandlar dessa frågor rättsligt. Nu ska jag analysera och diskutera kring vem det är som får ta konsekvenserna av mobbning. Är det den som mobbar? Är det arbetsgivaren (som inte själv är mobbare)? Eller är det den mobbade?

I ett anställningsförhållande får arbetsgivaren ställa krav på arbetstagarens lojalitet. Denna omfattar även uppträdandet gentemot arbetskamraterna. Arbetstagaren får enligt AD inte vara så hänsynslös mot andra anställda att relationerna och/eller arbetskamraternas arbetsmiljö på arbetsplatsen allvarligt skadas eller äventyras. Detta har uttalats av AD i två rättsfall ovan. I AD 1994 nr 86 handlade det om en arbetstagare som hade våldtagit en annan arbetstagare. Här ansågs det vara fråga om ett klart fall av saklig grund för avsked. AD menade att arbetsgivaren dels hade ett eget intresse av att avskeda arbetstagaren, eftersom brottet rubbade arbetsgivarens förtroende för förövaren som anställd. Arbetsgivaren skulle också ha en *rätt* att se till sin arbetstages intresse. Arbetstagaren (förövaren) å sin sida kunde inte i allmänhet få kräva att få fortsätta sin anställning, eftersom brottet kunde medföra svårigheter för den som utsatts för brottet, och överhuvudtaget störa förhållandena på arbetsplatsen. Det här fallet handlade alltså klart om en kränkning där förövaren var den riktiga syndabocken och där arbetsgivaren var den rättrådige arbetsgivaren som såg till offrets bästa och lät rätt person få ta konsekvenserna av de psykosociala problem som inträffat på arbetsplatsen (min värdering).

I AD 2000 nr 5 var det inte alls en lika allvarlig händelse som hade inträffat. En lokförare hade på fritiden betett sig illa mot ett par av sina arbetskamrater genom upprepade glåpor vid ett tillfälle under en tågresa, samt i ett personalutrymme efter resan. Här var det fråga om giltigheten av en mildare sanktion i form av en disciplinpåföljd. Här ansåg AD att arbetsgivaren hade rätt att meddela en sådan då lokförarens handlande gick klart över gränsen för vad som kan accepteras på en arbetsplats, samt att det hade handlat om ett utdraget händelseförlopp som arbetskamraterna hade uppfattat som mycket obehagligt. Det här fallet är inte alls lika allvarligt, men arbetsgivaren väljer att markera att sådant beteende inte är tillåtet. Tänk om arbetsgivaren inte skulle tycka att detta var ett så märkvärdigt beteende, eller kanske inte tar sitt ansvar för den psykosociala arbetsmiljön? I ett sådant fall går förövaren fri och kan fortsätta trakassera sina arbetskamrater. Alltså, både mobbarens och den mobbades framtid på arbetsplatsen ligger helt i händerna hos arbetsgivaren (min värdering).

Ponera att arbetsgivaren i det första fallet (våldtäkten) inte skulle förstå vilka oerhörda svårigheter en fortsatt anställning av förövaren skulle innebära för offret. En sådan situation förelåg i AD 2005 nr 22. En arbetsgivare har påståtts brustit i sin utredningsskyldighet, när en arbetstagare meddelat att hon blivit våldtagen på fritiden av en arbetskamrat. Enligt 22 a § JL ska en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare, utreda omständigheterna kring de påstådda trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. I målet framkom det att arbetsgivaren inte snabbt nog hade vidtagit åtgärder, och dömdes därmed till skadestånd för denna del. Arbetsgivaren menade att man planerade att vidta fler åtgärder. Bl.a. skulle den påstådda förövaren omplaceras till en annan avdelning så fort som offret skulle komma tillbaka från sin sjukskrivning. Därför frikändes arbetsgivaren från kärandens påstående om att man inte vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

I AFS 1993:17 har man som utgångspunkt att kränkande beteende aldrig kan accepteras, oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Detta är en sanning med modifikation. En sådan skadeståndssanktionerad utredningsskyldighet i fallet ovan finns inte vid alla former av kränkande särbehandling. Det som står till buds i mobbningsfallen är tre saker. Vart och ett av dessa alternativ är relativt svåra att få till stånd. AMV kan meddela förelägganden, eventuellt förenade med vite, mot en arbetsgivare som inte har vidtagit de åtgärder som AML (genom AFS 1993:17) kräver. Detta skulle inte medföra så många direkta fördelar för den mobbade. Vitet tillfaller staten, och även om arbetsgivaren mot all förmodan börjar bättra sig, kan det vara för sent. Den mobbade kan redan vara totalt socialt utslagen vid det laget (min värdering).

Det kan vara så att det har förekommit en hel del sjukskrivning redan. Sjukskrivning utlöser en rehabiliteringsskyldighet för arbetsgivaren. Den mobbade kan då försöka få mobbningen klassad som arbetsskada. Visserligen lättade bevisreglerna något vid lagändringen 2002. Det torde dock fortfarande vara relativt svårt att få mobbning klassad som arbetsskada.

Som ett tredje alternativ kan arbetstagaren försöka stämma sin arbetsgivare som ansvarig för att ha utsatt arbetstagaren för mobbning i anställningen, samt att mobbningen haft direkt eller indirekt syfte att förmå arbetstagaren att självmant säga upp sig, och att arbetsgivaren därmed har uppträtt på ett sätt som "inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden". Framtvingade uppsägningar kan bli ogiltigförklarade. Detta innebär oftast inte att det ger jobbet tillbaka. Istället innebär det om arbetstagaren vinner målet, att denne därför kan få en ekonomisk kompensation för sitt lidande. Även en arbetstagare som ännu inte har sagt upp sig kan få skadestånd.

AD menar dock att det i sådana fall kan ske i mycket särpräglade situationer,

då arbetsgivarens beteende ska ligga uppenbart utanför vad som kan accepteras på en arbetsplats. Kan man ställa arbetsgivaren till last att denne inte har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, då har man dock större chans att få en uppsägning ogiltigförklarad.

Konsekvenserna av mobbning drabbar alltså allt för ofta den som mobbats. Det kan också vara svårt för en arbetsgivare (som själv inte är inblandad i en mobbningsituation) att avgöra om det är mobbningen som är orsak till samarbetsproblemen – eller tvärtom – att det är samarbetsproblem som orsakar mobbningen. Som ovan nämnts har arbetstagare rätt till en relativt långtgående intern kritikrätt till arbetsgivaren, åtminstone så länge kritiken läggs fram på *ett konstruktivt sätt*. Thylefors¹⁸⁵ resonerar kring tanken att dagens demokratiserade arbetsliv är en av anledningarna till att vi ser en ökning av social utslagning. I arbetsmiljön fanns förr en självklar distans och motsättning mellan personal och chef. Cheferna fick då utstå att vara objektet för missnöjet, men slapp också oftast den direkta konfrontationen. Nu kommer istället andra måltavlor i fokus för det gäller att hålla sig väl med chefen som finns i den omedelbara närheten. Cheferna å sin sida kräver mer och mer på sina håll en viss typ av likriktning, dvs. rätt attityder och åsikter. Kritik kan tolkas som illojalitet. De personer som inte håller med riskerar att bli utstötta.¹⁸⁶ Leymann tar också upp det här problemet. Han menar att det största hindret mot hälsa, demokrati och arbetseffektivitet i arbetslivet är en otidsenlig respekt för chefer. Denna respekt innebär att man hellre offerar ett par anställdas hälsa än att man vågar trampa den höga chefen på tårna.¹⁸⁷

Det måste också framhållas att det kan vara väldigt svårt för en mobbad att uppträda på ett vettigt sätt. I kapitel två nämndes bl.a. att en mobbad kan reagera mot omgivningen genom ilska, eller genom ett undflyende från plikter. Då skulle jag tro att det inte vore så konstigt om kritik mot och till arbetsgivaren för att det inte vidtas några åtgärder mot en dålig psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen, kan vara allt annat än konstruktivt presenterad. I sådana här situationer kan därför arbetsgivaren (beroende på hur pass mycket insikt och vilja som finns) välja att se situationen som att det är den mobbade arbetstagaren som har samarbetsproblem, och dessutom är illojal mot arbetsgivaren när kritik riktas som inte är konstruktivt framförd. Ett ilsket beteende mot andra kan ju t.ex. också få arbetsgivaren att misstänka att det i själva verket är den mobbade som ”mobbar” sin omgivning.

Lägg därtill att arbetsgivaren väljer att se det som att den mobbade därför inte heller rättar sig efter de förhållningsregler som arbetsgivaren stipulerar angående den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. (T.ex. så har arbetsgivaren kanske helt i enlighet med reglerna i AFS 2001:1 konstruerat

¹⁸⁵ Ingela Thylefors är psykolog och verksam vid Göteborgs universitet.

¹⁸⁶ Thylefors, sid: 33 f.

¹⁸⁷ Leymann, sid: 115.

vissa etiska regler om hur man ska uppträda mot sina medarbetare.) Då har vi ytterligare en möjlig uppsägningsgrund. Även om det troligtvis inte räcker enbart med det här sistnämnda exemplet om etiska regler, så gör alltid domstolen en helhetsbedömning tillsammans med de ovan angivna grunderna i det enskilda fallet. Till en sådan helhetsbedömning kan vittnesmål vara värdefulla. Om flera vittnen stöder varandras versioner av vad som har hänt på arbetsplatsen, låt säga att dessa är arbetskamrater som gärna håller ihop, så kan det se riktigt illa ut för den mobbade.

I sista hand är det alltid arbetsgivaren som avgör vem som ska sägas upp, samt om en uppsägning är värd de antal månadslöner som kan bli aktuellt att betala ut genom 39 § LAS. Är man bara beredd på den risken att man kan förlora en uppsägningstvist, kan alltså arbetsgivaren alltid köpa sig fri i värsta fall. Har vi dessutom att göra med en mobbade arbetsgivare, står en mobbad arbetstagarare inför en omöjlig situation. Arbetstagararen kommer då troligen att förlora sitt arbete, på ett eller annat sätt. Det kan dock ta lång tid, och under tiden kommer antagligen arbetstagararen må riktigt dåligt av den illa behandling som till slut kanske vidtas till överdrift för att förmå arbetstagararen att säga upp sig själv (min värdering).

5.2 Hur skapar man en bra psykosocial arbetsmiljö?

Det enda som verkar vara givet i utredningen, är att i en god psykosocial arbetsmiljö existerar inte mobbning. Vad som tycks vara mindre givet är hur man ska uppnå en god psykosocial arbetsmiljö. Som synes finns det inga enkla lösningar på problemet, utan det är många faktorer som måste bättras. Här ska bara ett par faktorer behandlas.

5.2.1 Ansvarsfördelningen

AML: s tillämpningsområde har utvidgats de senaste åren. Idag är psykosociala omständigheter arbetsmiljöfaktorer som omfattas av AML. Detta har inneburit att arbetsorganisation, arbetsledning, chefer och arbetskamrater har blivit en del av arbetsmiljön. De flesta kan man därmed ingripa mot med stöd av AML.¹⁸⁸ Det är dock en väsentlig skillnad i konsekvenser, beroende på vems ansvar som ska ”skördas”. Är det arbetsgivarens ansvar, så kan AMV skicka ut ett inspektionsmeddelande till arbetsgivaren med ett skriftligt krav på åtgärd som ska vidtas inom en viss tid. Har arbetsgivaren fortfarande inte åtgärdat myndighetens krav, kan ett sanktionsföreläggande utfärdas, eventuellt förenat med ett vite. Är det däremot en arbetstagarares ansvar, blir det olika sanktioner i form av tillsägelser, varningar, kanske en omplacering, och i sista hand en uppsägning.

¹⁸⁸ Se Hydén i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 133.

Något som förvånar mig är att det verkar som om arbetstagarorganisationer och andra intresseorganisationer inte upplyser arbetstagare om arbetstagaransvaret. I LO:s handlingsprogram som riktar sig till skyddsombud och andra fackliga företrädare som arbetar med arbetsmiljöfrågor, nämns inte ett enda ord om att arbetstagaren själv har ett ansvar att aktivt arbeta för en god arbetsmiljö. Inte ens under rubriken ”vad säger arbetsmiljölagen?”, där man har valt att enbart visa på arbetsgivarens skyldigheter. Ett annat exempel på detta fenomen är i boken ”Mobbningsboken”, en satsning av Arbetsmiljöforum, en obunden och ideell organisation som verkar för ett bättre arbetsliv. Boken riktar sig till ”(..) dig som vill göra något åt saken. Chansen är stor att du då samtidigt förbättrar relationerna, prestationerna och sänker sjukfrånvaron.” Under rubriken ”Vem gör vad” tar man upp alla andra ansvariga parter i samhället utom just arbetstagaren.¹⁸⁹

Det tredje exemplet är inte hämtat från någon organisation, utan ifrån Hydéns¹⁹⁰ grafiska illustration¹⁹¹ (se bilaga A) av den svenska arbetsmiljölagen. Bakgrunden till illustrationen är Hydéns artikel ”Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagstiftningen över tid och vad vi kan lära av det.” Hydén kommer fram till att AML som en följd av sin historia innehåller fyra olika typer av regler. Dessa fyller olika funktioner men kompletterar också varandra. De fyra typerna är myndighetsaktivitet, partssamverkan, företagshälsovård, samt arbetsgivaransvaret.¹⁹² Här har han valt att inte visa arbetstagaransvaret, annat än via skyddsorganisationen. Hydén resonerar dock kring arbetstagaransvaret, men gör det i egenskap av att det skulle handla om en arbetsmiljöstrategi som återstår att pröva. Han menar att om man uppgraderar den enskildes roll och därmed uppgraderar den enskildes engagemang för arbetsmiljöarbetet, får man fart på det förebyggande arbetet.

Jag håller helt med Hydén i att man måste uppgradera den enskildes roll i det tidiga arbetsmiljöarbetet. På så sätt har han ju rätt i att det återstår att *på allvar* pröva ett tidigt enskilt ansvar. Det har dock funnits en enskild arbetstagarroll ett bra tag nu. I bilaga A har jag därför gjort ett tillägg som är markerat i röd text, vilket illustrerar arbetstagaransvaret som det framgår av AML. Ansvaret handlar om att arbetstagaren måste lyda, samarbeta, informera, samt använda skyddsanordningar och följa föreskrifter. Som ovan visat är det dock först när konsekvenserna ska tas för att arbetsmiljön inte håller måttet, som arbetstagaransvaret skördas. Då kan dessutom sanktionerna bli riktigt kännbara för den enskilde. Ansvar har dock mest i

¹⁸⁹ Berlin, Enqvist, se innehållsförteckningen. Tilläggas bör att boken visserligen är skriven till stor del riktad ur mobbningsoffrets synvinkel. Dock har man även tagit med aspekter som ”tillämpa lagens regler om systematiskt arbetsmiljöarbete på mobbning”, ”förebygg” m.m. vilket gör att de som använder boken i syfte att skapa en bättre psykosocial miljö inte får hela bilden klar för sig.

¹⁹⁰ Håkan Hydén är professor i rättsociologi vid Lunds universitet.

¹⁹¹ Se Hydén i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 143.

¹⁹² A.a, sid: 142.

det tidiga arbetsmiljöarbetet för den enskilda arbetstagarens del handlat om passiva åtgärder så som lydnad att följa de beslut som arbetsgivare (och i viss mån även skyddsombud) har tagit fram.

Efter att ha konstaterat att det behövs ett tidigare enskilt arbetstagaransvar, återstår då frågan *hur* ett tidigt enskilt arbetstagaransvar ska se ut? Som jag ser det, blir det här en fråga om dels ett element av vad en arbetstagare ska "få" göra, dels ett element av vad en arbetstagare "måste" göra.

Det man ska "få" göra är bl.a. att framföra kritik utan att ens lojalitet genast ska bli ifrågasatt. Den kritikrätt som finns idag är rätt begränsad. Kritik som framförs måste dessutom vara konstruktiv. Detta är en föråldrad arbetsrättslig regel som inte har anpassat sig efter de nya förutsättningarna i arbetslivet. En konsekvens av detta föråldrade synsätt är helt klart samarbetssvårigheter, och hur man gärna vill se på dessa som något högst ohälsosamt. Synen på kritikrätten hänger samman med den utbredda konflikträdsla som i sin tur är ett sådant farligt tändstift för mobbning. Istället uppmuntras liktänkande. I en sådan arbetsmiljö angriper eller förskjuter man gärna varje avvikelser. De "nya" psykosociala arbetsmiljöfrågorna kräver därför en omvärdering av arbetstagarens lojalitetsplikt (min värdering). En komplicerande faktor i sammanhanget, är ökningen av visstidsanställningar. Allt färre arbetstagare har en långsiktig relation till sin arbetsgivare. Om man kan förstå att t.o.m. de som har fast arbete är rädda för att ta upp ett problem (att framföra kritik) till sin arbetsgivare, hur lite kritik framförs då inte av den med ett tidsbegränsat arbete?¹⁹³ Framför man kritik om man gärna vill se en förlängning av sitt vikariat? (Se även 5.2.2 angående arbetsgivarens kortsiktiga ekonomiska tänkande.)

Det andra elementet är vad en arbetstagare "måste" göra i det tidiga arbetsmiljöarbetet. Leymann resonerar kring vilka hindren är mot en större etik i arbetslivet. Många av övergreppen sker utan att man tänker efter, så som missriktade skämt, av långtråkighet, av ilska. Han menar att här kommer man långt med upplysning och utbildning.¹⁹⁴ Ett korrekt och artigt bemötande tror Thylefors skulle vara ett kärt återseende på våra arbetsplatser. Vett och etikett, så som ett gott uppförande och uppvisande av respekt mot alla på arbetsplatsen, skulle motverka mycket av den utfrysning som tyvärr existerar på många arbetsplatser.¹⁹⁵

Att dagens arbetsmiljöregler inte fungerar på de nya arbetsmiljöfrågorna, det framhåller Fräjdin-Hellqvist¹⁹⁶. Hon ställer sig frågan hur en chef ska kunna förebygga eller ta ansvaret för risker som uppstår i samspelet mellan

¹⁹³ Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 429. Detta är en andrahandskälla.

¹⁹⁴ Leymann, sid: 114.

¹⁹⁵ Thylefors, sid: 220 f.

¹⁹⁶ Ulla-Britt Fräjdin-Hellqvist ingår i ledningen för svenskt Näringsliv.

andra, speciellt om chefen sällan är på de anställdas arbetsplats och därför vet minst?¹⁹⁷ Iseskog skriver:

(..) ”Även om det är chefens ansvar att se till att jag inte skadas eller blir sjuk av min arbetsmiljö, är det jag själv som medarbetare som måste agera (vara subjekt) och inte enbart föremål (vara objekt) för arbetsgivarens agerande.”(..)¹⁹⁸

De här ingredienserna: utbildning, insikt, vett, etikett, respekt, samt att vara subjekt, måste ju alla arbetstagare själva lära sig att använda sig aktivt av i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Hur man ska genomföra en sådan förändring är en väldigt svår fråga. Jag tror dock att den inte går att genomföra om inte arbetstagarens lojalitetsplikt ändras, samt om inte arbetsgivare kan förmås att se de positiva effekterna av sund och välmående personal.

Något som man lätt kan glömma bort i sammanhanget är att arbetsgivaren själv också är väldigt utsatt i sin arbetsmiljö. Denne har stress och tryck från alla håll och kanter, från underordnade och ofta från överordnade. Chefen har inte samma möjlighet som sina medarbetare att delta i det sociala livet och i gemenskapen på arbetsplatsen. Är chefen själv stressad saknar han eller hon förutsättningar att utöva sitt ledarskap och kan därför inte erbjuda det stöd som krävs till sina medarbetare. Med tanke på hur stor betydelse chefen har för arbetstagarnas arbetsklimat är detta alarmerande.¹⁹⁹

5.2.2 Arbetsledningsrätten

Vad jag har konstaterat i förevarande utredning är att arbetstagaransvaret sträcker sig mycket längre än AML gör gällande. Det går till som så att arbetsgivaren använder sin arbetsledningsrätt för att få arbetstagararen att göra det som åligger honom enligt AML. Lydnadsplikten är det tillåtna ”vapen” som arbetsgivaren använder. Arbetsgivaren har i egenskap av sin arbetsledningsrätt, en rätt att ensidigt fatta beslut om t.ex. arbetsuppgifter, om generella ordningsföreskrifter, samt om arbetets utförande. Frågan huruvida det är sakligt grundat av arbetsgivaren att använda arbetsledningsbeslut är näst intill ovidkommande.

I kapitel 2 nämndes Näringsdepartementets utredning från 2000, där uppdraget var att utreda den oroande ökningen av arbetsbetingad ohälsa. Man menade att ohälsan berodde på bl.a. en alltför kortsiktig ekonomisk styrning, med bakomliggande orsaker som en ökad globalisering och internationell konkurrens, stora besparingskrav, och olika ledarskapstrender. När arbetsgivare tar beslut om t.ex. ens den minsta nedskärning, omorganisation, eller om övertidsarbete, använder arbetsgivaren sin arbetsledningsrätt många gånger godtyckligt. Denne tänker då kanske i första hand på den ekonomiska vinningen, snarare än på sina anställdas säkerhet och hälsa (min värdering). Arbetsgivare har med sitt kortsiktiga ekonomiska tänkande skurit ner så mycket på personal, att den stress som

¹⁹⁷ Se Fräjdin-Hellqvist i Johansson, Frick, Johansson, (red.), sid: 54 f.

¹⁹⁸ Iseskog, 2003, sid: 30 ff.

¹⁹⁹ Ds 2001:28, sid: 143 f.

blir ett naturligt resultat av detta, skapar stora problem som inte arbetsgivaren ”vinner” något med ändå i slutändan. Insikt måste nås om att arbetsorganisationen måste byggas utifrån människors olika förutsättningar, samt att det egentligen inte existerar så många elitmänniskor som alltid kan prestera till 120 procent.²⁰⁰

När det gäller disciplinåtgärder finns det inte heller så tydliga regler. Arbetsgivare kan komma undan många gånger med hot mot sin personal, tack vare en gråzon som kallas för tillsägelser. Enligt Sandström²⁰¹ borde även en tillsägelse kunna bli betraktad som en disciplinpåföljd och därmed bli underkastad 62 § MBL och dess krav på uttrycklig KA-reglering. I alla fall så länge som tillsägelsen innehåller en negativ värdering av arbetstagarens handlande, samt hot om framtida sanktioner som t.ex. uppsägning.²⁰² Som ovan visats finns det inte några andra arbetsmiljöregler som träder in när det handlar om en mobbande arbetsgivare. Hade gråzonen varit mycket mindre skulle arbetsgivare inte kunna missbruka sin rätt att använda sig av tillsägelser (min värdering).

Som ovan nämnts har arbetsgivaren en ensidig rätt att besluta om omplaceringar. Enligt bastubadarprincipen kan en del omplaceringsbeslut förvisso angripas, även om arbetsgivaren hållit sig inom arbetsskyldigheten. Arbetstagare kan omplaceras så länge det inte medför särskilt ingripande rättsverkningar för den enskilde, eller sker i det direkta syftet att förmå denne att självmant säga upp sin anställning. Bastubadarprincipen är dock inte att se som ett förbud mot särskilt ingripande omplaceringar, utan domstolarna tillämpar principen restriktivt.²⁰³ Det finns alltså fortfarande en stor möjlighet för arbetsgivare idag att omplacera sina arbetstagare godtyckligt.

Frågan kan därför vara berättigad att ställa: borde saklig grund krävas vid såna här för arbetstagaren ingående beslut? Bruun²⁰⁴ menar att det mest anmärkningsvärda med arbetsledningsrätten är dess påföljdsystem. Vägran att lyda ett arbetsledningsbeslut betraktas som arbetsvägran, som i sin tur kan vara saklig grund för uppsägning. Bruun menar vidare att det är samma arbetsledningsrätt som upprätthåller och uppmuntrar passivitet från arbetstagarna. Eftersom de förväntas lyda order, förväntas de inte ha ett eget intresse för arbetets innehåll. Den anställdes roll är med andra ord den viljelösa löntagarens.²⁰⁵ Arbetsrätten så som den ser ut idag, bidrar därför till att upprätthålla en löntagarideologi som belönar passiv undergivenhet och lydnad till att vara en av de främsta arbetstagarämbetsorden. En förnyad

²⁰⁰ Se Sture Nordh i Johansson, Frick, Johansson (red.), sid: 35, 40.

²⁰¹ Torsten Sandström är juris doktor, universitetslektor i civilrätt vid Lunds universitet.

²⁰² Sandström, sid: 195.

²⁰³ Rönnmar, sid: 81.

²⁰⁴ Niklas Bruun är rättsvetare och professor.

²⁰⁵ Bruun, ”Hur förnya arbetsrätten?”, ur Arbetsmarknad & Arbetsliv, Årg.1 nr 2, 1995, sid: 86 f.

arbetsrätt bör istället stödja dialog och samarbete i frågor som hittills ansetts vara traditionella arbetsgivarfrågor.²⁰⁶

Numhauser-Henning²⁰⁷ är inte främmande för:

”En framtida arbetsrätt där nuvarande mer eller mindre tvingande krav på anställningsvillkor med ett visst minimi innehåll ersatts av processuella krav – flexibla avtals – och sam- rådslösningar – i kombination med vissa individuella grundrättigheter, diskriminerings- förbud och krav på sakligt grundade arbetsledningsbeslut av mer generell räckvidd, (...)”²⁰⁸

Glavå²⁰⁹ menar att det finns en gräns för hur många begränsningar arbetsledningsrätten klarar av innan det är dags att förändra det § 32-område som det ser ut i dag, och att vi börjar närma oss den gränsen. Inskränkningar har redan gjorts i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. De senaste inskränkningarna är diskrimineringslagstiftningarna, som fortfarande håller på att utökas.²¹⁰ Glavå anser att istället för att punktvis kräva saklig grund här och där, är det bättre att införa ett generellt sakligt grundkrav vid arbetsledningsbeslut. Resultatet av de punktvisa förbuden blir nämligen att man både upprätthåller en norm för vad som är normalt och för vad som är avvikande, samt att det stort sett är fritt fram för arbetsgivaren att särbehandla den som anses tillhöra normen.²¹¹

5.2.3 Mobbning som diskrimineringsgrund?

Ovan har jag visat att om man kan peka på en diskrimineringsgrund, har arbetsgivaren en skadeståndssanktionerad utredningsskyldighet. Därför finns det på sina håll önskemål om att även mobbning ska göras till diskrimineringsgrund.²¹² Inom EU diskuterar man att det behövs åtgärder för att bekämpa utslagning från arbetslivet, och man anser att mobbning spelar en stor roll. Inom två andra områden har man redan tagit gemenskapsinitiativ – inom diskriminering och sexuella trakasserier. Mobbning har beröringspunkter med dessa områden. Jag anser visserligen att utredningsskyldigheten enligt AFS 1993:17 borde vara skadeståndssanktionerad. Dessutom har arbetsgivaren enligt nuvarande diskrimineringsregler förutom denna utredningsskyldighet – ett diskrimineringsförbud kopplat till sin egen person. Ett sådant förbud skulle åtminstone vara på rätt väg för att förhindra att arbetsgivare själva mobbar sina anställda. Men frågan är om man med dagens diskrimineringsförbud kommer åt själva kärnan i problemet. Jag tror inte att man gör det så länge

²⁰⁶ A.a, sid: 89.

²⁰⁷ Ann Numhauser-Henning är professor i civilrätt vid Lunds universitet.

²⁰⁸ Ann Numhauser-Henning, ”Den framtida arbetsrättens förutsättningar”, ur Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg.3 nr 2, sommaren 1997.

²⁰⁹ Mats Glavå är juris dr, universitetslektor och ansvarig för arbetsrättsutbildningen på Juridiska institutionen vid handelshögskolan, Göteborgs universitet.

²¹⁰ Glavå, sid: 47.

²¹¹ A.a, sid: 49.

²¹² Se Berlin, Enqvist, sid: 64.

som diskrimineringsförbuden bara riktar sig mot arbetsgivaren. Dagens psykosociala arbetsmiljöregler besväras redan av ett liknande problem, nämligen att långt ifrån alla känner sig träffade av bestämmelserna. Det verkar dock inte som om att den åsikten delas av lagstiftarna. De stötte dessutom på svårigheter bl.a. i att anställningsavtalet är ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Man kan alltså inte påkalla en annan arbetstages arbetsrättsliga ansvar om inte detta görs genom arbetsgivaren.

Man hänvisar också till att straffrätten och skadeståndsrätten erbjuder en möjlighet att göra en kränkande arbetstagare ansvarig. Frågan är om man kan lösa situationen på arbetsplatsen med hjälp av de alternativen. Situationen skulle antagligen bara bli värre på arbetsplatsen om arbetstagarna mer frekvent skulle börja stämma eller åtala varandra. Å andra sidan är ett sådant framtida scenario knappast troligt. I alla fall inte så länge det är omöjligt att bevisa att någon har mobbat genom att ha pratat strunt bakom ryggen. Ofta kan den utsatta då bara hänvisa till några enstaka yttringar, medan det väsentliga som består av en underliggande fientlighet omöjligt går att bevisa. Det finns väl knappast så många som har råd att sätta igång en rättsprocess med så låga chanser.

Arbetsmiljöregler eller diskrimineringsregler – vad vi än ska sätta för etikett – så ligger nog ändå lösningen i att alla känner sig träffade av reglerna. När den arbetstagare (eller arbetsgivare) som inte själv ägnar sig åt mobbning, känner sig ansvarig när hon eller han ser tecken på att det finns en risk att dennes arbetskollega snart kan börja mobba någon annan – först då kan man komma åt problemet. Lösningen finns därför främst i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

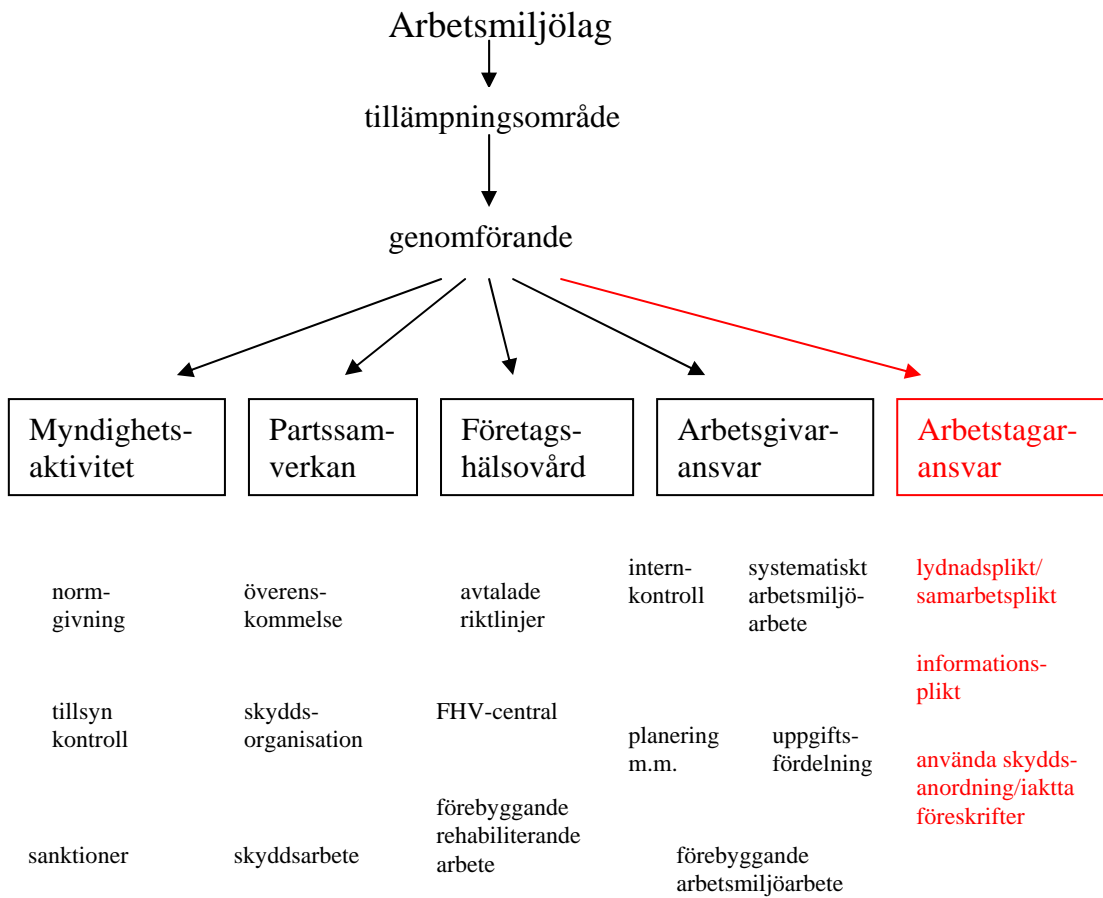
6 Slutsatser

Jag skulle här vilja sammanfatta uppsatsen med ett par viktiga slutsatser. Arbetstagare borde ges ett tidigare psykosocialt arbetsmiljöansvar när det handlar om mellanmänskliga relationer. Ett tidigt arbetstagaransvar bör kompenseras genom att man skapar mer rättssäkra regler kring arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Idag utgår reglerna ifrån att arbetsgivaren är en rättrådig och klok arbetsgivare, som aldrig själv skulle trakassera en arbetstagare. Man utgår också ifrån att arbetsgivaren informerar sina medarbetare på ett upplyst och upplysande sätt om hur de ska uppträda mot varandra för att den psykosociala arbetsmiljön ska må bra. Om det felar i något steg och psykosociala problem uppstår, är det åter igen arbetsgivaren som ska ta beslut och informera medarbetarna om vilka åtgärder som då ska vidtas. Om det felar även i detta steg, finns det stor risk att det nu existerar en samarbetskonflikt på arbetsplatsen som kan vara svårlöst. Ända fram till nu består arbetstagarens ansvar av en lydnadsplikt, lojalitetsplikt, samrådspplikt, informationsplikt, samt en plikt att använda föreskrifter och skyddsutrustning. Detta är passiva åtgärder vars omsättande i praktik är helt beroende av hur arbetsgivaren väljer att handskas med situationen.

Missnöje med arbetsgivarens bristande arbetsmiljöarbete kan resultera i mot arbetsgivaren riktad kritik. Eftersom arbetsgivare allmänt sett har en tendens att förknippa kritik med något negativt som dessutom hotar lojaliteten gentemot arbetsgivaren, blir oftast inte konflikten löst här. Konflikten får istället växa till en ohållbar situation. När sedan samarbetssvårigheterna är ohållbara kan arbetsgivaren omplacera eller säga upp någon av arbetstagarna. Detta och/eller den påstådda "illojaliteten" kan därför resultera i allvarliga sanktioner mot en enskild arbetstagare. Detta kan också arbetsgivaren i stort sett komma undan med fastän arbetsgivaren själv inte har skördat sitt eget ansvar. Arbetstagaren är helt utelämnad och svävar i en stor rättsosäkerhet om sin egen framtid. Som kontrast till dagens minimala tidiga arbetstagaransvar, får istället arbetstagare alltså ta ett väldigt stort slutligt ansvar för diverse konflikter på arbetsplatsen, som t.ex. mobbning. Detta möjliggörs redan från början om arbetsgivaren själv är dåligt insatt i psykosociala arbetsmiljöfrågor, eller på annat sätt är ointresserad av sitt ansvar, samt under hela förloppet genom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Här kan arbetsgivaren mer eller mindre godtyckligt utöva sin arbetsledning.

En arbetstagare som tar ett tidigt och aktivt ansvar för sin och andras arbetsmiljö, kan vara med och påverka sin situation. Som kompensation för detta tidiga ansvar, erbjuds en arbetsgivare som bara använder sig av sin arbetsledningsrätt på ett sakligt sätt. Det skulle väl kunna vara en bra kompromiss som även arbetsmarknadens parter skulle kunna vara beredda att ingå?

Bilaga A



Figur 8.1 En grafisk illustration av den svenska arbetsmiljölagen, av Håkan Hydén. Observera att det som är rödmarkerat, är mitt tillägg.

Litteratur- och källförteckning

LITTERATUR

Adlercreutz, Axel, Svensk arbetsrätt, elfte omarb. uppl, författaren och Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000

Anderson, Hans, Bättre arbetsmiljö, Handbok, 8 rev. uppl, Arbetsmiljö i samverkan med Svenskt Näringsliv, LO och PTK, Prevent, Stockholm, 2004

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljölagen, med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2004, december 2004

Berlin, Eva, Enqvist, Jan, Arbetsmiljöforum/Tidningen Du&jobbet, Mobbningsboken, Ingrip på jobbet, Stockholm, 2002

Bohgard, Mats, Ragneklint, Robert, Wickenberg, Per (red.), Arbetsmiljö-kunskap och handling, Studentlitteratur, Lund, 2004

Bruun, Niklas, Hur förnya arbetsrätten, ur Arbetsmarknad & Arbetsliv, Årgång 1, nr 2, 1995

Glavå, Mats, Arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund, 2001

Göransson, Håkan, Arbetsrätten, En introduktion, 3 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2004

Hallberg, Lillemor R-M, Strandmark, Margareta, Vuxenmobbing i människovårdande yrken, Studentlitteratur, Lund, 2004

Högberg, Mats, Rättigheter och skyldigheter i arbetet, Praktisk handbok för arbetsgivare och arbetstagare i små företag, Juridik & Samhälle, Borås, 1995

Iseskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, 6 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1999

Iseskog, Tommy, Arbetsmiljö för alla, 3 uppl, Thomson Fakta AB, Stockholm, 2003

Johansson, Bo, Frick, Kaj, Johansson, Jan (red.), Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete, Studentlitteratur, Lund, 2004

Landsorganisationen i Sverige, Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön, Fackliga riktlinjer för arbetet med psykosociala förhållanden i arbetsmiljön, 2002

Leymann, Heinz, Rent spel, En studiehandbok om bättre samarbete, Majo Verlag, Hamburg, 1991

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, Anställningsskydd, Kommentar till anställningsskyddslagen, 8 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002

Numhauser-Henning, Ann, ”Den framtida arbetstättens förutsättningar”, ur Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg.3 nr 2, sommaren 1997

Nyström, Birgitta, EU och arbetsrätten, 3 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002

Rönmar, Mia, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004

Sandström, Torsten, Privatjustis mot anställda, Juridiska Föreningen i Lund, Teckomatorp, 1979

Schmidt, Folke, Löntagarrätt, rev. uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1994

Thylefors, Ingela, Syndabockar, Om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet, 2 uppl, Natur och Kultur, 1999

Åhnberg, Lars, RehabAnsvar, Lagregler-Kommentarer-Rättsfall, 2 uppl, Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2005

OFFENTLIGT TRYCK

AFS1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ds 2001:28 Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv,

En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt- för ett föränderligt arbetsliv

SOU 2002:5 Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet

SOU 2004:85 ”Samrådsdirektivet”

Prop. 1973:129 förslag till lag om anställningsskydd m.m.;

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.;

Prop. 1976/77:149 Om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.;

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 1992/93:30 Om ändring av begreppet arbetsskada

Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen

Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid

Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga

Prop. 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

Prop. 1999/2000:141 Lag om ändring i arbetsmiljölagen m.m.

Prop. 2001/02:81 Vissa arbetsskadefrågor m.m.

Prop. 2004/05:21 Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro

Prop. 2004/05:147 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

Lag (1962:381) om allmän försäkring

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Arbetsmiljölag (1977:1160)

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Jämställdhetslag (1991:433)

Lag (1993:357) om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Lag (1998:208) om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lag (2005:476) om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

ARBETSDOMSTOLENS DOMAR

1931 nr 15

1934 nr 179

1950 nr 1

1978 nr 89

1983 nr 189

1986 nr 11

1987 nr 144

1990 nr 115

1993 nr 185

1994 nr 86

1994 nr 134

1998 nr 108

1999 nr 90

2000 nr 5

2002 nr 18

2005 nr 22

KAMMARRÄTTENS DOMAR

KamR i Stockholm, målnr:2735-02, dom meddelad 2004-03-12

EG-RÄTTSAKTER

KOM (89) 471 slutlig, Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter

KOM (2000) 379 slutlig, Ny socialpolitisk dagordning

KOM (2002) 118 slutlig, Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002-2006

SÖ 1998:35, Europeisk social stadga (reviderad) 1996

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01)

Charte 4473/00

Europaparlamentets resolution om mobbning på arbetsplatsen (2001/2339(INI))

Rådets direktiv (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Rådets direktiv (89/654/EEG) om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen

Rådets direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet

Romfördraget 1957 med ändringar enligt senare fördrag främst 1986 års Europeiska enhetsakt, 1992 års fördrag om Europeiska unionen, 1997 års Amsterdamfördrag och 2001 års Nicefördrag

ELEKTRONISKA KÄLLOR

Arbetsmiljöverket,

http://www.av.se/dokument/statistik/sf/sf2003_01.pdf

Arbetsmiljöupplysningen,

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page.aspx?id=3475>

Europeiska arbetsmiljöbyrån,

<http://osha.eu.int/OSHA>

FACTS utgåva 23- Mobbning på arbetsplatsen, 23/05/2002,

<http://osha.eu.int/publications/factsheets/23/index.htm?language=sv>

FN: s konvention om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna,

http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/020918/f5d6d21513bac36cc85db0b2cc0bda67/fn%5fes%5f661216.pdf

Nationalencyklopedien,

www.ne.se

Regeringens webbplats med information om mänskliga rättigheter,

http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?action=page_show&id=6&module_in_tance=6&top_id=10&nav_id=6

Ståle Einarsen, "The nature and causes of bullying at work",

<http://www.worktrauma.org/research/Research%2013.htm>

ÖVRIGA KÄLLOR

Arbetsmiljöstatistik, rapport 2004:2, Arbetssskador 2002, Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöstatistik, rapport 2005:3, Arbetssskador 2003, Arbetsmiljöverket

RFV analyserar 2003:3, Psykosocial arbetsmiljö & långvarig sjukskrivning

Christian Dahlman, universitetslektor vid Lunds universitet, föreläsning den 12/9 2005