



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Kai-Erik Neij

# Rätten för arbetstagare som utsätts för våld eller hot i arbetsmiljön

Examensarbete  
20 poäng

Handledare: Professor Reinhold Fahlbeck

Arbetsrätt

Termin 9 / VT 2000

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>3</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>4</b>
<b>FÖRORD.....</b>	<b>5</b>
<b>FÖRKORTNINGAR .....</b>	<b>6</b>
<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>8</b>
<b>2 PROBLEMINVENTERING .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Inledning.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Statistiken .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Särskilt om vissa utsatta sektorer .....</b>	<b>17</b>
2.3.1 Myndighetsutövning och bevakning.....	17
2.3.2 Skola, vård och omsorg.....	20
2.3.3 Handel och finans.....	21
2.3.4 Transportsektorn .....	23
2.3.5 Hotell och restaurang .....	25
<b>3 GÄLLANDE RÄTT FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Inledning.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Arbetsmiljölagen med följdföreskrifter .....</b>	<b>26</b>
3.2.1 Arbetsmiljölagen.....	26
3.2.2 Arbetsmiljöförordningen.....	33
3.2.3 Särskilt AFS om våld och hot i arbetsmiljön.....	34
3.2.4 AFS om ensamarbete .....	36
3.2.5 Övrigt ur AFS.....	38
<b>3.3 Övriga författningar.....</b>	<b>40</b>

<b>4 GÄLLANDE RÄTT VID SKADA.....</b>	<b>47</b>
<b>4.1 Inledning.....</b>	<b>47</b>
<b>4.2 Ekonomisk ersättning.....</b>	<b>48</b>
4.2.1 Skadeståndsrättslig ersättning .....	48
4.2.2 Socialförsäkringar .....	59
4.2.3 Kollektivavtalade försäkringar .....	68
4.2.4 Övriga försäkringar .....	73
4.2.5 Ersättning för sakskada för vissa statligt anställda .....	74
<b>4.3 Psykiskt stöd.....</b>	<b>75</b>
<b>4.4 Stöd vid rättegången.....</b>	<b>78</b>
<b>4.5 Det straffrättsliga ansvaret .....</b>	<b>78</b>
<b>5 KOMMENTAR.....</b>	<b>82</b>
<b>FÖRFATTNINGSFÖRTECKNING .....</b>	<b>86</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING .....</b>	<b>89</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING.....</b>	<b>94</b>

# Sammanfattning

Allt fler arbetstagare utsätts i sitt arbete för våld eller hot om våld. Yrkesgrupper med bevakande eller myndighetsutövande uppgifter har traditionellt räknats till riskgrupperna. Efterhand har emellertid problemet vuxit även bland många andra yrkeskategorier. Antalet arbetsskador förorsakade av våld eller hot har likaså stigit. Förutom en översiktlig redogörelse av problematikens omfattning behandlar studien de juridiska aspekterna av våld och hot som riktar sig mot arbetstagare på grund av att de innehar en viss befattning eller är anställda på en viss arbetsplats.

I arbetsmiljölagen ges övergripande bestämmelser för hur arbetsmiljön skall vara beskaffad i såväl fysisk som psykisk bemärkelse. Arbetsmiljölagen är en ramlag och som sådan kompletteras den av andra författningar. Arbetarskyddsstyrelsen har genom bemyndigande i arbetsmiljölagen meddelat föreskrifter med bland annat regler kring våld och hot i arbetsmiljön. Visserligen är arbetsmiljölagen med dess följdföreskrifter av central betydelse för stödja förebyggandet av våld och hot i arbetsmiljön, men problematiken påverkar också - och påverkas av - lagstiftning inom andra rättsområden. Följande exempel kan ge en antydning om den komplexitet som kan inrymmas i det förebyggande arbetet: Offentlighetsprincipen - jämte begränsningarna av principen i sekretesslagen - inverkar på möjligheterna att utföra angrepp inom en arbetstagares privata sfär. Rätten till fysiskt självförsvar påverkas av nödvärnsreglerna, medan vapenlagen inverkar på möjligheterna till beväpning. Kameraövervakning har inom vissa områden förordats som ett verkningsfullt medel att förebygga våld och hot mot anställda. Om detta finns en reglering i lagen om allmän kameraövervakning.

Förebyggande åtgärder till trots lär det aldrig gå att helt undvika vålds- och hotincidenter på arbetsplatserna. Då en skada är ett faktum kan psykiska stödåtgärder få stor betydelse för den skadelidandes utsikter till en framgångsrik rehabilitering. Vad gäller ekonomisk kompensation för den drabbade är det lämpligt att ha den skadeståndsrättsliga regleringen som utgångspunkt. Huvudregeln enligt skadeståndslagen är full kompensation vid person- eller sakskada som vållats uppsåtligt eller av vårdslöshet. I praktiken är dock skadeståndslagens regler oftast bara av sekundär betydelse vid arbetsskador förorsakade av våld eller hot. Den allmänna försäkringen tillsammans med kollektivavtalade försäkringar ger en långtgående skydd vid sjukdom och arbetsskada. Ersättningsnivåerna enligt dessa system tillförsäkrar dock inte alla arbetstagare en ersättning som når upp till ersättning enligt skadeståndsrättsliga principer. Slutsatsen blir att arbetstagare i alltför många fall inte garanteras en tillfredsställande ekonomisk kompensation för arbetsskador förorsakade av våld eller hot i arbetet. Enligt min bedömning motsvaras nämligen en tillfredsställande nivå av vad som skulle utgå enligt skadeståndsrättsliga principer.

# Summary

An increasing number of employees is, at work, exposed to violence or threat of violence. Occupational groups with guarding tasks or with the practice of authority have traditionally been considered as risk groups. The problem has, however, gradually increased also among many other occupational groups. The number of injuries at work caused by violence or threat of violence has also increased. Besides being a general survey of the extent of the problem the study is dealing with the judicial aspects of violence and threat against employees due to the fact that they have a certain position or are employed at a certain work place.

In the Work Environment Act there are fundamental regulations on how the work environment must be constituted both in the sense of physical and psychological environment. The Work Environment Act is a framework statute and as such it is completed by other regulations. The Swedish National Board of Occupational Safety and Health has by authorization in the Work Environment Act issued, among others, statutes for violence and threat in work environment. However, the problem also has an influence on - and is influenced by - legislation in other fields of law. The following examples can give an understanding to the complexity that can be included in the preventive work: The principle of public access to official records - as well as the restrictions of the principle in the Act of Secrecy - has an influence on the possibility to carry out an attack within the private sphere of the employee. The right to physical self-defence is influenced by the statute of self-defence, while the possibility to be armed is affected by the Weapon Act. Surveillance by camera has in certain fields been recommended as an effective way to prevent violence and threat to employees. There is a regulation concerning this in the General Camera Surveillance Act.

In spite of preventive measures taken it will probably never be possible to completely avoid violence and incidents of threat in places of work. When damage is a fact psychological measures of support can be of great importance to the prospect of successful rehabilitation of the person being injured. Concerning economic compensation for the injured it is advisable to have the law of torts as a basis. The principle rule according to the Act of Damages is full compensation for damage to person or object with the intention of damage or without premeditation. Put into practice, the rules in the Act of Damages are in most cases of secondary importance to work damages caused by violence or threat. The social security system, together with insurances by collective agreement, gives considerable protection against illness and work injuries. Yet the levels of compensation in these systems do not assure compensation to all employees that amount to the compensation according to the law of torts. My conclusion is that, in too many cases, the employee is not sufficiently compensated economically for damages caused by violence or threat at work. In my opinion a sufficient level is namely in conformity with the amount by judicial principles considering law of torts.

# Förord

Med detta examensarbete avslutar jag nio terminers studier vid Juridiska fakulteten i Lund. Jag påbörjade studierna vid 38 års ålder och är i dag 43. Att så pass sent i livet ge sig i kast med juridikstudier har för min del förvisso inneburit avsevärda uppoffringar. Men dessa är ändå inte tillnärmelsevis så stora att de inte uppvägs av det utbyte studierna givit. Den som, liksom jag, befinner sig halvvägs i livet eller ännu längre fram, och av den anledningen tvekar att göra en liknande satsning, kan jag utan tvekan rekommendera att göra slag i saken.

Helsingborg i maj 2000

*Kai-Erik Neij*

# Förkortningar

ABÖ	Arbetskyddsstyrelsens beslut i överklagade ärenden
AD	Arbetsdomstolen
AFL	Lagen om allmän försäkring
AFS	Arbetskyddsstyrelsens författningssamling
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner landsting, församlingar m. fl.
AKU	Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning
Am	Arbetsmarknad
AMF	Arbetsmarknadsförsäkringar
AML	Arbetsmiljölagen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
ASS	Arbetskyddsstyrelsen
ATP	Allmän tilläggspension
BrB	Brottsbalken
BRÅ	Brottsförebyggande rådet
BSKL	Brottsskadelagen
CSN	Centrala studiestödsnämnden
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG	Europeiska gemenskapen
FFFS	Finansinspektionens författningssamling
FÖD	Försäkringsöverdomstolens domar
HD	Högsta domstolen
IAM	Information om utbildning och arbetsmarknad
ISA	Informationssystem om arbetsskador
JO	Justitieombudsmannen
KTP	Kooperationens tilläggspension för tjänstemän och arbetsleda- re
LAF	Lagen om arbetsskadeförsäkring
LO	Landsorganisationen i Sverige
LVM	Lagen om vård av missbrukare i vissa fall
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
PSA	Avtal om ersättning vid personskada
PTK	Privattjänstemannakartellen
RB	Rättegångsbalk
RFV	Riksförsäkringsverket
RH	Rättsfall från hovrätterna
RPS	Rikspolisstyrelsen
RSV	Riksskatteverket
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska centralbyrån
SEI	Socioekonomisk grupp
SFS	Svensk författningssamling

SjLL	Lagen om sjuklön
SkL	Skadeståndslagen
SM	Statistiska meddelanden
SOU	Statens offentliga utredningar
ST	Statstjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TCO-OF	TCO:s förhandlingsråd för offentliganställda
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetskada för anställda hos kommuner landsting, församlingar m. fl.
TFS	Tullverkets författningssamling
TYA	Transportfackens Yrkes- och arbetsmiljönämnd
ULF	Undersökning om levnadsförhållanden



# 1 Inledning

När Arvid svängde in med taxibilen framför diskoteket noterade han två yngre män som stod utanför och gestikulerade. Genom den ene mannens åthävor gick det inte att ta miste på att han var kraftigt berusad. De båda gick fram till taxibilen, varpå den ene klev in och satte sig i den främre passagerarstolen. Den andre mannen, som blev kvar utanför bilen, anmodade Arvid att skjutsa den berusade kamraten till en viss adress. Det var långtifrån första gången Arvid hade kraftigt påverkade personer som kunder. Sensommarnätter som denna var det alltför vanligt förekommande. Eftersom han av erfarenhet visste att det i sådana lägen var säkrast att i förväg kontrollera om kunden kunde betala för sig upplyste Arvid om vad färden skulle komma att kosta. Mannen svarade att han bara hade tjugo kronor, vilket inte var tillnärmelsevis tillräckligt för att bekosta resan. Hans kamrat, som stod kvar utanför bilen, lade då till ytterligare etthundra kronor. Betalningen - totalt etthundratjugo kronor - lades mellan framsätena.

Under färden blev passageraren aggressiv och kallade Arvid för olika skälls- och könsord. När de kom fram hotade passageraren att döda Arvid. Arvid uppmanade då mannen att lämna taxin, men denne utdelade istället fyra-fem knytnävsslag vilka träffade Arvids nacke och axel. Därefter tog passageraren ett grepp runt Arvids nacke. Han lyckades dock ta sig ur greppet och ut ur bilen. Antagonisten följde då efter, runt bilen. Arvid satte sig då åter i bilen och flydde iväg med mannen efter sig. Han kunde konstatera att betalningen för taxiresan var borta. Andra taxichaufförer och polis anlände till platsen. Polisen lyckades gripa gärningsmannen och Arvid kunde få tillbaka sina pengar. Slagen förorsakade honom smärta någon vecka efter händelsen.

Catarina tjänstgjorde som vårdare på en gruppbostad för psykiskt utvecklingsstörda. En yngling, boende på hemmet, var förväntansfull inför sin nära förestående födelsedag. Han var orolig eftersom han upplevde det som att tiden gick långsamt. Utan någon ytterligare förvarning attackerade plötsligt ynglingen Catarina bakifrån. Han slet hårtestar av Catarinas hår och slog efter hennes ansikte. Efter ett visst handgemäng lyckades Catarina komma loss och få omkull angriparen. Denne fortsatte emellertid att slå vilt med knytnävarna mot Catarinas kropp och ansikte under det att han vrålade - *Jag skall slå dig, jag skall slå dig. Jag skall kräkas på dig!* Hjälp tillskyndade och vårdtagaren kunde övermannas.

De fysiska skador Catarina ådrog sig bestod i huvudvärk, sveda i hårbotten, värk i nacke och bröst jämte förhårdnad i bröst, rivsår i panna, tandkött, läppar, hals, nacke och bröst. Vidare en förlorad tand, blodvite i ena ögat och svullnad i det andra, blåmärken och svullnader i såväl fingrar som på armar och ben. Efter händelsen kände Catarina sig totalt psykiskt utmattad och tvingades till tre veckors sjukskrivning.

Judith hade kvällspasset i Konsumbutiken. Hon stod i kassan och samtalande med en pojke som skulle betala för en påse godis när det plötsligt uppstod tumult vid utgångsdörren. Två män med rånarluvor, den ene beväpnad med pistol, den andre bärande på en bag, rusade in i butiken och skrek – *Pengarna, pengarna, hit med pengarna!* Chocken gjorde att det, för ett ögonblick, svartnade för ögonen på Judith. Därefter såg hon pojken kasta sitt godis på golvet och fly in i butiken. Själv gav hon sig iväg för att leta efter en arbetskamrat som var utrustad med ett larm. Hon fann arbetskamraten vid en dörr till lagret. De utlöste larmet och återvände därefter gemensamt till kassan. Rånarna hade tillgripit kassan.

Läkaren betecknade Judiths tillstånd efter händelsen som en krisreaktion. Hon blev sjukskriven i drygt en månad. Händelsen gjorde att Judith omvärderade sitt arbete. Tidigare hade hon trivts. Nu kom hon istället att känna en stark otrygghet. Hon insåg att det larmsystem hon tidigare litat till var otillräckligt eftersom det dröjde alltför länge innan någon hjälp kom på plats. Detta gjorde henne orolig även med tanke på snatteri, fylleri och bråk. Hon frågade sig om arbetet var värt risken.

De återgivna händelserna är autentiska men med fiktiva namn på de inblandade. Beskrivningen av händelserna är baserade på uppgifter i vittnesförhör vid domstolsförhandlingar och anmälningar om arbetsskador inlämnade till Försäkringskassan. Till synes vardagliga arbetsituationer har plötsligt urartat och medfört obehagliga och smärtsamma konsekvenser för de drabbade. Det rör sig om personer som utsatts för våld eller hot bara på grund av att de skött sitt arbete. Och detta är också temat för föreliggande studie. Det vill säga våld och hot som arbetstagare utsätts för i sin tjänsteutövning.

Med våld och hot i detta sammanhang åsyftas avsiktligt fysiskt våld eller hot därom, som tillfogar skada på arbetstagarens kropp, kläder eller ägodelar. Psykiskt våld, såsom mobbning, behandlas således inte. Ej heller sexuella trakasserier, oavsett om dessa tar sig fysiska uttryck eller inte<sup>1</sup>.

Våld och hot mellan anställda kan förekomma på vilken typ av arbetsplats som helst, liksom mobbning och sexuella trakasserier. Förekommer schismer mellan anställda i stor omfattning på en arbetsplats bottenar detta antagligen ofta i organisatoriska missförhållanden. Omfattningen av dessa problem är inte i någon större utsträckning beroende av karaktären på arbetsuppgifterna. Problematiken skiljer sig således från när fientliga handlingar utförs av från arbetsplatsen utomstående personer. I föreliggande arbete inriktar jag mig på sådana angrepp mot arbetstagare som utförs av utomstående personer. En annan sak är att materialet kan vara av värde i flertalet situationer där anställda utsätts för avsiktligt skadegörande handlingar vilka som helst, och alldeles oavsett vilka som står för handlingarna.

---

<sup>1</sup> Självfallet innefattas däremot i begreppet sexuella övergrepp av typen våldtäkt eller hot därom, det vill säga när de sexuella trakasserier blir direkt våldsanknutna.

Från nämnda problemområde rapporteras emellanåt i media om mer eller mindre spektakulära händelser. Det kan röra sig om bankrån, misshandel eller rentav mord. Vid några tillfällen har dåden snarast haft karaktären av rena avrättningar. Dödsskjutningen av två tjänstemän från kronofogdemyndigheten i Värnamo 1992 och polismorden i Malexander 1999 är bara två exempel. Till en annan kategori hör attentat när gärningsmannen apterar sprängladdningar utan kontroll över skadeverkningarna. Så skedde i Eskilstuna tingsrätt 1996.

Hur tragiska dessa och andra uppseendeväckande fall än må vara får man inte för den skull förringa det otal vardagliga incidenter många yrkesgrupper tvingas leva med i sitt dagliga arbete. Det kan vara hot som, av olika anledningar, aldrig anmäls men som ändå uppfattas som nog så obehagliga. Det kan också vara knuffar eller slag som inte resulterar i nämnvärda fysiska skador, men som kan kännas både förnedrande och förorsaka långvarig rädsla och ångest. Hot per brev eller telefon kan vara speciellt oroväckande i synnerhet om de framförs anonymt. Därvidlag kan det till och med förekomma att hoten riktar sig mot arbetstagarens barn eller andra anhöriga. Att tvingas uthärda den här typen av påfrestningar på grund av att den drabbade har en viss anställning eller tjänstgöring är ett arbetsmiljöproblem av stora mått.

Det är konsekvenserna av ”vardagstillbudet” jag placerat i fokus i detta arbete. Skada som resulterar i dödsfall kommer överhuvudtaget inte att beröras. Det är knappast de uppseendeväckande fallen som löper störst risk att ge upphov till tvist om skadeersättning etc. Risken för oenighet lär istället vara störst i situationer då arbetstagaren utsatts för hot eller våld i en omfattning som anses ”höra till jobbet”. Vad som verkligen skall anses ”höra till jobbet” är för övrigt i högsta grad diskutabelt och några reflektioner kring detta kommer att ges i det avslutande kapitlet.

Arbetet inriktar sig alltså på personer i deras egenskap av arbetstagare<sup>2</sup>. Arbetsmiljölagen (AML), som kommer att behandlas till vissa delar,

---

<sup>2</sup> Med arbetstagare åsyftas termens gängse civilrättsliga innebörd. För att närmare definiera arbetstagarbegreppet har i litteraturen ett antal faktorer anförts som utmärkande kriterier. Oomtvistat är att ett arbetstagarförhållande grundar sig på ett avtal som går ut på att ena parten skall prestera ett arbete för den andra partens räkning. Ofta anføres också att avtalet skall avse att arbetet utförs personligen av den ena parten och enligt den andra partens anvisningar. Den beställande parten har att tillhandahålla maskiner, råvaror och andra kapitalinsatser. Vidare anses den beställande parten också ha att utföra en viss kontroll över när, var och hur arbetet skall utföras, samt ge ett vederlag i relation till tiden och/eller arbetsspänningen. Slutligen tillmäts ibland avtalsförhållandets varaktighet samt den arbetspresterandes ställning viss betydelse. Innebörden av arbetstagarbegreppet varierar något beroende på vilket rättsområde som aktualiseras; arbetsrätt, skadeståndsrätt, socialförsäkringsrätt eller skatterätt. Denna numera ganska obetydliga distinktion kommer jag emellertid att bortse ifrån i det följande (Fahlbeck s. 15 ff., Schmidt s. 59 ff., Glavå/Töllborg s. 25 ff., se även Adlercreutz).

Då arbetstagarbegreppet är klarlagt möter det inga svårigheter att fastställa vad som menas med arbetsgivare. Med arbetsgivare menas en fysisk eller juridisk person som utgör

omfattar också bland annat skolelever<sup>3</sup>. Våld och hot inom denna grupp är förvisso ett allvarligt och tilltagande problem<sup>4</sup>, men då skolelever faller utanför det gängse arbetstagarbegreppet kommer deras situation sålunda inte att beröras. Tillika innebär våld och hot mellan minderåriga en problematik som främst kräver överväganden av andra slag än juridiska.

Frågan om våld och hot i arbetet är omdebatterad och har återkommande föranlett myndigheter och intresseorganisationer att initiera diverse utredningar. Merparten av utredningarna har i första hand behandlat situationen för enstaka yrkesgrupper. Denna skrift syftar till ge en översiktlig helhetsbild av både problemets omfattning och av den medvetenhet som idag finns om frågorna. Resultatet av probleminventeringen ställs sedan i relation till de instrument gällande rätt tillhandahåller. I det avseendet skiljer sig för övrigt inte tillvägagångssättet från den traditionella rättsdogmatiska metoden.

De bakomliggande orsakerna till det förekommande och också tilltagande våldet i arbetslivet, och i samhället i stort, är givetvis ett angeläget ämne. Det skulle emellertid leda för långt att här dryfta även denna aspekt. De samhälleliga grundproblemen får de ta sig an som är bättre skickade därtill än jag.

Tyngdpunkten i framställningen är lagd på sådant rättsligt material som direkt kan påverka arbetstagarens situation. Kapitel 3 tar sikte på bestämmelser som syftar till att förhindra tillbud, medan kapitel 4 inriktas på det stöd svensk rätt för närvarande erbjuder arbetstagare som lidit skada på grund av hot eller våld i arbetet. Framställningen vänder sig främst till drabbade arbetstagare eller deras ombud. Om man så vill, kan den fungera som något av en juridisk handbok för den som utsätts för våld och hot i arbetsmiljön.

Till stor del kretsar uppsatsen kring situationen för några utvalda yrkesgrupper. Även om dessa grupper rent generellt i omfattning och svårighetsgrad är hårdast drabbade av våld och hot i arbetslivet förekommer det givetvis att också arbetstagare ur andra yrkesgrupper råkar illa ut. Risken är då stor att dessa arbetstagare tillhör fackförbund eller har arbetsgivare utan rutiner och med bristfällig kunskap att hantera dylika situationer. Måhända en from förhoppning, men kanske kan detta arbete tjäna som speciellt värdefull vägledning i just dessa sammanhang. Inte minst kan de referenser som ges komma väl till pass. Urvalet av praxis har för övrigt skett med prioritering av sådana fall som beskriver direkta vålds- och hotsituationer i arbetslivet.

Jag har valt att hänföra arbetet till det arbetsrättsliga fältet eftersom det således är arbetstagarens situation som ställts i fokus. Även om arbetsrätten

---

arbetstagarens motpart i det avtalsförhållande som konstituerar en arbetstagare (Jfr. AFS 1996:6 s. 11 f.).

<sup>3</sup> AML 1 kap. 3 § p. 1.

<sup>4</sup> Folkhälsoinstitutet rapport 1998:6.

utgör ett väsentligt inslag sorterar dock flera av de refererade författningarna under helt andra rättsområden; straffrätt, konstitutionell rätt, skadestånds- och försäkringsrätt för att nämna några. Det rör sig alltså om ett översiktsarbete som spänner över ett vitt fält. Frågor av processuell karaktär har emellertid fått stå till sidan. Därmed utelämnas frågor rörande exempelvis forumregler, besvärsordning, preskription, rättshjälp, fördelning av rättegångskostnader m.m.

## 2 Probleminventering

### 2.1 Inledning

Av uppenbara skäl skiljer sig omfattningen, av det våld eller de hot som drabbar arbetstagare i deras tjänsteutövning, markant mellan olika yrkesgrupper. Detsamma gäller möjligheterna att undvika eller reducera problemet. Åtminstone rent teoretiskt torde exempelvis det våld eller de hot som riktas mot jourbutikspersonal vara lättare att reducera genom förebyggande åtgärder än vad som gäller inom polisyrket. Detta beror förstås till stor del på att de bakomliggande orsakerna är så pass olikartade. Vid en inventering av omfattning och konsekvenser av förekommande våld och hot mot arbetstagare kommer därför situationen för de mest utsatta yrkesgrupperna att studeras särskilt. Men till att börja med skall presenteras en del mer allmän statistik.

### 2.2 Statistiken

Vid en övergripande kartläggning av omfattningen av våld och hot i arbetslivet finns väsentligen fem viktiga källor att tillgå:

- Statistiska centralbyråns (SCB) årliga undersökning av levnadsförhållanden (ULF).
- Den så kallade arbetsmiljöundersökningen som genomförs vartannat år av SCB.
- SCB:s årligen återkommande undersökning om arbetsorsakade besvär.
- Av Arbetarskyddsstyrelsen (ASS) sammanställd statistik över arbetsskador. Upprättas årligen med en viss fördröjning.
- För vissa branscher kan Brottsförebyggande rådets (BRÅ) kriminalstatistik vara av värde<sup>5</sup>. Sådan aktuell statistik redovisas i de följande avsnitt som behandlar vissa särskilt utsatta yrkesgrupper.

Dessutom har ett antal studier genomförts av fackliga organisationer, men då med inriktning på enstaka yrkesgrupper.

*ULF* genomförs av SCB på uppdrag av riksdagen. Undersökningarna syftar till att ge en bild av befolkningens välfärdsförhållanden. Detta sker genom en beskrivning av olika ämnesområden eller välfärdskomponenter. Bland dessa komponenter finns arbetsmiljö, trygghet och säkerhet. Undersökningarna genomförs som intervjuer av slumpvis utvalda personer, vanligen i åldrarna 16-84 år<sup>6</sup>. Enligt ULF drabbar närmare 40 procent av alla vålds-

---

<sup>5</sup> <http://www.bra.se/web/statistik/kriminalstatistik/>

<sup>6</sup> SCB rapport 91 s. 10 f. och

<http://www.scb.se/befovalfard/levnadsforhallanden/centrala%5Findikatorer/ulf/ulfmerom.asp>

händelser i samhället personer i deras yrkesutövning. Så kallat gatuvåld står för 35 procent av fallen och andelen lägenhetsvåld uppgår till 22 procent<sup>7</sup>.

*Arbetsmiljöundersökningarna* genomförs som ett tillägg till SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU)<sup>8</sup> och omfattar i Sverige folkbokförda personer i åldrarna 16-64 år<sup>9</sup>. Den senast publicerade undersökningen - från 1997 - utvisar att 12,8 procent av alla sysselsatta minst en gång blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet det senaste året. Under den senaste tremånadersperioden hade 6,1 procent minst några gånger blivit utsatta för detsamma<sup>10</sup>. Uppdelning efter kön och åldersgrupp framgår av tabell 1 och 2.

**Tabell 1 Procentuell andel sysselsatta som utsatts för våld eller hot om våld minst någon gång under de senaste 12 månaderna redovisade efter kön och åldersgrupp 1997<sup>11</sup>**

Män				Kvinnor			
16-29 år	30-49 år	50-64 år	Totalt	16-29 år	30-49 år	50-64 år	Totalt
8,9	10,8	6,9	9,3	16,8	19,2	12,5	16,8

**Tabell 2 Procentuell andel sysselsatta som utsatts för våld eller hot om våld minst några gånger under de senaste 3 månaderna redovisade efter kön och åldersgrupp 1997<sup>12</sup>**

Män				Kvinnor			
16-29 år	30-49 år	50-64 år	Totalt	16-29 år	30-49 år	50-64 år	Totalt
4,9	4,7	2,4	4,0	9,2	9,7	5,2	8,3

De frågor som ställts i undersökningarna möjliggör inte någon avgränsning av vilka som utövar våldet och hoten. Av statistiken från arbetsmiljöundersökningen uppdelat på huvudsakliga näringsgrenar (tabell 3) framgår dock att de mest utsatta grupperna är sådana med omfattande kontakter med allmänhet, patienter eller kunder<sup>13</sup>. Därmed kan man med stor säkerhet utgå ifrån att våldet och hoten inte i någon större utsträckning härrör från arbetskamrater.

<sup>7</sup> Uppgifterna hämtade från en ettårsperiod 1994/95. SCB rapport 91 s. 303 och s. 307 tabell 18.2.

<sup>8</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 1.

<sup>9</sup> <http://www.scb.se/statinfo/pbesk/am401.asp>

<sup>10</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 21 ur tabell 1, jfr. a.a. s. 5.

<sup>11</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 21 ur tabell 1.

<sup>12</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 21 ur tabell 1.

<sup>13</sup> IAM 1995:5 s. 5 och 9.

**Tabell 3 Procentuell andel sysselsatta som utsatts för våld eller hot om våld minst någon gång under de senaste 12 månaderna redovisade efter de huvudsakliga näringsgrenarna<sup>14</sup>**

	1995	1997
Vård och omsorg	28,8	31,4
Offentlig förvaltning och försvar, civila myndigheter m.m.	25,4	23,7
Transport, magasinering o kommunikation	12,2	14,2
Utbildning	13,1	14,2
Personliga och kulturella tjänster	10,0	11,0
Partihandel och detaljhandel, reparation av motorfordon m.m.	7,9	9,1
Finansiell verksamhet	7,4	7,4
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	6,1	5,6
Jordbruk, jakt, skogsbruk och fiske	2,5	5,2
Byggnadsverksamhet	2,1	3,0
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	2,9	-
Tillverkning och utvinning	1,5	1,4

Jämförbara data från arbetsmiljöundersökningarna visar på statistiskt säkerställda öknings från 1989 och framåt för andelen som uppger sig vara utsatta för våld eller hot i arbetet.<sup>15</sup> De särskilt utsatta yrkesgrupper som behandlas i avsnitt 2.3 återfinns i huvudsak inom näringsgrenar på den halva som toppar statistiken i tabell 3.

Syftet med SCB:s *undersökningar om arbetsorsakade besvär* är att kartlägga den svenska befolkningens hälsoproblem orsakade av arbetet. Undersökningarna genomförs på uppdrag av ASS<sup>16</sup> och i samband med de så kallade arbetskraftsundersökningarna (AKU). Uppgifterna för den senast publicerade är inhämtade under första kvartalet 1999. Undersökningsresultaten redovisas könsuppdelade efter socioekonomisk grupp (SEI) och ålder, yrke och näringsgren. Redovisningen av arbetsorsakade besvär avser den sysselsatta befolkningen i åldern 16-64 år.<sup>17</sup>

Vid en jämförelse mellan åren 1995 och 1999 kan konstateras en signifikant ökning från 0,3 till 0,5 procent av den andel som angivit besvär i arbetet till följd av våld eller hot<sup>18</sup>. Antalet sysselsatta i Sverige uppgick för år 1999 till i det närmaste 4 miljoner<sup>19</sup>. Detta betyder att enligt den senaste besvärundersökningen har cirka 20 000 personer under ett år fått besvär i arbetet till följd av våld eller hot.

Som framgår av tabell 4 nedan uppvisar besvärundersökningen betydligt lägre tal jämfört med arbetsmiljöundersökningen. Förklaringen ligger förstås

<sup>14</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 164 f. ur tabell 7.9.

<sup>15</sup> ASS rapport 98:12 s. 14.

<sup>16</sup> Arbetsarkivstyrelsen är sedan 1994 statistikansvarig myndighet för den officiella statistiken om arbetsmiljön.

<sup>17</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1999* s. 1 och 6.

<sup>18</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1999* s. 5.

<sup>19</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1999* s. 14 tabell 1a.



i att det bara är i de svårare fallen som hotet eller våldet också leder till kännbara besvär för den drabbade.

**Tabell 4 Procentuell andel av den sysselsatta befolkningen som utsatts för våld eller hot om våld 1997<sup>20</sup> och andel som haft besvär till följd av hot eller våld 1997<sup>21</sup> och 1999<sup>22</sup> under de senaste 12 månaderna redovisade efter åldersgrupp, kön och socioekonomisk grupp (SEI)**

SEI	Ålder	UTSATTS FÖR VÅLD ELLER HOT		BESVÅR TILL FÖLJD AV HOT ELLER VÅLD			
		1997	1997	1997	1997	1999	1999
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Ej facklärda arbetare	16-29	12,5	18,2	0,0	0,8	1,2	0,3
	30-49	14,7	23,9	0,3	0,7	0,3	0,5
	50-64	10,1	12,6	0,4	0,2	0,4	1,2
	Totalt	13,1	18,9	0,2	0,6	0,6	0,6
Facklärda arbetare	16-29	5,3	27,4	0,3	0,6	0,0	0,0
	30-49	6,1	30,1	0,2	0,8	0,3	1,8
	50-64	4,5	25,2	0,0	0,3	0,5	1,5
	Totalt	5,5	28,4	0,2	0,6	0,3	1,3
Lägre tjänstemän	16-29	9,3	8,8	0,0	0,2	0,9	0,0
	30-49	16,0	8,5	0,5	0,2	0,9	0,2
	50-64	6,4	5,7	0,0	0,3	0,0	0,3
	Totalt	11,8	7,6	0,2	0,2	0,6	0,2
Tjänstemän mellannivå	16-29	6,9	17,0	0,0	0,3	0,5	0,0
	30-49	9,0	20,8	0,3	0,8	0,4	0,5
	50-64	7,2	13,5	0,1	0,7	0,0	0,6
	Totalt	8,1	18,3	0,2	0,7	0,3	0,5
Högre tjänstemän	16-29	-	-	0,0	0,7	0,0	-
	30-49	8,9	15,4	0,0	1,0	0,4	0,2
	50-64	7,3	17,0	0,0	0,9	0,0	0,5
	Totalt	8,0	15,1	0,0	0,9	0,2	0,3
Företagare	16-29	-	-	0,0	-	-	-
	30-49	12,7	9,0	0,0	0,3	0,6	0,0
	50-64	4,8	-	0,0	0,0	0,0	0,0
	Totalt	9,7	8,3	0,0	0,3	0,3	0,0
<b>Samtliga</b>	<b>16-29</b>	<b>8,9</b>	<b>16,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>
	<b>30-49</b>	<b>10,8</b>	<b>19,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
	<b>50-64</b>	<b>6,9</b>	<b>12,5</b>	<b>0,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>
	<b>Totalt</b>	<b>9,3</b>	<b>16,8</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>

En fjärde metod för att konstatera frekvensen av våld eller hot i arbetslivet är att utnyttja *statistiken om arbetsskador*. Vid arbetsskada skall en arbetstagare omedelbart underrätta sin arbetsgivare. Arbetsgivaren har sedan skyldighet att omgående anmäla arbetsskadan till försäkringskassan<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 172 ur tabell 7.16.

<sup>21</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1997* s. 21 ur tabell 1j.

<sup>22</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1999* s. 23 ur tabell 1j.

<sup>23</sup> 8 kap. 1 § LAF. För skador som drabbar personer som fullgör sin värnplikt, medverkar i räddningstjänst, utför samhällstjänst, är intagna på kriminalvårdsanstalt eller liknande gäller 15-16 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd. Se även 8-19 §§ förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

Försäkringskassan skickar i sin tur en kopia av anmälan till Yrkesinspektionen. På basis av bland annat uppgifterna från arbetsskadeblanketten upprättas statistiken om arbetsskador (Informationssystem om arbetsskador, ISA)<sup>24</sup>. Statistiken är utformad av ASS och producerad av SCB.<sup>25</sup>

Trots att det totala antalet anmälda arbetsskador minskat med 8 procent under perioden 1995-1997 har under samma period antalet anmälda arbetsskador på grund av våld eller hot ökat med 13 procent. Under 1997 anmäldes cirka 2 500 arbetsskador orsakade av våld eller hot<sup>26</sup>. Mycket talar för att många incidenter av våld och hot i arbetslivet aldrig registreras. Detta innebär att arbetsskadestatistiken ger en ofullständig bild av konsekvenser i form av psykosomatiska och psykiska reaktioner på stress och rädsla<sup>27</sup>. Hur stora mörkertalen är varierar sannolikt kraftigt mellan olika branscher. Det finns anledning att återknyta till resultatet av arbetsskadestatistiken i samband med att de speciellt utsatta yrkesgrupperna behandlas.

Avslutningsvis bör framhållas att det, i de flesta undersökningar som genomförts - exempelvis arbetsmiljöundersökningarna - bara har efterfrågats huruvida våld eller hot inträffat under den senaste tolv månadersperioden. Under en längre tidsperiod är förstås risken avsevärt högre för en arbetstagare att bli utsatt för våld eller hot i tjänsten.

## 2.3 Särskilt om vissa utsatta sektorer

### 2.3.1 Myndighetsutövning och bevakning

När jag nu övergår till att granska vissa huvudgrupper av speciellt utsatta arbetstagare kan det vara lämpligt att börja med sådana arbetstagare som har antingen en makt- eller myndighetsfunktion gentemot enskilda, eller som har till huvuduppgift att motverka olika former av lagöverträdelser. Till denna kategori arbetstagare hör givetvis poliser. Dessa har av naturliga skäl alltid varit hårt utsatta för våld och hot. Men efterhand har också flera andra yrkesgrupper med bevakande eller myndighetsutövande uppgifter kommit att i stor utsträckning drabbas. Dit hör anställda inom socialtjänst, kriminalvård, domstols- och åklagarväsende. Vidare privat eller offentligt anställda väktare, ordningsvakter och parkeringsvakter samt anställda på kronofogdemyndigheterna.

I ett öppet demokratiskt samhälle är det en rättssäkerhetsfråga att tjänstemän som sysslar med myndighetsutövning inte får vara anonyma gentemot allmänheten. Medborgare som fått en felaktig behandling vid myndighetsutövning skall i efterhand ha möjlighet att peka ut ansvariga tjänstemän. Mot detta rättssäkerhetsintresse står bland annat polisens rätt att slippa

---

<sup>24</sup> <http://www.arbsky.se/isa/isa1.htm>

<sup>25</sup> ASS/SCB: *Arbetsjukdomar och arbetsolyckor 1997*, s. 3.

<sup>26</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

<sup>27</sup> ASS rapport 98:12 s. 6.

riskera obehag på fritiden på grund av tjänsteutövningen. Eftersom hot utanför tjänstgöringen ofta även drabbar anhöriga innebär detta givetvis en ytterligare belastning. Den spänning som råder mellan offentlighetsprincipen och skyddet för personliga förhållanden återfinns således även här. Det nuvarande rättsläget kring denna problematik kommer att behandlas närmare i kapitlet om förebyggande åtgärder (i synnerhet avsnitt 3.3).

Ur den allmänna statistiken kan nämnas arbetsmiljöundersökningen (1997) där det framgår att 23,7 procent av personalen inom offentlig förvaltning och försvar, civila myndigheter m.m. utsatts för våld eller hot de senaste tolv månaderna (se tabell 2). I gruppen säkerhetspersonal har hela sex av tio anställda råkat ut för detsamma. Gruppen består bland annat av kriminalvårdare och väktare<sup>28</sup>.

1999 års besvärsundersökning visar att 0,9 procent inom kategorin offentlig förvaltning och försvar, civila myndigheter m.m. fått besvär till följd av våld eller hot (1,9 procent av männen och 0,0 procent av kvinnorna)<sup>29</sup>. Offentlig förvaltnings andel av de anmälda arbetsskadorna 1997 på grund av våld eller hot var 5 procent<sup>30</sup>.

Vad beträffar polisens situation framgår av arbetsmiljöundersökningarna att ungefär en fjärdedel av den manliga polispersonalen blir utsatta för våld eller hot varje vecka. Tre fjärdedelar råkar ut för detsamma minst ett par gånger i månaden<sup>31</sup>. Ett flertal andra undersökningar av varierande omfattning har genomförts i syfte att kartlägga förekomsten av våld och hot mot poliser<sup>32</sup>. I en av de större, genomförd av Polisförbundet, uppgav 65 procent av de tillfrågade poliserna att de minst någon gång varit utsatta för våld eller hot om våld. 12 procent svarade att de utsatts för våld eller hot minst en gång per vecka<sup>33</sup>. En övergripande tendens som kan utläsas av undersökningarna är att benägenheten att anmäla hot varit låg. Endast mellan en sjättedel till en tredjedel av hoten har resulterat i en anmälan. Undersökningsresultaten pekar också på att hot som upplevts som speciellt obehagliga är sådana som riktats mot familj och anhöriga eller kommit från kriminellt belastade gäng eller organisationer. Hoten anses allmänt ha blivit allvarigare och mer sofistikerade<sup>34</sup>.

Av de arbetsskador på grund av våld eller hot som anmäldes 1997 kom vardera 3 procent från Polisen respektive personal inom bevakning.<sup>35</sup>

---

<sup>28</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 141 och 153 tabell 7.4.

<sup>29</sup> ASS/SCB *Arbetsorsakade besvär 1999* s. 78 tabell 3 k.

<sup>30</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

<sup>31</sup> Avser åren 1989-1993. IAM 1995:5 s. 60 tabell 10.

<sup>32</sup> En utförlig sammanställning ges i RPS rapport 1999:1.

<sup>33</sup> Svenska Polisförbundet s. 21.

<sup>34</sup> RPS rapport s. 5 och 17.

<sup>35</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

De senaste fem årens brottsstatistik över antalet anmälda brott som rör våld mot polisman utvisar en viss minskning. Våld mot ordningsvakt har dock ökat. Detsamma gäller hot mot tjänsteman (tabell 5).

**Tabell 5 Antalet totalt anmälda brott för vissa brottstyper<sup>36</sup>**

	1995	1996	1997	1998	1999*
Våld mot tjänsteman, BrB 17 kap. 1, 5 §§	3714	3791	4025	4034	3849
- varav våld mot polisman, BrB 17 kap. 1 §	1067	976	931	914	891
- varav våld mot ordningsvakt, BrB 17 kap. 1 §	1452	1540	1738	1922	1897
Hot m.m. mot tjänsteman, BrB 17 kap. 1, 2, 5 §§	3298	3671	3968	4044	3989

\*Preliminära uppgifter

I arbetsmiljöundersökningarna förekommer inte särskilda uppgifter för alla grupper av arbetstagare som har en myndighetsutövande funktion. För socialsekreterare finns dock uppgifter som visar att fyra av tio blivit utsatta för hot eller våld under en tolv månaders period<sup>37</sup>. Andra speciellt utsatta yrkesgrupper ingick i en SCB-undersökning från 1999, genomförd på uppdrag av Statstjänstemannaförbundet (ST). Undersökningen tog sikte på den psykosociala arbetsmiljön för ST:s medlemmar. En stor del av dessa har myndighetsutövande uppgifter i sitt dagliga arbete. Bland annat organiserar förbundet anställda inom polisväsendet, kriminalvården, skatteförvaltningen, Invandrarverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsmarknadsverket och CSN. Undersökningens resultat redovisades med varje myndighet (ST-avdelning) för sig. Svårast utsatta för våld och hot var anställda vid Kronofogdemyndigheten där 45 procent drabbats av våld eller hot den senaste tolv månaders perioden. Därefter följde personal vid Statens invandrarverk med 36 procent (tabell 6).

**Tabell 6 Procentuell andel som utsatts för våld eller hot om våld minst någon gång under de senaste 12 månaderna 1999 redovisade efter avdelningstillhörighet i ST<sup>38</sup>**

ST-KFM (Kronofogdemyndigheten)	45,2
ST-SIV (Invandrarverket)	36,2
ST-CSN (Invandrarverket)	23,7
ST-AMS (Arbetsmarknadsverket)	19,2
ST-Polisv. (Polisväsendet)*	15,4
ST-Skattf. (Skatteförvaltningen)	10,1

\* ST-polisväsendet organiserar personal inom polisväsendets administration, det vill säga andra anställda än poliser.

<sup>36</sup> [http://www.bra.se/extra/statistics/extra\\_index?lang=se](http://www.bra.se/extra/statistics/extra_index?lang=se) - ur BRÅ:s tabell 100 och tabell P1 för 1999.

<sup>37</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 152 tabell 7.4.

<sup>38</sup> ST/SCB s. 66 ur tabell 1.

### 2.3.2 Skola, vård och omsorg

Inom *utbildningsväsendet* uppgav 14,2 procent av de anställda, i den senaste arbetsmiljöundersökningen, att de utsatts för våld eller hot i arbetet<sup>39</sup>. Problemet tycks vara störst på grundskolenivå där en femtedel av lärarna sade sig vara drabbade<sup>40</sup>. ASS:s bedömning är dock att det föreligger betydande mörkertal. Delvis kan detta sammanhånga med att det finns ett visst motstånd mot att anmäla och tala om problemet eftersom detta kan påverka skolans rykte. De lokala variationerna är också stora. Medan vissa skolor är så gott som förskonade från våld och hot tampas andra skolor med betydande svårigheter<sup>41</sup>.

Hösten 1999 genomförde Yrkesinspektionen en tillsynskampanj om våld och hot i omsorg och skola. Under två dagar genomfördes över 1 500 inspektionsbesök i grund- och gymnasieskolor. Över 1 000 brister konstaterades beträffande

- rutiner för att förebygga våld och hot,
- introduktion, information och instruktion till personal och elever om de risker som finns i verksamheten och hur man skyddar sig mot dem samt
- rutiner för att ge snabb hjälp och stöd till personal och elever vid akut våldshändelse.<sup>42</sup>

Relativt sett har antalet arbetsskadeanmälningar orsakade av våld eller hot om våld ökat mer inom utbildningssektorn än bland samtliga näringsgrenar<sup>43</sup>. Under 1997 stod utbildningssektorn för 6 procent av alla arbets-skador förorsakade av våld eller hot.<sup>44</sup>

Måhända förvånande för många är att *vård- och omsorgspersonal* hör till de grupper som är mest frekvent utsatta för våld och hot. I 1997 års arbetsmiljöundersökning sade sig nämligen 31,4 procent av de anställda inom denna näringsgren ha blivit utsatta för våld eller hot under de senaste tolv månaderna (se tabell 2). Värst utsatta var skötare och vårdare m. fl. där 69 procent varit drabbade. Därefter följde sjuksköterskor med en andel på 46 procent. Motsvarande andel inom hälso- och sjukvården i sin helhet var drygt 30 procent. Arbetsmiljöundersökningarna visar också på kraftiga ökningarna mellan åren 1995 och 1997. Ökningen gäller läkare och framförallt anställda på servicehus och inom äldreomsorg etc. Under 1995 hade närmare 34 procent av de anställda på servicehus och inom äldreomsorg utsatts för våld eller hot i arbetet. För 1997 var siffran 42 procent vilket innebär en signifikant ökning<sup>45</sup>. De höga siffrorna inom vård och omsorg ter sig än mer

<sup>39</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 165 tabell 7.9.

<sup>40</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 152 tabell 7.4 och <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdskol/valdskol.htm>

<sup>41</sup> ASS:s rapport till Näringsdepartementet s. 1 ff.

<sup>42</sup> ASS:s rapport till Näringsdepartementet s. 6.

<sup>43</sup> ASS:s rapport till Näringsdepartementet s. 8.

<sup>44</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

<sup>45</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 153-154 tabell 7.4 och s. 165 tabell 7.9. Jfr. ASS rapport 98:12 s. 14.

anmärkningsvärda då de ställs i relation till det stora antalet anställda inom denna sektor. Över en halv miljon personer i Sverige arbetar inom sektorn<sup>46</sup>.

Det faktum att anställda inom vård och omsorg är så pass utsatta och samtidigt utgör en stor grupp återspeglas också i arbetsskadestatistiken. Sex av tio anmälda arbetsskador på grund av våld eller hot 1997 kom från vård och omsorg.<sup>47</sup>

Risken att patienter med missbruksproblem eller psykiska problem förföljer läkare och annan sjukvårdspersonal på fritiden är en realitet. Medlemmar i Kommunal rekommenderas ofta att ha namnskyltar med enbart förnamn. Detta är dock inte effektivt för läkare och sjuksköterskor eftersom dessa måste ange sitt namn i bland annat patientjournaler<sup>48</sup>. För övrigt är det inte svårt att föreställa sig de särskilda problem som är förknippade med att gärningsmannen är psykiskt sjuk.

Lagstiftning som syftar till att tillgodose enskildas behov av vård och omsorg kan ibland hamna i konflikt med arbetstagarens intresse av en säker arbetsmiljö. Denna intressekonflikt behandlas jämte AML i avsnitt 3.2.

### 2.3.3 Handel och finans

En synnerligen påtaglig form av hot gäller givetvis vid rån. Även stölder och snatterier kan ge upphov till kontroverser som utvecklas till hot eller våldsamheter. Därför kan BRÅ:s statistik beträffande dessa brott ge en fingervisning om hotbilden för anställda inom handel, bank- och postverksamhet. Statistiken visar att medan antalet post- och bankrån på senare tid sjunkit har det skett en stark ökning av antalet anmälda butiksrån. Stölder och snatterier har totalt sett sjunkit sedan 1997 (tabell 7).

**Tabell 7** Antalet totalt anmälda brott för vissa brottstyper<sup>49</sup>

	1995	1996	1997	1998	1999*
Stöld/snatteri i butik eller varuhus	58696	61919	66039	62191	55312
Bankrån	107	75	49	43	49
Postrån	59	58	44	60	47
Butiksrån	589	667	646	664	750

\*Preliminära uppgifter

Utvecklingen av antalet butiksrån ter sig i ett något längre perspektiv som än mer oroväckande (figur 1).

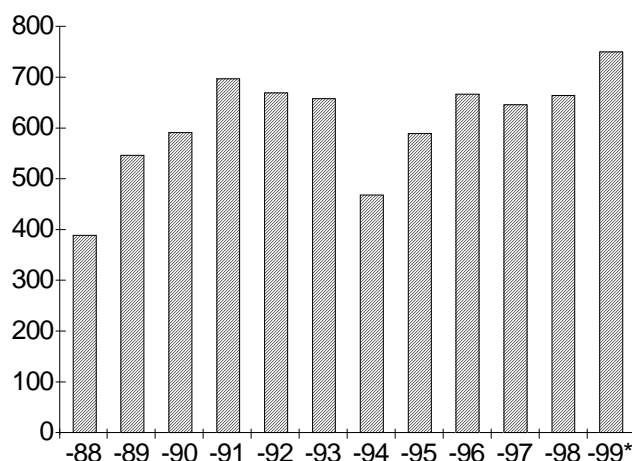
<sup>46</sup> Under 1997 fanns ca. 27 000 läkare, 90 000 sjuksköterskor/barnmorskor och 416 000 övrigt anställda inom vård och omsorg (ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 26 f tabell 2.1).

<sup>47</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

<sup>48</sup> Tidningen *Arbetskydd* 12/99.

<sup>49</sup> [http://www.bra.se/extra/statistics/extra\\_index?lang=se](http://www.bra.se/extra/statistics/extra_index?lang=se) - ur BRÅ:s tabell 100 och tabell P1 för 1999.

Figur 1 Antalet anmälda butiksran 1988-1999<sup>50</sup>



\*Preliminära uppgifter

Rånstatistiken bekräftas av arbetsmiljöundersökningarna som uppvisar en markant ökning mellan åren 1995 och 1997 av försäljare inom detaljhandel som säger sig ha upplevt våld eller hot i arbetet (från 11,5 till 16,5 procent)<sup>51</sup>. Andelen ökade från 10,2 procent till 15,0 procent för kategorin specialiserade livsmedelsbutiker, systembutiker och tobaksaffärer m.m. I butiker med ett bredare sortiment var andelen anställda som utsatts för våld eller hot i arbetet under 1995 och 1997 drygt 18 procent för båda åren<sup>52</sup>. Av statistiken går inte att utläsa hur stor andel av tillbudena som drabbat de så kallade jourbutikerna. Dessa butiker framhålls ibland som speciellt utsatta beroende på sena öppettider och ofta ensamarbetande biträden<sup>53</sup>.

Visserligen är rån, rånförsök och stölder ett stort problem för banker, postväsende och butiker men det finns även andra typer av situationer som kan utvecklas till konfrontationer med inslag av våld eller hot. Ofta rör det sig om sammanhang där personalen nödgas att ge ett negativt besked av något slag. Exempel från finansväsendet är när en kund av en eller annan anledning nekas ta ut ett önskat belopp. Liknande kan förekomma i butiksmiljö när en kund inte kan handla på ett kontokort. Är kontokortet spärrat är kassörskan dessutom oftast skyldig att behålla kortet. Andra risksituationer är oenighet vid varubyten eller när en person nekas inköp på Systembolaget. Detta är bara några exempel på situationer som dagligen leder till våld i butikerna.<sup>54</sup>

1994 genomförde ASS och Yrkesinspektionen en riksomfattande tillsynskampanj beträffande våld och hot inom detaljhandeln. Det fanns flera anledningar till kampanjen. I en utredning, genomförd av RPS på regeringens uppdrag, hade våld och hot utpekats som ett av de mest framträdande

<sup>50</sup> [http://www.bra.se/extra/statistics/extra\\_index?lang=se](http://www.bra.se/extra/statistics/extra_index?lang=se) - ur BRÅ:s tabell 100 och tabell P1 för 1999.

<sup>51</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 153 tabell 7.4. Jfr. ASS rapport 98:12 s. 14.

<sup>52</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 164 tabell 7.9.

<sup>53</sup> Jfr. Handelsanställdas förbund s. 3.

<sup>54</sup> BRÅ-PM 1992:3 s. 12 f.

arbetsmiljöproblemen i branschen<sup>55</sup>. Det ansågs vidare svårt att nå ut med arbetsmiljöinformation på vanligt sätt eftersom handeln består av ett så pass stort antal små arbetsställen. Handeln domineras dessutom av kvinnor och statistiken tydde på att bara de allra allvarligaste händelserna anmälades. Handeln toppade nämligen statistiken när det gällde frånvaroperiodens längd vid arbetsskada på grund av våld<sup>56</sup>. Av de totalt 3 500 butiker Yrkesinspektionen inspekterade hittades brister i 2 200, det vill säga i 65 procent. Efter kampanjen sjönk antalet anmälda arbetsskador orsakade av våld markant inom handeln.<sup>57</sup>

I en enkätundersökning Handelsanställdas förbund gick ut med 1997 till anställda inom detaljhandeln uppgav 70 procent av de tillfrågade att de ansåg att säkerheten på den egna butiken var dålig. Nästan 50 procent av kassörskorna kände oro och rädsla för rån och våld.<sup>58</sup>

Av arbetsmiljöundersökningen framgår att cirka 8 procent av de anställda inom post- och bankverksamhet utsatts för våld eller hot de senaste tolv månaderna<sup>59</sup>. I detta avseende placerar sig således post- och bankanställda i mellanskiktet. Liknande siffror redovisas i ST:s arbetsmiljöundersökning där i det närmaste 10 procent av medlemmarna i ST-Post (anställda vid Posten AB) uppgav att de utsatts för våld eller hot under de senaste tolv månaderna<sup>60</sup>. Av det totala antalet arbetsskador på grund av våld eller hot som anmälades 1997 kom vardera 3 procent från post- och bankanställda<sup>61</sup>.

### 2.3.4 Transportsektorn

Enligt arbetsmiljöundersökningarna har andelen fordonsförare, som uppgett sig vara utsatta för våld eller hot i arbete, ökat kraftigt mellan åren 1995-1997 (från 18,7 till 22,5 procent)<sup>62</sup>. För transportföretagen i sin helhet rör det sig om en ökning från 13,9 till 17,2 procent<sup>63</sup>.

En enkät gjord under 1999 av Svenska kommunalarbetsförbundet uppvisar ännu högre siffror. Enkäten gjordes bland förbundets medlemmar inom trafikområdet och rörde uteslutande våld och hot på bussar. Var fjärde svarade att de utsatts för hot det senaste året och 5 procent hade blivit utsatta för våld. Nästan hälften var rädda för att råka ut för hot eller våld i sitt arbete. De som råkat ut för våld eller hot fick besvara frågan om de på grund därav fått hjälp eller stöd av sin arbetsgivare. Endast en fjärdedel upplevde

---

<sup>55</sup> RPS-rapport 1993:2 s. 10.

<sup>56</sup> ASS rapport 98:12 s. 15

<sup>57</sup> ASS rapport 1999:7 s. 2 ff.

<sup>58</sup> Handelsanställdas förbund s. 12.

<sup>59</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 165 tabell 7.9.

<sup>60</sup> ST/SCB s. 66 tabell 1.

<sup>61</sup> <http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm>

<sup>62</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 154 tabell 7.4. Jfr. ASS rapport 98:12 s. 14.

<sup>63</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 165 tabell 7.9.



att så varit fallet. Ungefär lika många ansåg däremot att deras arbetsgivare hade beredskap för att stötta personal som utsätts för våld eller hot.<sup>64</sup>

I en annan undersökning gjord av Arbetslivsinstitutet bland anställda vid ett bussbolag var det blott 43 procent som uppgav att de mycket sällan eller aldrig blivit utsatta för våld eller hot under den senaste två-årsperioden. Övriga hade alltså drabbats i varierande omfattning.<sup>65</sup>

Att taxichaufförer löper stor risk att drabbas av våldshandlingar kan knappast ha undgått någon. Många fall, även med dödlig utgång, har rapporterats i media. Arbetet att köra taxi innebär flera samverkande faktorer som ger en ökad risk att råka ut för hot eller våld i arbetet;

- taxikörning är ett ensamarbete,
- föraren hanterar kontanter,
- tät kontakt med berusade och drogpåverkade personer,
- det är vanligt med tjänstgöring nattetid och
- körningar kan förekomma till ensligt belägna platser.

Transportfackens Yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA)<sup>66</sup> startade 1998 ett projekt om våld och hot mot taxiförare. I projektet ingick en enkätundersökning genomförd av SCB. Undersökningen visar att 22 procent av kvinnorna och 35 procent av männen någon gång under 1998 utsatts för hot i sitt arbete som taxiförare<sup>67</sup>. Motsvarande siffror för våldshändelser är 12 procent för kvinnorna och 21 procent för männen<sup>68</sup>. På frågan om det finns särskilda rutiner för stöd i samband med hot- och våldshändelser svarade 12 procent av de kvinnliga och 21 procent av de manliga förarna jakande. Andelarna som svarade nej på frågan var 40 procent för kvinnorna och 30 procent för männen<sup>69</sup>. Undersökningen visade också att fyra av tio taxiförare under det senaste året haft tankar på att sluta som taxiförare på grund av de risker för våld eller hot taxiyrket numera är förknippat med<sup>70</sup>. Cirka 70 procent av taxiförarna bedömde att risken för hot och våld ökat de senaste fem åren<sup>71</sup>. Enligt BRÅ:s statistik om antalet anmälda taxirån visar de senaste fem årens utveckling på en toppnotering 1997 med ett hundratal anmälningar. Därefter har en viss minskning skett (figur 2).

---

<sup>64</sup> Svenska kommunalarbetsförbundet (1999).

<sup>65</sup> Arbetslivsrapport 1999:12 s. 7 och bilaga 1 s. 3.

<sup>66</sup> TYA är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer inom transportsektorn.

<sup>67</sup> SCB rapport (1999) s. 6 tabell 3.1.1 och TYA s. 3 och 7.

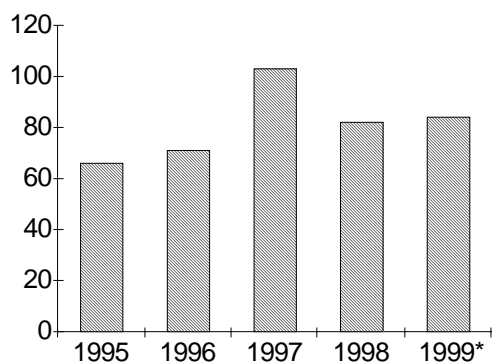
<sup>68</sup> SCB rapport (1999) s. 10 tabell 3.2.1 och TYA s. 3 och 8.

<sup>69</sup> SCB rapport (1999) s. 14 tabell 3.3. TYA s. 3 och 9 tabell F.

<sup>70</sup> SCB rapport (1999) s. 19 tabell 3.5.3 och TYA s. 3 och 10 tabell I.

<sup>71</sup> SCB rapport (1999) s. 18 tabell 3.5.1 och tabell 3.5.2.

**Figur 2** Totala antalet anmälda taxirån<sup>72</sup>



\*Preliminära uppgifter

Andra områden inom transportsektorn som är hårt utsatta för våld och hot är biljettförsäljning och färdbeviskontroll. Stockholms tunnelbanetrafik samt pendeltågs- och färjetrafiken hör också dit.<sup>73</sup>

### 2.3.5 Hotell och restaurang

De konfliktsituationer hotell- och restauranganställda kan hamna i är delvis av annan karaktär än vad som gäller för finansiell verksamhet och detaljhandel. Det är nog inte ett alltför djärvt antagande att mycket våld och många hot mot personalen på restauranger har sin upprinnelse i överdriven alkoholförtäring. Kanske är därför inte angreppen alla gånger särskilt utstuderade utan en snarast en ”stundens ingivelse”. Icke desto mindre innebär aggressiva påhopp från kroggäster en stressfaktor för framförallt serveringspersonal<sup>74</sup>.

Dörrvaktens känsliga uppgift med att upprätthålla ordningen i samband med köbildning till populära krogar har av flera olika anledningar varit ett kontroversiellt ämne. Vakternas bristande lämplighet och utbildning har påståtts vara upphov till att våldssituationer uppstått<sup>75</sup>. Problematiken fick förnyad aktualitet med anledning av de så kallade Stureplansmorden<sup>76</sup>.

Drygt 14 procent av de tillfrågade inom hotell och restaurang uppgav i arbetsmiljöundersökningen att de under året råkat ut för våld eller hot i arbetet<sup>77</sup>.

<sup>72</sup> [http://www.bra.se/extra/statistics/extra\\_index?lang=se](http://www.bra.se/extra/statistics/extra_index?lang=se) - Ur BRÅ:s tabell 100 och tabell P1 för 1999.

<sup>73</sup> BRÅ-PM 1993:2 s. 10 f. och 62 ff.

<sup>74</sup> Lindberg s. 46.

<sup>75</sup> BRÅ-PM 1993:2 s. 24 ff.

<sup>76</sup> Händelseförloppet finns beskrivet i NJA 1996 s. 27.

<sup>77</sup> ASS/SCB *Arbetsmiljön 1997* s. 165 tabell 7.9.

## 3 Gällande rätt förebyggande åtgärder

### 3.1 Inledning

Vilka förebyggande åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön som kan aktualiseras varierar starkt från bransch till bransch. Bäst skickade att utföra detaljgranskningar av de specifika problem, som enskilda yrkesgrupper står inför, torde vara personer med egen erfarenhet av branschen i fråga. När det gäller förebyggande åtgärder kommer således i detta arbete bara vissa juridiska spørsmål av principiell karaktär att behandlas.

Till de författningar som har till syfte att förebygga våld och hot hör självfallet också den straffrättsliga lagstiftningen. Men eftersom straffrätten inte kommer till praktisk tillämpning förrän brottet är begånget och skadan skedd kommer vissa straffrättsliga aspekter att behandlas i nästa kapitel: *Gällande rätt vid skada*. Närmare bestämt i avsnitt 4.5.

Utgångspunkten i det första delavsnittet är relevanta delar av arbetsmiljölagen (1977:1160) med dess följdföreskrifter, främst ASS:s *Våld och hot i arbetsmiljön*. I nästföljande delavsnitt ges en exposé över lagstiftning som ger möjligheter eller sätter gränser för att förebygga våld och hot mot arbetstagare. I det sista delavsnittet behandlas i vilken utsträckning förebyggande åtgärder är reglerade i de kollektivavtal som för närvarande gäller på den svenska arbetsmarknaden.

### 3.2 Arbetsmiljölagen med följdföreskrifter

#### 3.2.1 Arbetsmiljölagen

AML innehåller en grundläggande reglering av arbetsmiljöns beskaffenhet. ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.” - 1 kap. 1 § AML. Lagen gäller i verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. (1 kap. 2 §). Undantag görs dock för fartygsarbete som avser andra fartyg än örlogsfartyg samt arbete i arbetsgivarens hushåll av den som inte fyllt 18 år (1 kap. 4 §).

Den offentliga tillsynen för att lagens syfte uppnås ankommer främst på ASS och Yrkesinspektionen som båda ingår i Arbetarskyddsverket. Yrkesinspektionen utför kontroller på arbetsplatserna<sup>78</sup>. ASS är chefsmyndighet för Yrkesinspektionen (7 kap. 1 §) samt även besvärsinstans för Yrkesinspektionens beslut (9 kap. 1 §). Såväl Yrkesinspektionen som ASS har

---

<sup>78</sup> <http://www.arbsky.se/>

möjlighet att meddela behövliga förelägganden eller förbud för att AML eller dess följdföreskrifter skall efterlevas (7 kap. 7-9 §§).<sup>79</sup>

Allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet finns i 2 kap. Enligt 1 § första stycket skall arbetsmiljön ”[...] vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.” Detta innebär att arbetsmiljön skall genomgå en successiv förbättring i takt med den sociala och tekniska utvecklingen. Begreppet arbetsmiljö skall ges en vid tolkning som inte bara innefattar fysikaliska faktorer utan också psykiska och sociala.<sup>80</sup>

Att arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur indikerar att det skall företas någon form av intresseavvägning. Anledningen till att arbetets natur skall beaktas då arbetsmiljökraven utformas är att förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet kan skilja sig radikalt mellan olika verksamheter. Innebörden av bestämmelsen vid dess tillkomst avsågs vara att viktiga samhällsfunktioner som transporter, sjukvård och räddningstjänst skulle kunna fullgöras även om arbetstagare utsattes för någon form av risk för ohälsa eller olycksfall<sup>81</sup>.

Intresseavvägningen får även betydelse i de fall då AML står i konflikt med annan lagstiftning; exempelvis lagar som reglerar samhällets sociala skyldigheter mot medborgarna. I ett par ärenden, då Justitieombudsmannen (JO) tagit ställning i ärenden som rör konflikten mellan arbetsmiljöintresset och samhällets vårdansvar, har vårdansvaret givits ett visst företräde.

I det ena fallet - JO 1989/90 s. 253 - kom AML att stå i konflikt med lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall (LVM). Bakgrunden var att två missbrukare uppträtt särdeles våldsamt och hotfullt mot personalen på de båda LVM-hem där de var intagna. Bland annat hade inredning slagits sönder och personalen hade hotats med kniv och tillhyggen. De sanktionsmedel som stod till buds hade visat sig otillräckliga och ansågs uttömda. Flera av de anställda var rädda och det bedömdes föreligga risk för personals liv och hälsa. Med hänvisning till arbetsmiljön blev därför den ene missbrukaren slutligt utskrivna från vården på hemmet, medan den andre på försök bereddes vård utanför hemmet. Besluten om utskrivning från LVM-hemmen blev föremål för JO-anmälan.

JO konstaterade i sitt beslut att LVM tillkommit i syfte att möjliggöra tvångsvård av missbrukare som till följd av missbruket bland annat utsätter sin hälsa för allvarlig fara eller som kan befaras att allvarligt skada sig själv eller någon närstående. Vidare anförde JO att LVM noga angav under vilka förutsättningar tvångsvården skulle bedrivas. Behandlingsansvaret var med andra ord uttömmande bestämt i den lag som reglerade vården och då fick inte AML leda till att andra åtgärder vidtogs än dem som angavs i vårdlagen. Om ett annat synsätt godtogs skulle det, enligt JO, innebära ett allvarligt hot mot syftet med bestämmelserna i LVM. Men JO tillade även följande:

*”Av vad jag sagt nu får givetvis inte dras den slutsatsen att arbetsmiljölagen inte kan få tillämpning på ett LVM-hem. Från arbetsmiljösynpunkt oacceptabla förhållanden på hemmet kan t. ex. i extremfallet leda till att hemmet avstängs som arbetsplats. Bortsett från att en sådan åtgärd skulle utvisa att huvudmannen allvarligt brustit i sina skyldigheter att tillföra hemmet behövliga resurser, får en sådan åtgärd inte leda till att vårdtagaren*

<sup>79</sup> Jfr. förordningen (1988:730) med instruktion för Arbetarskyddsverket

<sup>80</sup> Gullberg/Rundqvist s. 58.

<sup>81</sup> Prop. 1993/94:186 s. 23.

*avstängs från den vård, som han ansetts vara i oundgängligt behov av. Det får i ett sådant fall åligga den som förestår vården vid hemmet att tillse att missbrukaren kan tas emot vid en annan institution.”<sup>82</sup>*

Sammantaget riktade JO allvarlig kritik mot de ansvariga för utskrivningarna.

Det andra fallet - JO 1989/90 s. 213 - handlade om en äldre kvinna som erhållit bistånd enligt socialtjänstlagen (1980:620). Den hemtjänstpersonal som avdelades för att hjälpa kvinnan trakasserades av främst kvinnans dotter. Med stöd av AML beslutade därför skyddsombudet att stänga kvinnans hem som arbetsplats för hemtjänstpersonalen. Som grund angavs de rådande psykosociala förhållandena förorsakade av trakasserierna mot personalen. Huvudmannen för hemtjänsten - socialförvaltningen i kommunen - sökte efter avstängningsbeslutet ”[...] *uppleta sådana vårdbiträden, som var utrustade med en så pass robust läggning, att de kunde utöva hemtjänst hos G.A. utan att därvid själva bli insufficiens.*” Detta gick man dock inte i land med, varför socialförvaltningen accepterade stängningen och istället erbjöd kvinnan vård på institution. Erbjudandet avvisades av såväl kvinnan som hennes dotter.

I sitt beslut hänvisade JO till de ovan refererade fallen från LVM-hemmen, men tillade att det förelåg en viktig skillnad. Medan de tidigare ärendena rörde en lag (LVM) som tydligt preciserade vilka åtgärder samhället skulle vidta, gällde inte detta i det aktuella fallet. Socialtjänstlagen gav nämligen möjlighet för huvudmannen att välja lämplig insats bara den enskildes behov tillgodosågs. Arbetsmiljöskalet kunde, enligt JO, mycket väl få motivera att en viss form av åtgärd gavs företräde; i det aktuella fallet vård på institution. Men eftersom denna vårdform avvisats av vårdtagaren ansåg JO ej att det, av denna anledning, fanns skäl att rikta kritik då ju socialtjänsten byggde (och bygger) på frivillighet.

Det är viktigt att framhålla att någon intresseavvägning inte skall företas i så måtto att den enskilde arbetsgivarens förutsättningar tas i beaktande vare sig i ekonomiskt eller annat hänseende. En annan sak är att insatserna för att förbättra arbetsmiljön måste stå i rimlig proportion till det resultat som eftersträvas.<sup>83</sup>

Enligt 2 kap. 1 § andra stycket AML skall arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i både fysiskt och psykiskt avseende. I tredje stycket stadgas att arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation. Detsamma skall gälla för det förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. I förarbetena framhålls att ett led i att stärka individerna är att ”[...] *höja deras anspråk och därmed öka deras delaktighet i en bred och positiv förändringsprocess.*”<sup>84</sup>

Det fjärde stycket i 1 § inleds med att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska och psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvidlag skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Här skiljs alltså på arbetsmiljöfaktorer som påverkar människan fysiskt respektive psykiskt. Till den fysiska arbetsmiljön hör klimat, ljudnivå, ljusförhållanden, arbetstyngd, arbetsställningar m.m. Psykiska belastningar kan förorsakas av

---

<sup>82</sup> JO 1989/90 s. 253 (s. 263).

<sup>83</sup> Gullberg/Rundqvist s. 88.

<sup>84</sup> Prop. 1990/91:140 s. 33.

olika sociala eller organisatoriska missförhållanden. I stadgandets förarbeten framhävs just vikten av de psykosociala faktorerna<sup>85</sup>. Om en arbetstagare utsätts för våld finns givetvis risk för en rent fysisk skada, men den psykiska belastning våldet innebär kan mycket väl vara ännu allvarligare. Hot innebär en psykisk belastning och faller därmed in under stadgandet. Detsamma gäller eventuell rädsla för hot eller våld. Det fjärde stycket avslutas med att starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Femte och sjätte styckena i 2 kap. 1 § tar upp vissa målsättningar för hur arbetsmiljön skall vara beskaffad. Styckena har inte någon direkt relevans i detta sammanhang.

I 2 kap. 2 § slås fast att arbetet skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Detta innebär att utrustning och arbetslokaler redan på planeringsstadiet måste utformas med hänsyn till exempelvis sociala konsekvenser och säkerhet. I 3 § ställs sedan allmänna krav på just arbetslokalens beskaffenhet. Den skall nämligen vara utformad och inredd på ett sätt som gör den lämplig ur arbetsmiljösynpunkt. Bedömningen av en arbetslokal måste dock alltid ske med hänsyn till den verksamhet som skall bedrivas där<sup>86</sup>.

I ABÖ 1996-10-24 (11 R 1070/96) behandlade ASS säkerhetsanordningar på ett postkontor. För att hindra ”[...] slag med tillhygge samt spott och andra otrevligheter mot kassapersonalen” hade Yrkesinspektionen förelagt Posten att uppsätta ett skyddsglas framför kassaarbetsplatserna. Eftersom postkontoret befanns ha en allmänt hög säkerhetsnivå ansåg emellertid ASS att säkerheten på postkontoret var tillfredsställande även utan skyddsglas. I postkontoret fanns bland annat direktlarm till polisen att användas vid överfall, rån eller bedrägeriförsök. Men larmdosor hade bara installerats på två ställen, varav endast en i en kassa. ASS ändrade därför föreläggandet till att gälla krav på att samtliga kassaarbetsplatser utrustades med en larmdosa med förbindelse till ett vaktbolag som kunde erbjuda personalen snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation.

Förutom 7 §, där det ställs krav på arbetsgivaren att tillhandahålla personlig skyddsutrustning, aktualiseras inte övriga paragrafer i 2 kap. när det gäller våld och hot i arbetsmiljön.

Angående personlig skyddsutrustning ålades i ABÖ 1994-04-14 en polismyndighet att tillse att skyddsvästar tillhandahölls och användes av poliser vid tjänstgöring i tunnelbana. Enligt ASS innebar arbetet som ordningspolis i yttre tjänst i sig en risk för att bli utsatt för våld eller personskada. Denna risk ökade vid direkta ingripanden mot till exempel narkotikapåverkade eller våldsbenägna personer. För den som arbetade i tunnelbanan tillkom den omständigheten att vid trängsel var den fria ytan var begränsad varför det kunde bli svårt att retirera i en kritisk situation. Om personlig skyddsutrustning i form av lätt skyddsväst användes skulle risken minska betydligt för skador orsakade av slag eller vassa föremål.

AML 3 kap. anger vilka allmänna skyldigheter som ankommer på arbetsgivare och arbetstagare. Till att börja med hänvisas till kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet i 2 kap. (1 §). I 1 a § åläggs arbetsgivare och arbetstagare att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Av detta följer att

---

<sup>85</sup> Prop. 1990/91:140 s 32 f.

<sup>86</sup> Gullberg/Rundqvist s. 68.

arbetsgivaren har att tillse att en ändamålsenlig skyddsverksamhet kommer igång på arbetsplatsen. Närmare bestämmelser om detta finns i AML 6 kap. Arbetstagarna å sin sida har inte bara en rätt att delta i arbetsmiljöns utformning utan också ett ansvar att aktivt medverka i de olika samarbetsorganen. Detta ömsesidiga ansvar understryks av stadgandet<sup>87</sup>.

Det är arbetsgivaren som bär huvudansvaret för att alla åtgärder vidtas för att förebygga att de anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall. Detta framgår av 3 kap. 2 §. I paragrafen påkallas också underhåll av lokaler, skyddsutrustning m.m. Arbetsgivaren har även en skyldighet att i behövlig utsträckning föranstalta om företagshälsovård.

Sista stycket i 2 § är av särskilt intresse i sammanhanget då där poängteras den särskilda risk som följer med ensamarbete. Denna risk skall beaktas av arbetsgivaren. Särskilda bestämmelser om ensamarbete finns i AFS 1982:3.<sup>88</sup>

Arbetsgivaren åläggs i 3 kap. 2 a § första och andra stycket, att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i AML och dess följdföreskrifter. Detta utgör vad som brukar benämnas internkontroll av arbetsmiljön. Närmare föreskrifter härom har meddelats av ASS<sup>89</sup>. Arbetsgivaren har också en skyldighet att dokumentera arbetsmiljön och arbetet kring denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas. Det tredje stycket tar upp arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt dels AML, dels enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Till detta ansvar återkommer jag i avsnitt 4.2.2.

Utbildning och information för att hantera kritiska situationer är en viktig komponent i det förebyggande arbetet. Det ankommer på arbetsgivaren att se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall även förvissa sig om att arbetstagaren verkligen har nödvändig kunskap för att undgå riskerna i arbetet (3 kap. 3 § första stycket). I ett flertal fall har ASS ställt långtgående krav på arbetets organisering samt personalens utbildning och erfarenhet för att tillåta hemtjänstarbete med särskilt vårdkrävande patienter<sup>90</sup>.

I ett av fallen - ABÖ 1994-12-13 - hade ett vårdbiträde blivit utsatt för hot hos en psykiskt sjuk vårdtagare. Skyddsombudet stoppade därför hemtjänstarbetet hos vårdtagaren i fråga. För att arbetet skulle få återupptas ställde Yrkesinspektionen som villkor att arbetet utfördes av, eller i närvaro av, någon som hade grundläggande utbildning i dels psykiatriska sjukdomstillstånd, dels bemötande och avvärjande av våld och hot om våld. Yrkesinspektionens bedömning delades av ASS. En av arbetsgivaren åberopad 45-timmars kurs i psykiatri ansåg ASS ej vara tillräcklig. För att arbetet hos vårdtagaren skulle få utföras

---

<sup>87</sup> Gullberg/Rundqvist s. 87.

<sup>88</sup> Se avsnitt 3.2.4, där också praxis rörande ensamarbete redovisas.

<sup>89</sup> AFS 1996:6. Se avsnitt 3.2.5.

<sup>90</sup> Gullberg/Rundqvist s. 58 f.

krävdes dessutom att minst den ena av de tjänstgörande vårdbiträdena hade sådan utbildning om våld och hot som Yrkesinspektionen föreskrivit.

Arbetsförhållanden och liknande skall anpassas med hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar för att utföra arbetet är olika (3 kap. 3 § andra stycket). Detta kan medföra att fysiska företräden, ålder och mognad kan ges betydelse för om en arbetstagare får placeras i situationer som innebär risk för handgemäng eller andra konfrontationer<sup>91</sup>.

Arbetstagarens närmare skyldigheter anges i 4 §. Efter ändringar 1991 markeras, i första stycket, nu tydligare arbetstagarens aktivitetsplikt. Denne skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I samma stycke anges arbetstagarens skyldighet att följa givna föreskrifter och iaktta den försiktighet som i övrigt krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Enligt andra stycket i 4 § skall arbetstagaren snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud om han finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa. Vidare är arbetstagaren fri från ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas. Rätten för arbetstagare att avbryta arbetet under nämnda omständigheter anses följa av allmänna rättsgrundsatser<sup>92</sup>. Det skall understrykas att arbetstagaren bara får underlåta att utföra arbetet i avvaktan på besked från arbetsgivare eller skyddsombud.

Är arbetsgivaren och skyddsombudet oense huruvida ett arbete ur skyddssynpunkt kan utföras kan skyddsombudet begagna sin så kallade stoppningsrätt enligt 6 kap. 7 §. Stadgandet ger skyddsombud rätt att avbryta ett arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa. För att stoppa arbetet behöver faran inte vara livshotande utan det är tillräckligt med en risk för kroppsskada. Enbart en risk för skadliga långtidseffekter utgör emellertid inte tillräcklig grund för skyddsombud att stoppa ett arbete. I sådana fall bör istället tillsynsmyndighet tillkallas<sup>93</sup>. Av stadgandet följer att skyddsombudet också har stoppningsrätt ifall tidsskäl omöjliggör att beslutet föregås av kontakt med arbetsgivaren. Kan arbetsgivaren och skyddsombudet inte enas om eller hur ett stoppat arbete skall genomföras skall frågan hänskjutas till Yrkesinspektionen för avgörande. Det kan kanske tyckas överflödigt, men i stadgandet ges skyddsombudet också en uttrycklig stoppningsrätt om ett arbete utförs i strid en tillsynsmyndighets förbud, som har vunnit laga kraft eller som på grund av särskilt förordnande i AML skall lända till efterrättelse omedelbart.

Enligt 6 kap. 10 § får skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Påföljden vid överträdelse utgörs av skadestånd enligt 6 kap. 11 §.

---

<sup>91</sup> Jfr. Prop. 1990/91:140 s. 44.

<sup>92</sup> Gullberg/Rundqvist s. 105.

<sup>93</sup> Gullberg/Rundqvist s. 189 f.



Huruvida arbetstagare har rätt till lön då arbetet avbrutits behandlas inte i lagen. Däremot har AD i några mål haft anledning att ta ställning i saken. I ett fall - AD 1979 nr 164 - behandlade AD både frågan huruvida rätt till lön förelåg då arbetstagare på eget beväg avbrutit ett förment farligt arbete, samt frågan om sådan rätt förelåg då skyddsombudet senare stoppat samma arbete. Då arbetstagarna först avbrutit arbetet utan föregående kontakt med skyddsombudet fann AD att de inte hade rätt till lön för denna tid. För den tid som arbetet varit stoppat genom skyddsombudets beslut uttalade AD att i allmänhet skulle arbetstagare i sådana fall ha rätt till bibehållen lön under förutsättning att skyddsombudet haft fog för åtgärden. När det gällde att i efterhand avgöra om skyddsombudet verkligen haft fog för att stoppa arbetet ansåg AD det påkallat med en generös tillämpning. Bara om skyddsombudet gjort en allvarlig felbedömning eller anfört ovidkommande skäl skulle det ligga närmare till hands att låta följderna av detta gå ut över arbetstagarna än över arbetsgivaren. I det förevarande fallet kom AD fram till att skyddsombudet förvisso inte haft fog för sin åtgärd och arbetarna ansågs följaktligen inte vara berättigade till lön för den tid arbetet legat nere.

Den princip AD fastslog i AD 1979 nr 164 ägde även tillämpning i AD 1979 nr 165. I detta mål hade pågående lastning av två fartyg avbrutits av skyddsombudet med hänvisning till AML 6 kap. 7 §. Skyddsombudet befanns haft fog för sin åtgärd. I målet behandlades också frågan om arbetsgivaresidan utövat en otillåten påtryckning på arbetarna genom att till dem uppge att löneavdrag skulle komma att ske för den tid arbetet var nedlagt. AD ansåg att ett dylikt uttalande med hänsyn till omständigheterna mycket väl kunde vara att uppfatta som en påtryckning på arbetarna att inte respektera skyddsombudets beslut. Därmed skulle ett sådant uttalande verka hindrande på skyddsombudets verksamhet i strid med AML 6 kap. 10 §. Om skyddsombudets ingripande däremot skett under åberopande av ovidkommande skäl eller om det annars framstätt som uppenbart ogrundat kunde det inte begäras att arbetsgivaren skulle respektera skyddsombudets åtgärd. I sådana fall skulle yttranden till arbetstagare att arbetsstoppet skulle medföra löneavdrag inte kunna anses utgöra hinder i skyddsombudets verksamhet.

I AD 1987 nr 58 hade arbetet stoppats på grund av att en råtta observerats ombord på ett fartyg. AD fann att skyddsombudet haft tillräckligt fog för att stoppa arbetet särskilt med hänsyn till den mycket svåra uppgift som ankommer på skyddsombud vad gäller att avgöra om utförandet av ett visst arbete är förenat med sådana risker att lagens krav är uppfyllda för att arbetet skall kunna avbrytas. Vidare uttalades i domen:

*”En granskning i efterhand ger kanske vid handen att farhågorna var allmänt sett överdrivna eller att det fanns någon av skyddsombudet förbisedd omständighet som gjorde att risk för skada i själva verket inte förelåg. Det kravet måste visserligen ställas på skyddsombudet att han noggrant sätter sig in i förhållandena och handlar på ett ansvarskännande sätt. Från arbetsmiljösynpunkt är dock å andra sidan betydelsefullt att inte så snäva ramar ställs upp för skyddsombudets handlande att han inte vågar utnyttja sina befogenheter ens i situationer när ett avbrytande av arbetet är angeläget från arbetarskyddssynpunkt. På skyddsombudet bör inte ställas ett längre gående krav än att hans ståndpunktstagande sker efter en bedömning av omständigheterna som framstår som försvarlig. Avbryts arbetet på grundval av en sådan bedömning, har åtgärden skett med fog även om det i efterhand skulle visa sig att lagens förutsättningar inte var uppfyllda. Från mera allmänna utgångspunkter och med hänsyn inte minst till arbetsmiljölagens syfte och karaktär förefaller rimligt att bortfall av lön inte kommer ifråga när arbetet i denna mening har avbrutits med fog.”<sup>94</sup>*

Rör det sig om ensamarbete är kraven för att stoppa arbetet avsevärt lägre ställda. Enligt 7 § andra stycket är det i så fall tillräckligt med att det är ”påkallat från skyddssynpunkt”. Detta syns konsekvent med bestämmelsen i 3 kap. 2 § tredje stycket (se ovan) där de särskilda riskerna med ensamarbete framhålls.

---

<sup>94</sup> AD 1987 nr 58 s. 400 f.

Det skall betonas att skyddsombudets stoppningsrätt bara får utnyttjas om inte rättelse genast kan uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren. Stoppningsrätten är bara tänkt att komma till användning i undantagsfall. En vanligare gång för skyddsombudet att agera, för att komma tillrätta med arbetsmiljöproblem, kommer till uttryck i 6 kap. 6 a §. Paragrafen infördes 1991 efter att tidigare varit placerad i arbetsmiljöförordningen. Reglerna i bestämmelsen ansågs vara av sådan principiell betydelse att de borde ingå i själva lagen. Medan stoppningsrätten tar sikte på akut farliga arbetsmoment, anger 6 a § hur skyddsombudet bör förfara för att få åtgärdat arbetsmiljöer som medför skadliga långtidseffekter för de anställda. I första hand skall skyddsombudet då vända sig till arbetsgivaren med begäran att lämpliga åtgärder vidtas. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning skall göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. Arbetsgivaren är sedan skyldig att utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör han inte det, eller beaktas inte begäran inom skälig tid, skall Yrkesinspektionen efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud skall meddelas enligt 7 kap. 7 §.

AML är en ramlag och som sådan kompletteras den av andra föreskrifter varav några återges i det följande. Bemyndiganden ges i främst 4 kap. AML.

Påföljderna vid brott mot AML regleras i 8 kap. Såväl böter som fängelse kan komma ifråga. I vissa fall kan också förverkande av egendom ske. Med hänvisning till bemyndigandena i 4 kap. ges regeringen eller, efter regeringens bestämmande, ASS möjlighet att inom vissa ramar föreskriva om sanktionsavgifter.

### **3.2.2 Arbetsmiljöförordningen**

Till det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan hänföras anmälan och dokumentation av arbetsskador. I arbetsmiljöförordningen 2 § stadgas att arbetsgivaren utan dröjsmål skall underrätta Yrkesinspektionen vid olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet som föranlett dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare. Samma anmälningsplikt gäller för tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa. Genom anmälningskyldigheten får Yrkesinspektionen möjlighet att i förebyggande syfte omgående ingripa<sup>95</sup>. I 2 a § har läkare ålagts en skyldighet att, antingen till ASS eller Yrkesinspektionen, anmäla sjukdomar som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt.

Arbetsgivares skyldighet att förvara vissa uppräknade handlingar regleras i 3 §. Arbetsgivare är också ålagda att hålla AML och arbetsmiljöförordningen tillgängliga för arbetstagarna. Detsamma gäller de författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och som avser arbetsgivarens verksamhet (5 §).

---

<sup>95</sup> Gullberg/Rundqvist s. 152.

Närmare bestämmelser om hur den lokala skyddsverksamheten skall bedrivas ges i 6-14 a §§. I 15-17 §§ finns regler för tillsynsmyndigheternas verksamhet.

Med stöd av 4 kap. AML bemyndigas ASS i 18 § arbetsmiljöförordningen (1077:1166) att meddela ytterligare föreskrifter. De generella föreskrifter ASS meddelar med stöd av AML och arbetsmiljöförordningen tas in i ASS:s författningssamling (AFS)<sup>96</sup>. Arbetsmiljöförordningen avslutas med bestämmelser om ansvar m.m.

### 3.2.3 Särskilt AFS om våld och hot i arbetsmiljön

ASS meddelade 1993 föreskrifter (AFS 1993:2) gällande arbete där det finns risk för våld eller hot om våld (1 §). I det följande ges en sammanfattning av de delar av föreskrifterna, jämte ASS:s kommentarer, som syftar till att förebygga våld och hot. De delar av föreskrifterna som reglerar åtgärder vid skada behandlas i kapitel 4.

Som brukligt är har ASS kompletterat föreskrifterna med allmänna råd om tillämpningen. I dessa konstateras bland annat att mycket lidande förorsakat av hot eller våldshändelser kan förhindras med förebyggande åtgärder, välfungerande rutiner och ett bra omhändertagande av den som råkat ut för våld eller hot.

I 2 § åläggs arbetsgivaren en utredningsskyldighet av riskerna för våld eller hot i arbetet. Denne skall också vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen. Stadgandet, som ligger i linje med arbetsgivarens allmänna skyldigheter i 3 kap. AML, innebär att det bör göras en riskbedömning både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer. Arbetsgivaren kan behöva göra en omsorgsfull kartläggning av arbetet för att kunna utarbeta ett åtgärdsprogram. Åtgärderna kan omfatta allt mellan lokal-anpassning, organisatoriska förändringar, utarbetande av säkerhetsrutiner, information och utbildning<sup>97</sup>. I en bilaga till föreskrifterna finns uppräknat ett antal punkter som kan utgöra ett stöd i utredningsarbetet<sup>98</sup>.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för säkerheten på arbetsplatsen. Därför är det också upp till arbetsgivaren att i enlighet med 3 § ordna arbetet så att risk för våld eller hot om våld så långt det är möjligt förebyggs. För arbeten som kan medföra våld eller hot om våld skall finnas särskilda säkerhetsrutiner. Dessa skall hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna skall vidare vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Till hjälp för att utarbeta säkerhetsrutiner finns en bilaga till föreskrifterna<sup>99</sup>. I denna ges exempel på lämpliga säkerhetsrutiner.

---

<sup>96</sup> Gullberg/Rundqvist s. 20 f.

<sup>97</sup> AFS 1993:2 s. 9.

<sup>98</sup> AFS 1993:2 bilaga 1 s. 17.

<sup>99</sup> AFS 1993:2 bilaga 2 s. 18.

Krav på utbildning av, och information till, arbetstagarna ställs i 4 §. Ett motsvarande stadgande återfinns i AML 3 kap. 3 § (se ovan). I kommentaren till föreskrifterna sägs att utbildningsprogram kan behöva tas fram om säkerhetsrutiner, riskbedömning, kris- och konflikthantering samt ”självskydd”<sup>100</sup>. I de fall det finns kända risker i ett arbete bör detta meddelas redan vid anställningstillfället<sup>101</sup>.

Ännu högre krav ställs vid arbeten där det finns risk för återkommande våld eller hot. Enligt 5 § skall arbetstagaren vid sådana arbeten få särskilt stöd och handledning. I kommentaren talas om regelbunden stöd och handledning, kamratsamverkan och socialt stöd, erfarenhetsutbyte och arbetsplats-träffar<sup>102</sup>.

I 6 § tas särskilt fasta på arbetsplatsens fysiska utformning. ”Arbetsplatser skall placeras, utformas och utrustas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs.” Här avses såväl byggnader som fordon och lokaler. Entréer, personalingångar, varumottagningar, korridorer, belysning, reträttvägar är sådant som måste beaktas ur säkerhetssynpunkt redan på planeringsstadiet. Detsamma gäller möblering och annan inredning<sup>103</sup>.

I 7 § räknas det upp ett antal konkreta åtgärder som ankommer på arbetsgivaren att säkerställa. Arbetsgivaren skall således se till att ”[...]

- *det finns larmutrustning där så krävs för säkerheten*
- *det finns fastställda rutiner för vem som skall ta emot larm och för åtgärder som skall vidtas när larm utlösts*
- *övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet*
- *larmutrustning underhålls och kontrolleras*
- *det finns andra tekniska hjälpmedel om det behövs.”*<sup>104</sup>

Om en arbetsuppgift innebär påtaglig risk för hot eller våld får den inte utföras som ensamarbete (8 §). Ensamarbete behandlas närmare i det följande avsnittet.

Enligt 9 § skall värdetransporter organiseras och utföras så att arbetstagarna har betryggande säkerhet. Värde transporter i olika omfattning förekommer på de flesta arbetsplatser där det förekommer hantering av betalningsmedel eller värdepapper. I något skede av hanteringen blir det då aktuellt med värdeförflyttningar<sup>105</sup>. Transporterna kan komma att ske antingen mellan olika enheter inom arbetsplatsen eller från arbetsplatsen till någon utom-

---

<sup>100</sup> Se referat av ABÖ 1994-12-13 i avsnitt 3.2.1.

<sup>101</sup> AFS 1993:2 s. 10.

<sup>102</sup> AFS 1993:2 s. 11.

<sup>103</sup> AFS 1993:2 s. 11. Se referat av ABÖ 1996-10-24 (11 R 1070/96) i avsnitt 3.2.1.

<sup>104</sup> Se referat av ABÖ 1996-10-24 (11 R 469/96), ABÖ 1996-10-24 (11 R 487/96) och ABÖ 1998-11-19 i avsnitt 3.2.4.

<sup>105</sup> Under åren 1988-1992 tillgreps i Sverige värden överstigande 120 miljoner i betalningsmedel och 880 miljoner i värdepapper vid stölder och rån från företag som bedriver yrkesmässig värdetransportverksamhet (Polishögskolan PM 2:1994 s. 49).

stående enhet, exempelvis en servicebox. I kommentaren till föreskrifterna erinras att rutiner, lokaler etc. även bör utformas så att riskerna för värdetransporterna minimeras. Det kan till exempel vara lämpligt att inrätta en fordonssluss eller att anlita ett särskilt värdetransportföretag<sup>106</sup>. Konkreta råd för åtgärder vid värdetransporter står att finna dels i bilaga 3 till föreskrifterna, dels i vissa rekommendationer utgivna av BRÅ<sup>107</sup>.

### 3.2.4 AFS om ensamarbete

Av lättförståeliga skäl är ensamarbete speciellt utsatt i riskfyllda arbetsmiljöer. I ASS:s allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14) uppmärksammas den påfrestning det innebär att behöva oroas för att inte ensam klara av komplicerade eller oväntade händelser som kan inträffa under arbetet<sup>108</sup>.

Föreskrifterna om ensamarbete (AFS 1982:3) gäller för arbetstagare som i två alternativa avseenden utför arbete isolerat från andra människor:

- Arbete som utförs i fysisk isolering, varmed menas en situation där ”[...] den som utför arbetet inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda tekniskt kommunikationsmedel.”
- Arbete som utförs i social isolering varmed menas en situation där ”[...] den som utför arbetet befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation.”<sup>109</sup>

Väktare som patrullerar ensamma nattetid är exempel på ensamarbete i fysisk bemärkelse. Men det är framförallt vid socialt ensamarbete som vålds- och hotsituationer förekommer. Poliser, vårdare, ordningsvakter, socialarbetare är samtliga exempel på yrkesgrupper där arbetstagaren i allmänhet är omgivna av andra människor, men som kan vara socialt isolerade i föreskriftens bemärkelse ifall arbetet utförs på egen hand utan stöd av arbetskamrater.<sup>110</sup>

Enligt 2 § skall arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor beaktas vid planering och anordnande av ensamarbete. ”Det skall särskilt uppmärksammas att arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn skall också tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.”

Av 3 § framgår att, så långt möjligt, skall den som utför arbetet ensam inte löpa större risk att skadas än om flera gemensamt utför arbetet.

---

<sup>106</sup> AFS 1993:2 s. 12 f.

<sup>107</sup> AFS 1993:2 s. 19. BRÅ-PM 1979:1, 1983:2 och 1992:3 samt BRÅ-rapport 1989:4.

<sup>108</sup> AFS 1980:14 s. 7.

<sup>109</sup> AFS 1982:3 1 §.

<sup>110</sup> AFS 1982:3 s. 7 f.

I 4 § ställs krav på möjlighet till snabb hjälp i nödsituationer för ensamarbetare som löper påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall. ”*Kan godtagbar säkerhet inte erhållas på annat sätt får arbetet inte utföras utan att jämte arbetstagaren annan person är närvarande under arbetet.*” I kommentaren exemplifieras arbeten som kan innebära påtaglig risk för kroppsskada bland annat med arbeten där den arbetande handhar stöldbegärlig egendom och arbeten där den arbetande brukar någon form av auktoritet gentemot andra. Som ytterligare konkretisering anges penningtransporter och omhändertagande av våldsam person. Det understryks dock att varje enskilt fall måste bedömas för sig mot bakgrund av föreskriften<sup>111</sup>.

I ABÖ 1994-09-22 fick ASS anledning att ta ställning till ensamarbete vid värdetransporter. Värdetransporterna avsåg transport av dagskassar från en klädesbutik till en närbelägen bank i centrala Stockholm. Transporterna utfördes av någon av de anställda vid klädbutiken. Skriftliga instruktioner om hur transporterna skulle utföras hade delgivits hela personalen. Personalen hade också deltagit i en kortare säkerhetsutbildning. Vid en sammantagen bedömning fann ASS att riskerna för våld eller hot om våld vid värdetransporterna inte var så stora att förbud mot ensamarbete behövde meddelas.

Lantbrevbärarnas situation uppmärksammades i ABÖ 1996-10-24 (11 R 469/96) och ABÖ 1996-10-24 (11 R 487/96). Ärendena hade en snarlik bakgrund. Yrkesinspektionen hade förelagt Posten att ordna så att lantbrevbärarna inom vissa produktionsområden fick möjlighet att påkalla snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation. De lantbrevbärlinjer det var fråga om hade riskanalyserats och klassats av Posten enligt ett särskilt säkerhetssystem. Klassningen avgjorde vilka säkerhetsfrämjande åtgärder Posten vidtog för respektive linje. På basis av klassningen hade flertalet av de aktuella linjerna utrustats med mobiltelefon. En linje hade dessutom positionslarm. Några av linjerna hade varken larm eller mobiltelefon. ASS ansåg att Yrkesinspektionens krav i praktiken bara kunde uppfyllas genom ett larm. Emellertid fann ASS inte skäl att kräva att samtliga lantbrevbärare inom produktionsområdena utrustades med larm. Däremot ansågs det nödvändigt att lantbrevbärarna lätt kunde sätta sig i förbindelse med plats varifrån hjälp kunde erhållas. Detta krav ansåg ASS kunde uppfyllas genom att samtliga lantbrevbärare utrustades med antingen mobiltelefoner eller annan lämplig kommunikationsutrustning.

I ett annat överklagandeärende - ABÖ 1998-11-19 - beslutade ASS att ställa långtgående villkor för att fortsättningsvis tillåta väktare att utföra ensampatrullering vid ett sjukhus. I patrulleringen, som utfördes nattetid och på helger, ingick bland annat tillsyn av sjukhusets kulvertssystem. Såväl svårt psykiskt sjuka patienter som missbrukare uppehöll sig ofta i de lokaler den ensamma väktaren skulle rondera. Flera våldshändelser hade förekommit inom sjukhusområdet. Vid ett tillfälle hade en väktare blivit nerslagen. För att tillåta bevakningsarbetet vid sjukhuset beslutade ASS att minst ett av följande villkor skulle vara uppfyllt:

1. Arbetet skulle utföras av två väktare tillsammans.
2. Bevakningshund skulle medfölja väktaren vid rondering i kulvertssystemet.
3. Larmsystem av typen fall-larm, som också visade positionen för larmet, skulle användas och kombineras med beredskap inom sjukhuset och hos vaktbolaget så att väktaren vid eventuellt säkert kunde undsättas inom fem minuter.

Om ensamarbete innebär en stark psykisk påfrestning så skall det, enligt 5 §, eftersträvas att arbetstagaren kan få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.

---

<sup>111</sup> AFS 1982:3 s. 11 f.

Ensamarbeten som åsyftas i 4 och 5 §§ får ej utföras av minderårig (6 §). Vidare är arbetsgivaren skyldig att vid anordnandet av sådana arbeten underrätta skyddsombudet (7 §).

Ensamarbete berörs också i 7 § av ASS:s föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18). Där stadgas att psykiskt påfrestande arbetsmoment skall undvikas eller begränsas. Arbetstagarna skall vidare regelbundet få särskilt stöd och handledning när arbetet är psykiskt påfrestande. ”När arbetet innebär påtaglig risk för att arbetstagare utsätts för våld, hot eller andra starkt psykiskt påfrestande förhållanden får arbetet inte utföras som ensamarbete.” Föreskrifterna gäller arbete i enskilt hem inom socialtjänst, annan därmed jämförbar hemtjänst samt hälso- och sjukvård (1 §).

I de allmänna råden till ASS:s föreskrifter om arbete i utgångskassor (AFS 1992:19) påpekas att ensamarbete i utgångskassor ökar risken för rån.<sup>112</sup>

Tre fall rörande ensamarbete i kombination med kontantuttag i butik<sup>113</sup> har varit föremål för regeringsbeslut (1992-05-07). Bakgrunden var att ASS hade beslutat förbjuda verksamhet med kontantuttag i ett antal dagligvarubutiker om inte vissa villkor iakttogs. Bland annat fick inte ensamarbete förekomma. Efter överklagande upphävde dock regeringen de villkor som rörde ensamarbete.

### 3.2.5 Övrigt ur AFS

I det följande redovisas en del andra föreskrifter meddelade av ASS som tar problematiken med våld och hot i arbetsmiljön.

I de allmänna råden till föreskrifterna om omvårdnadsarbete i enskilt hem kommenteras 7 § i författningen med att det förekommer missbruksproblem och psykiska sjukdomar bland hemtjänstens och hemsjukvårdens vårdtagare. Arbetstagarna riskerar då utsättas för hot, våld och andra psykiskt påfrestande förhållanden. Information om hur olika psykiska sjukdomar yttrar sig samt en arbetsorganisation som ger utrymme för fortlöpande handledning och stöd poängteras som viktiga åtgärder från arbetsgivarens sida.<sup>114</sup>

ASS:s föreskrifter om arbete i utgångskassa gäller arbete i försäljningslokal av självbetjäningstyp där kassapersonalens arbetsrörelser är upprepade och ensidiga. Föreskrifterna gäller dock inte självbetjäningsskassa i restaurang eller servering (1 §). Även om föreskrifterna till stor del kretsar kring ergonomiska spörsmål behandlas även rån- och överfallsrisken. I 11 § ställs krav på att kassaarbetet skall ordnas så att risken för rån och överfall motverkas. Enligt 12 § skall kassapersonal bland annat ha erforderlig utbildning om rutiner i händelse av rån och varulärm. I de allmänna råden konstateras att rädslan för rån ökar den psykiska påfrestandningen. Vidare

---

<sup>112</sup> AFS 1992:19 s. 13.

<sup>113</sup> Kontanta utbetalningar mot uppvisande av kontokort eller check utan tillhandahållande av vara eller tjänst.

<sup>114</sup> AFS 1990:18 s. 11 f.. Se även avsnitt 3.2.4.

påtalas vikten av att kassören har möjlighet att tillkalla hjälp i kritiska situationer<sup>115</sup>.

Verksamheter där det förekommer särskilda risker för hot eller våld mot personalen behandlas även i de allmänna råden till föreskrifterna om arbetslokaler (AFS 1995:3). Riskerna kan minskas med lämplig disposition och utformning av lokalerna. Som exempel anförs ”[...] dörrar och låssystem som utestänger obehöriga, planlösning som ger uppsikt över lokal, entréer och besökande, de säkerhetsavstånd och reträttvägar som behövs, lämpliga vägar för värdetransporter samt vid utgång sådan utblick och belysning att området kring utgången kan kontrolleras inifrån.”<sup>116</sup>

I ASS:s föreskrifter om minderåriga (AFS 1996:1) förbjuds som huvudregel minderåriga (under 18 år) att utföra särskilt riskabla arbetsuppgifter (5 §). Bland dessa arbetsuppgifter - uppräknade i föreskrifternas bilaga 1 - återfinns ett antal arbeten med en hög riskfaktor för hot och våld:

- Arbete på intensivvårdsavdelning och avdelning för psykiatrisk vård (p. 5 a).
- Arbete inom hemtjänst och hemsjukvård hos vårdtagare med psykisk ohälsa eller missbruksproblem (p. 5 d).
- Transport av pengar och värdeföremål till eller från penninginrättningar eller värdeförvaringsrum (p. 6 a).
- Bevakningsarbete enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag (p. 6 b).

Kontrollen av att AML med sina följdföreskrifter verkligen får genomslag ute på arbetsplatserna ankommer som nämnts till viss del på Yrkesinspektionen. Det vore emellertid att tilldela Yrkesinspektionen en övermäktig uppgift om kontrollen av efterlevnaden enbart kom an på detta organ. Eftersom det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten, enligt AML 3 kap. 2 och 2 a §§, följer med detta att arbetsgivaren också bär ansvaret för att kontrollera att AML följs. För att fastställa vilka som bär ansvaret för att ASS:s föreskrifter följs måste man likaledes i regel söka sig till AML (3 kap.) som ju innehåller bestämmelser om skyddsansvaret för olika grupper<sup>117</sup>.

Genom föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön (AFS 1996:6) utvecklas och preciseras hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att leva upp till sitt ansvar. I väsentliga delar bygger föreskrifterna på EG:s ramdirektiv på arbetsmiljöområdet<sup>118 119</sup>.

---

<sup>115</sup> AFS 1992:19 s. 13. Se referat av ABÖ 1996-10-24 (11 R 1070/96) i avsnitt 3.2.1.

<sup>116</sup> AFS 1995:3 s. 19.

<sup>117</sup> Gullberg/Rundqvist s. 21 f.

<sup>118</sup> Rådets direktiv (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

<sup>119</sup> AFS 1996:6 s. 10 f.



### 3.3 Övriga författningar

I detta avsnitt följer ett potpurri med bestämmelser vilka kan vara av betydelse när det gäller att förebygga våld och hot i arbetsmiljön. En del av dessa har förespråkats av, eller varit föremål för debatt inom, speciellt utsatta yrkesgrupper. Presentationen syftar blott till att ge en uppfattning om frågans komplexitet och avser ingalunda att ge någon uttömmande redovisning av det otal författningar som kan aktualiseras då man diskuterar förebyggande åtgärder. Det är ju egentligen bara kreativiteten som sätter gränser för vilken typ av åtgärder som vill till för att minska riskerna och stävja förekomsten av våld och hot i arbetslivet.

#### *Möjligheter att försvåra kartläggning av arbetstagares privata sfär*

Till de förebyggande åtgärderna kan mycket väl hänföras olika hinder för en våldsverkare att kartlägga en arbetstagare tillräckligt för att möjliggöra angrepp inom arbetstagarens privata sfär. En sådan kartläggning kan underlättas genom den svenska offentlighetsprincipen. Av naturliga skäl framstår problemet som särskilt påtagligt för offentligt anställda.

I tryckfrihetsförordningen 2 kap. 1 § finns portalparagrafen för den så kallade handlingsoffentligheten. Huvudregeln är att allmänna handlingar är offentliga. Till allmänna handlingar hänförs även uppgifter lagrade på data<sup>120</sup>. De begränsningar som finns i denna offentlighet finns upptagna i sekretesslagen (1980:100). För att sekretesslagens bestämmelser skall bli tillämpliga krävs att vissa skaderekvisit är uppfyllda. Skaderekvisiten kan vara av antingen ”rak” variant med offentlighet som huvudregel (svagare sekretess) eller ”omvänd” vilken innebär en presumtion för sekretess (starkare sekretess). Numera råder i allt väsentligt omvänd sekretess för myndigheters personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilda personliga förhållanden (sekretesslagen 7 kap. 11 § fjärde stycket). Tidigare innebar stadgandet rak sekretess. Ändringen initierades genom en utredning föranledd av mordet på två kroninspektörer 1992<sup>121</sup>.

Åtgärder som i och för sig är förebyggande men som i praktiken bara aktualiseras på förekommen anledning är sekretesskydd eller fingering av personuppgifter i offentliga register. Som huvudregel är ju folkbokföringsuppgifter om enskilda personers namn, personnummer, adress m. m. offentliga. Med hjälp av dessa uppgifter är det enkelt för en förföljare att spåra en viss person. Därför finns möjlighet att efter prövning få ett skydd för personuppgifter. Det finns tre metoder för detta vilka regleras enligt följande:

- *Sekretessmarkering* i olika myndigheters register med folkbokföringsuppgifter. Detta är den första skyddsåtgärd som bör tillgripas när det går att befara att folkbokföringsuppgifter används för personförföljelse. Förfarandet är inte närmare lagreglerat utan bygger på den möjlighet till

<sup>120</sup> Tryckfrihetsförordningen 2 kap. 3 §. Jfr. Bohlin s. 31.

<sup>121</sup> RSV Rapport 1993:7 s. 44 ff.

hemligstämpling som kan åsättas en allmän handling. JO har i sin praxis accepterat förfarandet<sup>122</sup>. Utgångspunkten i förfarandet är att de skäl som ligger till grund för en sekretessmarkering, enligt sekretesslagen 15 kap. 3 §, skall vara tillräckliga för att uppfylla skaderekvisiten för sekretess av folkbokföringsuppgift enligt sekretesslagen 7 kap. 15 §. Detta innebär att det i allmänhet inte är tillräckligt att någon känner fruktan och anser sig förföljd. Den som ansöker om sekretessmarkering måste objektivt kunna visa att det föreligger en risk för förföljelse. Detta kan ske genom att åberopa en dom eller någon slags utredning eller utlåtande från polisen, alternativt de sociala myndigheterna, som styrker den enskildes uppgifter om förföljelsen. En sekretessmarkering medför att behörigheten att ta del av de aktuella personuppgifterna inskränks till att endast gälla för ett fåtal befattningshavare inom myndigheterna. I egenskap av ansvarig för folkbokföringsregistret är det skattemyndigheten som för in en sekretessmarkering i registret.<sup>123</sup>

- En person som av särskilda skäl kan antas bli utsatt för brott, förföljelser eller allvarliga trakasserier på annat sätt, får vid flyttning medges att vara folkbokförd på den gamla folkbokföringsorten - så kallad *kvarskrivning*. Kvarskrivning behandlas i 16 och 17 §§ folkbokföringslagen (1991:481) och kan endast ske efter ansökan från den enskilde. Kvarskrivning får medges endast om den enskildes behov av skydd inte kan tillgodoses på annat sätt. Åtgärden får medges för högst tre år i taget och beviljas av skattemyndigheten.
- En person som riskerar bli utsatt för särskilt allvarlig brottslighet som riktar sig mot dennes liv, hälsa eller frihet kan få medgivande att använda andra personuppgifter om sig själv än de verkliga - *fingerade personuppgifter*. Förfarandet regleras i lagen (1991:483) om fingerade personuppgifter. Medgivande att använda fingerade personuppgifter får bara lämnas om personen inte kan beredas tillräckligt skydd på annat sätt, exempelvis genom kvarskrivning (1 §)<sup>124</sup>. Den som vill använda sig av fingerade personuppgifter får göra en framställan om detta till Rikspolisstyrelsen. Medgivande lämnas sedan av Stockholms tingsrätt på ansökan av Rikspolisstyrelsen (2 §). Såväl kvarskrivning som fingerade personuppgifter hör till åtgärder som tillgrips i undantagsfall.

För att ankyta till som nämndes i avsnitt 2.3.1, angående polisers möjligheter till anonymitet, skall redogöras för några bestämmelser specifika för poliskåren. Enligt 4 kap. 15 § polisförordningen (1998:1558) skall polisman som huvudregel ha med sig polislegitimation under tjänstgöring. Någon uttrycklig skyldighet för en polis att på begäran legitimera sig finns dock inte föreskrivet<sup>125</sup>. Men i många situationer, särskilt då en polisman gör ett ingripande civilklädd, vore det klart olämpligt om så inte skedde. I 4 § förordningen (1958:272) om tjänstekort medges att ett särskilt tjänstekort får

<sup>122</sup> JO 1984/85 s. 282 och JO 1987/88 s. 195.

<sup>123</sup> Prop. 1997/98:9 s. 34 ff.

<sup>124</sup> SOU 1998:40 s. 296.

<sup>125</sup> För tulltjänstemän finns däremot en sådan skyldighet enligt GTS föreskrifter och allmänna råd (TFS 1999:36) om personalbestämmelser 18 §.

utfärdas för polismän som har arbetsuppgifter där det finns en påtaglig risk att de eller dem närstående personer utsätts för hot eller våld. På detta särskilda tjänstekort får namnet och personnumret ersättas med tjänstgöringsnummer. På kortet skall bland annat anges utfärdande myndighet samt var kontroll av kortet kan göras.

En uppmärksam fråga är om och hur enskilda poliser skall kunna identifieras vid kravaller och liknande oroligheter. En lösning skulle vara att applicera identifieringsnummer på skyddshjälmarna. Polisfacket i Stockholm har motsatt sig detta med motiveringen att det skulle medföra en ökad risk för poliser att bli hotade på fritiden<sup>126</sup>.

### *Besöksförbud*

Är en angripare känd och förväntas återkomma kan i svårare fall så kallat besöksförbud vara ett alternativ. I lagen (1988:688) om besöksförbud får besöksförbud meddelas om det på grund av särskilda omständigheter finns risk för att den mot vilken förbudet avses gälla kommer att begå brott mot, förfölja eller på annat sätt allvarligt trakassera den som förbudet avses skydda. Vid bedömningen av om sådan risk föreligger skall särskilt beaktas om den mot vilken förbudet avses gälla har begått brott mot den andra personens liv, hälsa, frihet eller frid (1 §). Uppenbarligen utgör besöksförbud bara ett alternativ efter att angrepp i någon form redan ägt rum. Ett besöksförbud kan även omfatta förbud att uppehålla sig i närheten av en annan persons bostad eller arbetsplats eller annat ställe där den utsatta personen brukar vistas (2 §). Besöksförbud meddelas för viss tid, högst ett år och kan förlängas med högst ett år i taget (4 §). Frågor om besöksförbud prövas av allmän åklagare och tas upp på begäran av den som förbudet avses skydda eller när det annars finns anledning till det (7 §).

### *Nödvärnsrätten*

Den som blir fysiskt angripen har självfallet rätt att ta till våld för att försvara sig. Nödvärnsregeln i BrB 24 kap. 1 § är konstruerad så att gärning som i vanliga fall är straffbelagd blir tillåten om den företas i en nödvärns-situation. Enligt stadgandet krävs också att gärningen inte är uppenbart oförsvarlig.<sup>127</sup>

I BrB 24 kap. 1 § andra stycket ges en uttömmande uppräkningslista av nödvärns-situationerna:

- Påbörjat eller överhängande brottsligt angrepp på person eller egendom - Ett påbörjat brottsligt angrepp är tillåtet att möta med våld. Men det är viktigt att ge akt på att nödvärnssituationen upphör så snart angreppet är avslutat. Å andra sidan kan även ett överhängande brottsligt angrepp utgöra ett godtagbart skäl för att använda våld mot angriparen. Gränsdragningssvårigheterna är uppenbara. Det kan till exempel vara ytterst vanskligt att avgöra om ett brottsligt angrepp som avslutats istället

---

<sup>126</sup> Tidningen Arbetarskydd 12/99.

<sup>127</sup> Jareborg s. 138.

avlöstes av ett överhängande angrepp. Trots att angreppet måste kunna betecknas som brottsligt innebär detta inte i sig att ärekränkning ger nödvärnsrätt. Angreppet måste nämligen ha karaktären av fysiskt angrepp på person.

- Hindrande av att egendom återtas på bar gärning -  
Ett agerande som kan betraktas som att hindra ett återtagande är våld eller hot om våld. Det skall framhållas att återtagandet måste ske direkt på brottsplatsen eller under det att gärningsmannen kontinuerligt förföljts från denna<sup>128 129</sup>.
- Olovligt intrång i rum, hus, gård eller fartyg, eller försök därtill -  
Intrånget måste vara brottsligt. Detta medför att intrång där annan har sin bostad - hemfridsbrott enligt BrB 4 kap. 6 § första stycket - räknas som en nödvärnssituation. Detsamma gäller vid intrång på en arbetsplats vilket rubriceras som olaga intrång enligt BrB 4 kap. 6 § andra stycket. Märk dock att HD slagit fast att det inte går att ställa någon till ansvar för olaga intrång då det rör sig om lokaler dit allmänheten har fritt tillträde, till exempel en affärslokal under affärens öppethållande<sup>130</sup>.
- Vägran att på tillsägelse lämna annans bostad -  
En nödvärnssituation som svårligen kan uppkomma på en arbetsplats.<sup>131</sup>

### *Beväpning*

Till de förebyggande åtgärderna bör även hänföras frågan om eventuell beväpning av personal. Som bekant är polis utrustad med skjutvapen i tjänsten. Detsamma gäller viss personal inom Tullen. Rätten att använda skjutvapen i tjänsten regleras för båda grupperna av kungörelsen (1969:84) om användande av skjutvapen i polistjänsten<sup>132</sup>. Polisman får enligt lagen använda sitt skjutvapen främst i nödvärnssituationer (1 §) och för att under vissa angivna exceptionella omständigheter kunna gripa eller omhänderta särskilt farliga personer (2 §). Frågan om Polisens beväpning har inte varit föremål för några större meningsskiljaktigheter. Emellertid är frågan om polisens rätt att bära tjänstevapen på fritiden föremål för utredning. Motivet för en sådan rätt är att polismannen skall kunna skydda sig själv eller sin familj vid ett riktat hot<sup>133</sup>.

Tulltjänstemäns eventuella beväpning har dock givit upphov till starkt delade meningar bland personalen. Förespråkarna för beväpning har hänvisat till en förändrad hotbild i allmänhet och därmed farligare arbets-situation. Motståndare till beväpning har bland annat menat att beväpning i sig innebär en provokation som snarare ökar än minskar riskerna för

---

<sup>128</sup> Jfr. NJA 1994 s. 48.

<sup>129</sup> En mer vittomfattande rätt att återta stulet gods - benämnd laga självtäkt - föreligger enligt 14 § p. 3 lagen (1964:163) om införande av BrB.

<sup>130</sup> Se referat av NJA 1995 s. 84 i avsnitt 4.5.

<sup>131</sup> Jareborg s. 138 ff.

<sup>132</sup> För tulltjänstemännens vidkommande delvis genom hänvisning till lagen i Generaltullstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (TFS 1995:43) om utrustning med och skjutvapen inom Tullverket 4 §.

<sup>133</sup> RPS rapport 1999:1 s. 30.

tulltjänstemännen. Exempelvis finns risken att en antagonist kan tillgripa tjänstevapnet och rikta det mot tjänstemannen själv. Vidare framhålls att krav och ansvar för att få bära och framförallt använda vapnet är så stort att risken för felbedömningar i pressade situationer är uppenbar.<sup>134</sup>

Med undantag av vapen som innehas av staten<sup>135</sup> krävs tillstånd för innehav av de flesta typer av vapen enligt bestämmelserna i vapenlagen (1996:67)<sup>136</sup>. Lagen gäller skjutvapen och ammunition samt vissa föremål som i lagen jämföras med skjutvapen (1 kap. 1 § vapenlagen). Hit hör bland annat tårgasanordningar och liknande, start- och signalvapen, obrukbara vapen, bärbara anordningar avsedda att bedöva människor med elektrisk ström eller tillfoga dem smärta samt anordningar som till verkan och ändamål är jämförbara med skjutvapen (1 kap. 3 § vapenlagen).

Tillståndsplikten anges i 2 kap. 1 § vapenlagen. Tillståndsprövningen görs av Polismyndigheten (2 kap. 2 § vapenlagen). Tillstånd att inneha vapen får meddelas enskilda personer, skytteföreningar m. fl., vissa museer och auktoriserade bevakningsföretag: för utlåning till väktare som har meddelats tillstånd att som lån inneha ett sådant vapen (2 kap. 3 § vapenlagen). Kraven för att tillstånd skall meddelas är att det ”[...] *skäligen kan antas att vapnet inte kommer att missbrukas.*” Vidare får tillstånd bara meddelas för särskilt angivna ändamål (2 kap. 5 § vapenlagen). För enskilda personer får tillstånd endast meddelas om den enskilde behöver vapnet (2 kap. 4 § vapenlagen)<sup>137</sup>. I 2 kap. 5 § vapenförordningen (1996:70) finns en förteckning över när behov skall anses föreligga. Enligt p. 3 i paragrafen anses behov föreligga för gasvapen om ändamålet är tjänst eller annan särskild omständighet som medför ett synnerligt behov av gasvapnet för personligt skydd. Här ges således möjlighet för arbetstagare inom utsatta yrken att få tillstånd till innehav av exempelvis tårgasspray att användas för självförsvar.

### *Kameraövervakning*

Kameraövervakning har för vissa yrkesgrupper, bland annat taxiförare, framhållits som en lösning för att stävja våld eller hot. Det har till exempel föreslagits att taxibilar skulle utrustas med videokameror<sup>138</sup>.

Den 1 juli 1998 trädde en ny lag om allmän kameraövervakning ikraft<sup>139</sup>. Lagen ersatte den tidigare lagen om övervakningskameror m.m. Med allmän kameraövervakning avses i lagen användning av övervakningsutrustning bestående av TV-kameror, eventuellt i kombination med separat utrustning för avlyssning eller upptagning av ljud (1-2 §§). Den nya lagen utvidgar

---

<sup>134</sup> GTS rapport s. 13 ff.

<sup>135</sup> 1 kap. 8 § vapenlagen.

<sup>136</sup> Här kan också nämnas inskänkningarna i att bära kniv och dylikt enligt lagen (1988:254) om förbud beträffande knivar och andra farliga föremål.

<sup>137</sup> Från och med den 1 juli 2000 gäller dessutom att behovet skall vara ”[...] *för ett godtagbart ändamål.*”

<sup>138</sup> TYA s. 22 ff.

<sup>139</sup> SFS 1998:150. Prop. 1997/98:64.

rätten att, främst i brottsförebyggande syfte, bedriva allmän kameraövervakning efter tillstånd (5-6 §§). Vidare undantas allmän kameraövervakning i banklokaler, postkontor och butiker från kravet på tillstånd. Kraven för den tillståndsfria kameraövervakningen innebär bland annat att en anmälan skall göras till länsstyrelsen (11, 12 och 15 §§). Som huvudregel måste alltid upplysning om kameraövervakningen lämnas genom tydlig skyltning eller på något annat verksamt sätt (3 §).

Av central betydelse för tillståndspliktig kameraövervakning är den intresseavvägning som skall företas. Ett tillstånd till allmän kameraövervakning skall nämligen meddelas bara om intresset av sådan övervakning väger tyngre än den enskildes intresse av att inte bli övervakad (6 §). För att få tillstånd måste alltså sökanden kunna visa att övervakningsintresset väger över integritetsintresset<sup>140</sup>.

I en dom meddelad 1998 av Kammarrätten i Stockholm nekades tillstånd att använda kameraövervakning i en taxibil. Eftersom en taxi bedömdes som en sådan plats dit allmänheten har tillträde ansågs tillstånd krävas enligt kameraövervakningslagen. Vid en samlad bedömning av omständigheterna i målet fann kammarrätten att det rörde sig om ett så stort ingrepp i den enskildas personliga integritet att detta vägde tyngre än övervakningsintresset. I bedömningen vägdes in att övervakningsutrustningen medgav en förhållandevis närgående granskning som kombinerades med både bild- och ljudinspelning<sup>141</sup>. Domen är överklagad och prövningstillstånd har medgetts<sup>142</sup>. I skrivande stund har målet ännu inte avgjorts av Regeringsrätten.

### *Bankernas säkerhetsarbete*

Bankernas säkerhetsarbete övervakas av Finansinspektionen. I 56 § bankrörelseförordningen (1987:647) bemyndigas Finansinspektionen att meddela närmare föreskrifter om bland annat förvaring och inventering av värdehandlingar samt om brottsförebyggande åtgärder hos en bank (p. 6). De föreskrifter Finansinspektionen meddelar tas in i Finansinspektionens författningssamling (FFFS). Företag som står under Finansinspektionens tillsyn har en rapporteringsskyldighet till inspektionen av alla brottsliga händelser som är av väsentlig betydelse för verksamheten<sup>143</sup>. Föreskrifter och allmänna råd till förebyggande av brott i bankverksamhet har meddelats i FFFS 1996:8. Ur föreskrifterna kan nämnas att banklokaler med kassaverksamhet skall vara utrustade med direktuppkopplade larm till polis eller till larmcentral för vidare befordran till polis (2 §). I dagligen öppna banklokaler med kassaverksamhet skall det dessutom finnas optisk övervakning (3 §). Om inte särskilda skäl talar mot det skall transporter av penningmedel och andra lättrealiserbara tillgångar utföras av auktoriserade värdetransportföretag (8 §).

---

<sup>140</sup> Prop. 1997/98:64 s. 27 f.

<sup>141</sup> Mål nr. 2626-1997.

<sup>142</sup> Prövningstillstånd beviljat 1999-10-05 mål nr. 6572-1998.

<sup>143</sup> FFFS 1999:7.

### *Nattarbete*

En oproportionellt hög andel av alla butiksår sker på kvällar och nätter. Det tidigare kravet från Handelsanställdas förbund på en begränsning av butikens öppettider får därmed förnyad aktualitet. Förbundet anser det bland annat därför viktigt att hävda arbetstagarens rätt till nattvila enligt huvudregeln i 13 § första stycket arbetstidslagen (1982:673)<sup>144</sup>. I paragrafens andra stycke ges nämligen en möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal.

---

<sup>144</sup> Handelsanställdas förbund s. 14.

## 4 Gällande rätt vid skada

### 4.1 Inledning

Oavsett hur målmedvetet det förebyggande arbetet än bedrivs torde inte förekomsten av våld eller hot mot arbetstagare helt gå att eliminera. Tyvärr måste antagligen flera grupper av arbetstagare tvingas acceptera att incidenter kan och kommer att inträffa. Den viktiga frågan inställer sig då vilket stöd den drabbade har rätt att förvänta sig. I detta kapitel redogörs sålunda för de rättsregler som kan bli tillämpliga då hotet eller våldet är ett fullbordat faktum<sup>145</sup>. Utgångspunkten är att hotet eller våldet lett till person- och/eller sakskada<sup>146</sup>. Frågor som skall besvaras är bland annat vilken rätt till ekonomisk kompensation arbetstagaren då har. Vilka krav kan arbetstagaren ställa för att få stöd med den psykiska krishanteringen? I vilken utsträckning får straffrättsliga bestämmelser betydelse i sammanhanget?

När man talar om ekonomisk kompensation för personskada är det oundvikligt att beröra regleringen i skadeståndslagen (1972:207 omtryckt i SFS 1975:404) (SkL). Visserligen är det bara en mindre del av alla personskador som ersätts genom civilrättslig dom<sup>147</sup>, och vad gäller skador uppkomna i tjänsten bör andelen vara ännu lägre. Men de skadeståndsrättsliga principerna finns hela tiden med i bakgrunden som en måttstock för vad som kan betraktas som full kompensation för en skada. Basen vad gäller ersättning för personskada utgörs annars av ersättning från socialförsäkringarna, inklusive eventuell sjuklön från arbetsgivaren. Flertalet anställda täcks dessutom av olika former av kollektiva avtalsförsäkringar. Dessa försäkringar kompletterar socialförsäkringssystemet och omfattar alla som arbetar under kollektivavtal. Slutligen finns ju även möjligheten att som ytterligare komplement på frivillig väg teckna liv-, sjuk- eller olycksfallsförsäkring. Sådana frivilliga försäkringar erbjuds både individuellt, och i

---

<sup>145</sup> Till de åtgärder som aktualiseras vid skada hör också vissa åtgärder som syftar till att förhindra en återupprepning. Här kommer reglerna om sekretessmarkering, besöksförbud etc. in i bilden. Eftersom den typen av åtgärder trots allt är av förebyggande karaktär återfinns dessa i föregående kapitel.

Även AML med dess följdföreskrifter inverkar vid skada i så motto att om en olycka inträffar kan det åberopas som en försvårande omständighet om bestämmelserna inte följts (RPS rapport 1993:2 s. 16).

<sup>146</sup> Till personskador hänför sig försvårade levnadsomständigheter i allmänhet förorsakade av antingen olycksfall eller sjukdom. I begreppet inbegrips vanligen också psykiska chocktillstånd. En sakskada kan definieras som alla förändringar av egendom som kan medföra ersättningsanspråk. En utveckling av definitionen kan fås med hjälp av 36 § lagen (1927:77) om försäkringsavtal. Innebörden är att sakskada ersätts då värdet av själva godset minskas eller går förlorat (Roos s. 15 ff). Jfr. så kallad ren förmögenhetsskada med vilken menas en ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada (SkL 1 kap. 2 §).

<sup>147</sup> Hellner s. 373.



form av kollektiva arrangemang, exempelvis genom fackföreningarna, så kallade frivilliga medlemsförsäkringar<sup>148</sup>.

En avgörande förutsättning för att en berättigad skall utnyttja ett ersättnings-system är givetvis kännedom om systemets existens och omfattning. I ersättningssystem som bygger på att den enskilde tar ett eget initiativ för att omfattas av ett skydd utgör informationsbrist inte något problem. Den som tagit initiativ att teckna en viss försäkring håller sig i allmänhet också åtminstone någorlunda underrättad om försäkringen och dess villkor. Informationsbehovet är istället tydligt i system som den berättigade inte ansluter sig till aktivt och individuellt. Här märks framförallt arbetsskadeförsäkringen och de kollektivavtalade försäkringarna. Den allmänna sjukförsäkringen torde utgöra ett undantag. Ett ersättningssystem som sannolikt inte är helt välbekant bland den stora allmänheten är brottskadeersättningen<sup>149</sup>. Detta system behandlas i samband med de skadeståndsrättsliga reglerna i avsnitt 4.2.1.

De frivilliga olycksfalls- och sjukförsäkringarna är ofta utformade som summaförsäkringar, vilket innebär att försäkringstagaren i princip kan välja hur stor försäkringssumma han önskar. Ersättningar från summaförsäkringar avräknas inte från andra försäkringsersättningar. Annars är huvudprincipen att ersättning för förlust eller kostnad bara får utgå en gång<sup>150</sup>. Överkompensation medges alltså inte<sup>151</sup>.

Principen att samma skada eller kostnad bara ersätts en gång gäller även vid sakskada. Även om det förekommer flagranta undantag lär det emellertid vara mindre vanligt att arbetstagare i någon större omfattning drabbas av saksador på grund av tjänsterelaterade angrepp. Av den anledningen kommer sakskadeersättning bara att beröras mycket översiktligt. I framställningen bortses vidare helt från skattemässiga effekter.

I takt med utvecklingen anpassas kontinuerligt de ersättningssystem som grundar sig på socialförsäkringar och kollektivavtal. Det rör sig milt uttryckt om ett dynamiskt rättsligt område. Därför kan det vara särskilt angeläget att påpeka att redogörelsen avser förhållanden som råder i skrivande stund, det vill säga i maj år 2000.

## 4.2 Ekonomisk ersättning

### 4.2.1 Skadeståndsrättslig ersättning

*”Var och en som uppsåtligen eller av vårdslöshet vållar person- eller sakskada skall ersätta skadan [...]”* Passusen är hämtad från SkL 2 kap. 1 §.

---

<sup>148</sup> Roos s. 27.

<sup>149</sup> Roos s. 50.

<sup>150</sup> Jfr. försäkringsavtalslagen 39 §.

<sup>151</sup> Roos s. 37 f. och 239.

En lämplig utgångspunkt då man talar om ersättning för en person- eller sakskada är nämligen de allmänna skadeståndsrättsliga reglerna som kodifierats i SkL.

Om inte annat är avtalat tillämpas SkL bara i utomobligatoriska förhållanden (SkL 1 kap. 1 §). Detta innebär ingalunda att SkL:s regler uteslutande aktualiseras vid utomobligatoriskt skadeståndsansvar. För det första finns ofta uppenbara gränsdragningsvårigheter mellan kontraktsmässigt och utomobligatoriskt skadeståndsansvar<sup>152</sup>. För det andra verkar ersättningsreglerna i SkL som normgivande för andra skadeersättningssystem. Detta gäller i synnerhet ersättningssystemen för personskada där det endast är socialförsäkringen och den privata sjuk- och olycksfallsförsäkringen som inte i huvudsak följer SkL:s mönster<sup>153</sup>. Det är genom de olika försäkringssystemen de flesta personskadorna ersätts. Endast en mindre del av personskadorna ersätts genom skadestånd i civilrättslig dom<sup>154</sup>.

Skadeståndstalan med anledning av skada i tjänsten förorsakad av våld eller hot kan givetvis väckas mot gärningsmannen. Är skadan till stor del beroende av försummelse från arbetsgivaren - till exempel genom att han flagrant åsidosatt bestämmelserna i AML eller i ASS:s föreskrifter - finns i princip inget som hindrar att skadeståndskrav riktas mot arbetsgivaren. I praktiken har dock denna möjlighet starkt beskurits genom vissa klausuler i de kollektivavtalsbaserade försäkringarna (se vidare avsnitt 4.2.3).

Beräkningen av skadestånd är baserad på principen att den skadelidande skall försättas i samma ekonomiska situation som om den skadebringande händelsen aldrig ägt rum<sup>155</sup>. Den skadelidande skall således ha full kompensation för skadan. Enligt Roos är emellertid full ersättning för skador sällan rimlig eller möjlig. Full kompensation skulle nämligen innebära att den skadelidande var lika nöjd efter skadan som innan. Man kan också uttrycka det som att full ersättning innebär att det ur den försäkrades synvinkel är egalt om skadan inträffar eller ej. Roos exemplifierar detta med en näringsidkare som får sitt varuparti förstört. Näringsidkaren blir fullt kompenserad om han får ersättning för marknadsvärdet inklusive den förväntade vinsten. Det pris en skadelidande är beredd att ta betalt för att frivilligt utsätta sig för en skada brukar benämnas reservationspris. I fallet med näringsidkaren är det inga större svårigheter att sluta sig till reservationspriset. Däremot blir det betydligt mer komplicerat då skadan till exempel involverar affektionsvärden. Och vid personskador framstår det oftast som en utopi att kunna sluta sig till vilket pris en skadelidande skulle varit beredd att frivilligt underkasta sig skadan. Till vilket pris skulle någon acceptera att bli rullstolsbunden? Hur mycket skulle en person ta betalt för att frivilligt drabbas av en djup depression? Vilken ersättningsnivå skulle göra det likgiltigt att åsamkas en svår hjärnskada? Frågorna ställer

---

<sup>152</sup> Hellner s. 21 ff.

<sup>153</sup> Roos s. 110 f.

<sup>154</sup> Hellner s. 373.

<sup>155</sup> Hellner s. 357.

problemet på sin spets. Roos menar att det finns värden som ligger utanför räckvidden för en ekonomisk analys. Hans slutsats blir att reservationspriset inte är en användbar måttstock vid beräkning av ersättning vid framförallt personskada.<sup>156</sup>

Tydligt är en princip om kompensation efter reservationspris inte gångbar, framförallt vid personskador. Därför blir också avgränsningen av vad skadeersättningen skall täcka desto viktigare. Därvidlag har det traditionellt gjorts en uppdelning mellan ekonomisk och ideell skada. I motsats till vad som gäller för ekonomisk skada, har ideell skada bara ansetts berättiga till ersättning om det finns stöd för detta i lag eller avtal. Hållbarheten i att göra en åtskillnad mellan skadetyperna har starkt ifrågasatts i litteraturen<sup>157</sup>. I vilket fall torde distinktionen vara av praktisk mindre betydelse i förevarande sammanhang.

Enligt SkL 5 kap. 1 § omfattar skadestånd till den som tillfogats personskada ersättning för "[...]

1. *sjukvårdskostnad och andra utgifter,*
2. *inkomstförlust,*
3. *sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men samt olägenheter i övrigt till följd av skadan."*

Punkt 1 och 2 avser ekonomisk skada medan punkt 3 hänförs till det som alltså kallas för "ideell skada". I det följande skall punkterna kommenteras närmare.

Kostnaden för sjukhusvård betalas till största delen med allmänna medel. De *sjukvårdskostnader* den skadelidande ej får ersatt från allmän eller privat försäkring kan utkrävas som skadestånd, förutsatt att kostnaderna varit nödvändiga<sup>158</sup>.

*Inkomstförlust*, enligt punkt 2, ersätts med vad den skadelidande skulle ha kunnat uppbära om han inte hade skadats, med avdrag för den inkomst han trots skadan har eller borde ha uppnått. Om en personskada leder till bestående inkomstnedsättning fastställs en ersättning för invaliditet. För att avgöra hur stor den framtida inkomstnedsättningen kan tänkas bli skall hänsyn tas till den skadelidandes krafter och färdigheter, tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga omständigheter (SkL 5 kap. 1 § andra stycket). Det är alltså den ekonomiska invaliditeten - till skillnad från den medicinska dito - som står i centrum för bedömningen<sup>159</sup>. För skadelidande arbetstagare motsvaras inkomstnedsättningen av den arbetsförtjänst som uteblivit eller förväntas utebli.

---

<sup>156</sup> Roos 33 f. och 141.

<sup>157</sup> Hellner s. 368 ff. och Roos s. 35 f.

<sup>158</sup> Hellner s. 378 och 390.

<sup>159</sup> Hellner s. 383.

Ersättning för framtida inkomstförlust kan fastställas i form av livränta eller engångsbelopp eller både ock. Är ersättningen, som det heter, av väsentlig betydelse för den skadelidandes försörjning, skall den utgå som livränta, om inte särskilda skäl talar emot det (SkL 5 kap. 4 §). Skadeståndslivräntor är penningvärdesäkrade genom lagen (1973:213) om ändring av skadeståndslivräntor.

Avräkning från ersättning för inkomstförlust skall alltid ske för ersättning som utgår från socialförsäkringssystemet, det vill säga från AFL och lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF). Detsamma gäller för eventuell sjuklön och ersättning från avtalsgruppsjukförsäkring (AGS). Detta regleras i SkL 5 kap. 3 §. Mera osäkert är om stadgandet infattar avräkning för ersättning från trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Denna försäkringsform är överhuvudtaget inte omnämnd i propositionen till den senaste ändringen av stadgandet<sup>160</sup>. Däremot talas om sjuk- och olycksfallsförsäkringar, men till dessa räknas inte TFA<sup>161</sup>.

Med begreppet *sveda och värk* avses det obehag och den smärta en skada medför. Ersättning för dylikt utges under tiden för akut sjukdom. Trafikskadenämnden har upprättat en tabell med ersättningsnivåerna för sveda och värk. De faktorer som styr ersättningen enligt tabellen är tiden för sjukskrivning eller eventuell sjukhusvistelse. Även svår fysisk smärta och psykiskt sjukdomstillstånd beaktas. Domstolarna fäster stort avseende vid tabellen men de är ingalunda bundna vid den. Ersättning för sveda och värk kan i vissa fall utgå även utan någon koppling till fysisk skada, exempelvis vid psykisk chock eller annat psykiskt lidande.<sup>162</sup>

Ersättning för ”*lyte och annat stadigvarande men*” kan utgå för skador som permanent påverkar den skadelidandes tillvaro. Här är det fråga om ersättning för förluster av annat slag än inkomstförlust eller direkta utgifter. Fysiska handikapp går in under lyte och men. Likaså skador av kosmetisk natur såsom vanställande ärr. Vid medicinska funktionsnedsättningar beräknas graden av invaliditet. Den medicinska invaliditeten uttrycks allmänhet i procenttal som fastställs med hjälp av tämligen detaljerade tabeller. Schabloner kommer också till användning vid skador utan medicinsk funktionsnedsättning exempelvis ärr eller kroniska smärttillstånd.<sup>163</sup>

Vad som skall inbegripas i ”*olägenheter i övrigt*” är ej helt klarlagt. Ändringar i den dagliga livsföringen och förlust av fritidsaktivitet anses dock höra dit<sup>164</sup>. HD har hävdatt uppfattningen att ersättning för övriga olägenheter var ett tillägg till ersättningen för men och inriktad på ansöp-

---

<sup>160</sup> Prop. 1994/95:229.

<sup>161</sup> Hellner s. 392.

<sup>162</sup> Hellner s. 393 ff.

<sup>163</sup> Hellner s. 398 ff.

<sup>164</sup> Hellner s. 402.

ning och andra besvär jämte mindre förluster och ökade kostnader till följd av skadan<sup>165</sup>.

Enligt SkL 1 kap. 3 § skall bestämmelserna om skyldigheten att "[...] ersätta personskada tillämpas också i fråga om lidande som någon tillfogar annan genom brott mot den personliga friheten, genom annat ofredande som innefattar brott [...] eller genom ärekränkning eller dylik brottslig gärning." En vedertagen benämning för den skadestandsgrundande handling stadgandet tar sikte på är *kränkning*. För att ersättning skall utgå måste kränkningen ha skett genom brottslig gärning. Relativt vanligt är att ersättning för kränkning, enligt SkL 1 kap. 3 §, utdöms som en följd av misshandel och rån<sup>166</sup>. Vilket kommer att framgå av den fortsatta framställningen får en arbetstagare som skadats i tjänsten till följd av brott normalt kompensation genom socialförsäkringssystemet och oftast också från kollektivavtalsbaserade försäkringar. Ersättning från dessa håll inbegriper aldrig ersättning för kränkning<sup>167</sup>. Skadestandsrättsligt är det därför denna ersättningspost som har den största praktiska betydelsen för en skadelidande arbetstagare.

I NJA 1990 s. 186 var målsäganden en kvinnlig polis som yrkade ersättning för lidande och annan ideell skada enligt SkL 1 kap. 3 § och 5 kap. 1 §. I målet hade en yngre kvinna åtalats för våld mot tjänsteman. Gärningen hade begåtts i samband med att den tilltalade omhändertagits av polisen. Inne i polisbilen hade hon spottat och sparkat på den ena av poliserna - målsäganden i målet. Hon hade också bitit polisen i handen så att det blödde. Vid den vidare transporten hade den gripne kvinnan hävdat att hon var HIV-smittad. Händelsen gav upphov till psykiskt lidande för polismannen genom den starka oro och rädsla hon kom att känna för att möjligen ha blivit smittad av HIV-virus. Det psykiska lidandet blev dessutom utdraget på grund av att det inte gick att få några mer bestämda besked, huruvida smittan överförts eller inte, förrän tidigast sex månader efter den aktuella händelsen.

HD tilldömde målsäganden ett yrkat skadestånd på 10 000 kronor vilket innefattade ersättning för sveda och värk enligt SkL 5 kap. 1 § på grund av det fysiska och psykiska lidandet under den akuta sjukdomstiden. Denna tid motsvarade de sex månader det tog att utifrån tester få ett någorlunda säkert besked om eventuell HIV-smitta. Skadeståndet innefattade tillika ersättning för sådant lidande som avses i SkL 1 kap. 3 §.

NJA 1994 s. 395. Målet gällde till vilket belopp kränkingsersättning enligt SkL 1 kap. 3 § skulle bestämmas. Bakgrunden var att två polismän hade blivit knivskurna. Den ena av dem hade fått knivhugg och skärsår i ansikte och händer. I domen konstaterade HD att polismannen otvivelaktigt utsatts för svår misshandel och allvarlig kränkning av den personliga integriteten. HD övervägde sedan i vad mån hänsyn borde tas till att hon var polisman och vid tillfället var i tjänsteutövning.

*"Polismän är i tjänsten utsatta för särskilda risker att mötas med hot och våld. Lagstiftaren får på olika sätt ta hänsyn till detta, tex vid utformningen av lagregler om polisens befogenheter och om våld eller hot mot tjänsteman och andra brott mot allmän verksamhet. De bedömningar enligt skadeståndslagen som får göras när en polisman utsatts för angrepp i tjänsten skall emellertid följa vanliga principer. Någon särbehandling har inte förutsatts av lagstiftaren.*

---

<sup>165</sup> NJA 1989 s. 389.

<sup>166</sup> Hellner s. 403 f.

<sup>167</sup> <http://www.brottsoffermyndigheten.se/brotts/krankn.htm>

*Ersättning för sådant lidande som avses i detta mål kan inte utgå vid varje våldshandling, utan någon undre gräns måste gälla. En polisman måste vara beredd på att mötas med visst våld och ha en större mental beredskap inför detta än andra. När den nämnda gränsen har passerats, saknas emellertid grund för att generellt utdöma lägre ersättning till en polisman än till ett annat brottsoffer. En prövning måste ske av omständigheterna i varje enskilt fall, med utgångspunkt i att polismannen inte varit skyldig att tåla det inträffade.”*

Den misshandel som polismannen i det aktuella fallet utsatts för hade enligt HD gått långt utöver den omtalade undre gränsen. I enlighet med yrkandet tilldömdes målsäganden skadestånd med 48 130 kronor varav 30 000 kronor avsåg ersättning för kränkning.

NJA 1997 s. 723. En bank hade rånats under synnerligen brutala former. De beväpnade rånarna hade hotat bankpersonal och kunder till livet. Den ene av rånarna hade avlossat ett skott med pistol som tillfogat flera av kunderna sårskador. Särskilt hotade hade bankkontorets chef och två banktjänstemän blivit. Banktjänstemännen hade fått pistol riktad och även tryckt mot sig. De hade tillika fått ta emot slag och sparkar.

HD fann inte skäl att bevilja prövningstillstånd för annat än yrkandena om ersättning för kränkning. I domskälen konstaterade HD att syftet med ersättning enligt SkL 3 kap. 1 § var att den skadelidande skulle kompenseras för den kränkning av den personliga integriteten brottet inneburit och för den oro och obehag som kan ha följt av det brottsliga angreppet. Syftet med stadgandet var också att ge den skadelidande upprättelse för den förnedrande och kränkande behandling som han utsatts för. Däremot var syftet inte att ersättning skulle utgå för sådant psykiskt lidande som kunde uppstå i anledning av brott och som var medicinskt påvisbart. Sådant lidande skulle istället ersättas som sveda och värk eller som men enligt SkL 5 kap. 1 §.

I brist på anvisningar i SkL, om vilka normer som skulle ligga till grund för prövningen, ansåg HD att det i första hand blev fråga om en skönsmässig uppskattning av graden av lidande som hade tillfogats den kränkte. Hänsyn borde visserligen tas till intensiteten i dennes subjektiva upplevelse av kränkningen men i första hand måste förhärskande etiska och sociala värderingar läggas till grund. Detta medförde, menade HD, att bedömningen i viss mån måste bli schablonartad.

Jämfört med skadestånden Hovrätten utdömt innebar HD:s domslut en markant höjning av kränkningserättningen för samtliga målsäganden. Två av de bankanställda fick sin kränkningserättning höjd från 30 000 kronor till 50 000 kronor. Den tredje banktjänstemannen tilldömdes 30 000 kronor, att jämföra med 25 000 i Hovrättens domslut. Bankkundernas respektive ersättning bestämdes till mellan 10 000 kronor och 50 000 kronor, vilket i stort sett innebar en fördubbling i förhållande till utfallet i Hovrätten.

Även i NJA 1997 s. 767 hade HD att ta ställning till kränkningserättning med anledning av rån. Rånets utförande mot en jourbutik av tre ynglingar beväpnade med en luftpistol. Vid rånets utförande hade de misshandlat ett butiksbiträde mycket svårt samt hotat att skjuta henne. Våldet hade bestått i att man hållit för hennes mun och slagit henne i huvudet med pistolen som tillhygge. Vidare hade rånarna tilldelat butiksbiträdet flera slag och förmodligen sparkar mot huvudet, kroppen och armarna då hon legat på golvet. Butiksinnehavaren hade blivit vittne till misshandeln.

I domen hänvisade HD till ersättningsnivåerna i NJA 1997 s. 723. För butiksbiträdet del sattes skadeståndet för kränkning till 35 000 kronor. På grund av att situationen måste framstått som mycket hotfull även för innehavaren av butiken tilldömdes hon kränkningserättning med 10 000 kronor.

Ersättning för *sakskada* regleras i SkL 5 kap. 7 §. Ersättningen skall täcka sakens värde eller reparationskostnad och värdeminskning. Även inkomst-

förlust och annan kostnad till följd av skadan omfattas av skadeståndet. I praktiken finns oftast en skadeförsäkring som täcker sakskadorna. Skadeståndskrav mot gärningsmannen för försäkringens självrisk kan dock aktualiseras.

Under vissa angivna förutsättningar kan det bli fråga om *jämkning* av skadeståndet. En allmän jämningsregel finns i SkL 6 kap. 2 §. Enligt denna kan skadeståndet jämkas om det befinns oskäligt betungande med hänsyn till den skadeståndsskyldiges ekonomiska förhållanden. Hänsyn skall också tas till den skadelidandes behov och omständigheter i övrigt (SkL 6 kap. 1 §). Inte helt i överensstämmelse med stadgandets lydelse är det inte meningen att jämkning skall ske för att den skadelidande har påtagligt god ekonomi. Men jämkning skall undvikas om den skadelidande har väldigt dålig ekonomi. På skadevållarens sida ges eventuell förekomst av ansvarsförsäkring stor betydelse för om jämkning skall ske. Finns ansvarsförsäkring på skadevållarens sida utgår ersättning i allmänhet med fullt belopp<sup>168</sup>. Jämkning av skadestånd kan också ske om skadevållaren är under arton år eller lider av psykisk störning (SkL 2 kap. 1 och 2 §§).

I praktiken är det långtifrån alltid möjligt att få en gärningsman att betala det skadestånd han blivit ådömd att utge. Genom brottsskadelagen (1978:413) - BSkL - finns i sådana fall en möjlighet att istället få ersättningen ur allmänna medel - *brottsskadeersättning*. För att lagen skall bli tillämplig måste alltså skada ha skett på grund av brott (BSkL 1 §). I de fall gärningsmannen är känd krävs för att brottsskadeersättning skall utgå fällande dom eller beslut av åklagaren att underlåta åtal<sup>169</sup>.

Brottsskadeersättning utgår i första hand för personskada. Som personskada ersätts även skada på kläder, glasögon och liknande föremål som den skadade bar på sig vid skadetillfället (BSkL 2 § första stycket). Ersättning för sakskadorna i övrigt ersätts i den mån den skadelidandes möjligheter att försörja sig allvarligt har äventyrats genom skadan eller ersättningen annars framstår som särskilt angelägen (BSkL 4 §). Dessutom ersätts sakskada som vållats av personer som på vissa angivna vis omhändertagits av samhället. Hit hör häktade och intagna på kriminalvårdsanstalt samt personer som intagits med stöd av LVU eller LVM (BSkL 3 §). För bestämning av brottsskadeersättningen för sakskada görs i lagen en hänvisning till SkL 5 kap. 7 § (BSkL 5 § tredje stycket).

Ersättning med anledning av personskada bestäms enligt SkL 5 kap. 1-5 §§ (BSkL 5 § första stycket). Personskada som ersätts med engångsbelopp utgår med högst tjugo gånger det gällande basbeloppet (BSkL 11 § första stycket). För att livränta skall utgå krävs att ersättningen är som det heter, av väsentlig betydelse för den skadelidandes framtida vård eller försörjning (BSkL 5 § andra stycket). Livränta utgår för varje år med högst tre gånger det basbelopp som gäller då ersättningen bestäms (BSkL 11 § första

---

<sup>168</sup> Roos s. 163.

<sup>169</sup> <http://www.brottsoffermyndigheten.se/brotts/handlgg.htm>

stycket). Även kränkingsersättning - enligt liknande kriterier som i SkL 1 kap. 3 § - kan komma ifråga (BSkL 2 § andra stycket).

Vid bestämmande av brottsskadeersättning avräknas skadestånd som har betalats eller bör kunna bli betalt till den skadelidande på grund av skadan (BSkL 6 §). Vidare avräknas annan ersättning som den skadelidande har rätt till på grund av skadan. Avräkning av ersättning för personskada sker dock ej i den mån ersättningen motsvarar ett sparande på den skadelidandes sida (BSkL 7 §). Från brottsskadeersättningen avräknas i allmänhet ett självriskbelopp. Beloppet beräknas med ledning av de lägsta självriskbelopp som tillämpas här i landet vid konsumentförsäkring som innefattar skydd mot skada till följd av brott (BSkL 10 §)<sup>170</sup>.

Ärende om brottsskadeersättning prövas av *Brottsoffermyndigheten* vars beslut inte får överklagas (BSkL 12 §). Är huvudfrågan av principiell karaktär hänskjuts ärendet till Brottsoffermyndighetens nämnd för avgörande (BSkL 13 §). I likhet med de allmänna domstolarna utgår Brottsoffermyndigheten från skadeståndsrättsliga principer då ersättningen bestäms. Trots det är myndigheten inte bunden av domstolens bedömning i ett enskilt fall. Under förutsättning att domstolen har sakprövat skadeståndet kommer emellertid Brottsoffermyndigheten oftast till samma slut, i synnerhet om det rör sig om ett hovrättsavgörande. Om Brottsoffermyndigheten frångår ett domstolsavgörande kan detta bero på att rättstillämpningen inte varit riktig eller att nivån på ersättningen klart avvikit från rådande praxis. Myndigheten kan också grunda sitt beslut på omständigheter domstolen inte känt till. I viss utsträckning utvecklar Brottsoffermyndigheten på så vis en egen praxis. Denna praxis fått inflytande på domstolarnas bedömning. Detta har visat sig genom att det inte är ovanligt att domstolar i sina domslut hänvisar till just Brottsoffermyndighetens praxis<sup>171 172</sup>.

Som påpekats ovan kan en arbetstagare som skadas i tjänsten på grund av våld och hot i allmänhet inte få ersättning för kränkningen på annat sätt än genom skadestånd. Brottsoffermyndighetens praxis om kränkingsersättning får därvidlag stor betydelse. Delvis med stöd av HD:s uttalande i NJA 1994 s. 395 (se ovan) har Brottsoffermyndigheten avslagit ansökningar om brottsskadeersättning när det gällt personangrepp som bedömts som mindre allvarliga och av det slag som typiskt ansetts vara att räkna med inom vissa yrken, såsom polisen, kriminalvården och den psykiatriska vården och vissa andra vårdområden<sup>173</sup>. Detta kan exemplifieras med följande tre fall citerade ur Brottsoffermyndighetens praxissamling (referatpraxis):

*En polisman ingick i en grupp som skulle bevaka att ett antal fotbollssupportrar gick ombord på ett tunnelbanetåg. När polismannen tittade in genom en öppen fönsterruta på en vagn spottade en man honom rakt in i båda ögonen. Ingen har kunnat bindas vid*

<sup>170</sup> År 2000 var självrisken 1 000 kronor. Beloppet har varit oförändrat sedan 1993 (<http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/sjalvris.htm>).

<sup>171</sup> Jfr. NJA 1997 s. 315.

<sup>172</sup> <http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/handlgg.htm>

<sup>173</sup> <http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/krankn.htm>



brottet. Brottsoffermyndighetens nämnd fann att polismannen inte hade varit utsatt för en sådan allvarlig kränkning som ger rätt till ersättning.<sup>174</sup>

*I samband med att en vaktkonstapel vid en polisstation skulle avvisitera en man sparkade denne vaktkonstapeln i skrevet vilket orsakade kraftig smärta. Tingsrätten dömde mannen för våld mot tjänsteman och tillerkände vaktkonstapeln skadestånd för kränkning med 500 kr (sakprövat). Brottsoffermyndigheten fann att vaktkonstapeln skulle hänföras till den kategori utsatta yrkesutövare som måste vara beredd att mötas av visst våld och får förutsättas ha en större mental beredskap inför detta än andra. Brottsoffermyndighetens nämnd fann att det våld som vaktkonstapeln utsatts för inte var allvarligare än han haft anledning räkna med. Han kunde därför inte beviljas ersättning för kränkning.<sup>175</sup>*

*En man förgrep sig med våld mot en polisman genom att rusa emot honom och utdela en spark på ena smalbenet vilket medförde smärta och ett blåmärke. Före och efter denna händelse utsattes polismannen för verbala hot om våld. Tingsrätten dömde gärningsmannen för våld och hot mot tjänsteman. Han förpliktades att utge skadestånd till polismannen med 3 000 kr för sveda och värk samt kränkning (yrkat sakprövat belopp). Brottsoffermyndighetens nämnd fann att det våld och hot om våld som polismannen utsatts för inte var allvarligare än han som polisman haft att räkna med. Någon ersättning för kränkning kunde därför inte lämnas.<sup>176</sup>*

Nedan följer några fall där Brottsoffermyndigheten funnit att angreppen varit tillräckligt allvarliga för att berättiga till ersättning, trots de aktuella yrkenas utsatthet.

*En polisassistent hade i uppdrag att tillsammans med två kollegor i en polisbil eskortera en värdetransport till postkontoret i Högdalen. När de hade anlänt till postkontoret överfölls transportpersonalen av fyra tungt beväpnade rånare. I samband med att rånarna flydde från platsen avlossade en av dem flera skott med spårlysjusammunition mot polisbilen. Polisbilen träffades av två kulor, varav den ena även träffade den polisman som satt i bilens baksäte. Denne avled av de skador han fick. Rånarna har ännu inte kunnat gripas. Brottsoffermyndighetens nämnd fann att polisassistenten skulle tillerkännas ersättning med 75 000 kr för den kränkning av hennes personliga integritet som brottet inneburit. Vid bestämmandet av ersättningens storlek beaktade nämnden mordförsökets snabba förlopp och att polisassistenten inte hade träffats av skotten.<sup>177</sup>*

*En polisman skulle omhänderta en man. Denne försökte att hindra åtgärden genom att rycka och slita samt bita polismannen kraftigt i ena pekfingret. Mannen förmåddes släppa greppet först sedan han fått mottaga flera slag. Tingsrätten dömde denne för våld mot tjänsteman och förpliktade honom att utge skadestånd med 2 500 kr för sveda och värk samt psykiskt lidande (yrkat sakprövat belopp). Brottsoffermyndighetens nämnd fann att polismannen hade varit utsatt för en allvarlig kränkning och tillerkände honom ersättning med 5 000 kr.<sup>178</sup>*

*En man högg med en 25 cm lång glasskärva mot mellangärdet på en polisman. Denne hann sätta upp händerna till skydd och träffades på ena långfingret vilket medförde smärta och en sårskada som syddes med tre stygn. Tingsrätten dömde mannen för våld mot tjänsteman och försök till grov misshandel. Ingen skadeståndstalan avseende kränkning*

---

<sup>174</sup> Dnr 3325/95.

<sup>175</sup> Dnr 1259/96.

<sup>176</sup> Dnr 149/96.

<sup>177</sup> Dnr 232/95.

<sup>178</sup> Dnr 575/96.

fördes i brottmålet. Brottsoffermyndighetens nämnd beviljade polismannen ersättning för kränkning med 15 000 kr.<sup>179</sup>

En butikskontrollant i en livsmedelsbutik ingrep mot en man som olovligt hade tillgripit varor i butiken. Mannen stötte då sin armbåge mot butikskontrollantens bröst och sparkade honom på smalbenen. Tingsrätten dömde mannen för misshandel. Något skadestånd för kränkning yrkades inte i brottmålet. Brottsoffermyndighetens nämnd beviljade ersättning för kränkning med 5 000 kr.<sup>180</sup>

En man uttalade hot med innebörd att han skulle döda en manlig socialsekreterare. Hotet uttalades till en kollega till socialsekreteraren som vidarebefordrade hotet till denne. Tingsrätten dömde mannen för hot mot tjänsteman och tillerkände socialsekreteraren ersättning för kränkning med 5 000 kr (sakprövat). Brottsoffermyndighetens nämnd beviljade brottsskadeersättning i enlighet med domen.<sup>181</sup>

En ordningsvakt på en restaurang nekade en man, som tidigare samma kväll hade avisats, tillträde till restaurangen. I ett obehagat ögonblick skallade mannen ordningsvakten i ansiktet varvid en sårskada uppstod. Mannen hotade också honom med våld. Tingsrätten dömde mannen för våld och hot mot tjänsteman. Ingen skadeståndstalan avseende kränkning fördes i brottmålet. Brottsoffermyndighetens nämnd fann att ordningsvakten hade rätt till ersättning för kränkning med 7 000 kr.<sup>182</sup>

En kvinnlig förvarsvakt överfölls av en intagen man som tog tag i henne och bröt upp hennes arm mot ryggen. Mannens kumpan tog av henne nycklarna till lokalerna varefter förvarsvakten tvingades in på en toalett där hon med våld berövades en radio och en telefon. Tingsrätten dömde en av männen för olaga tvång och våld mot tjänsteman och förpliktade honom att betala skadestånd till förvarsvakten med 2 000 kr för sveda och värk samt kränkning (sakprövat). Brottsoffermyndighetens nämnd tillerkände henne kränkingsersättning med 7 000 kr.<sup>183</sup>

En väktare arbetade på ett varuhus. Han grep en man som hade tillgripit varor och förde in honom till ett rum för att påbörja skyddsvisitation. Mannen gjorde ett plötsligt utfall bakåt och skallade väktaren. Det uppstod en brottningskamp och flera väktarkollegor kom till undsättning. Mannen bet väktaren i ena armen. Tingsrätten dömde mannen för våld mot tjänsteman och förpliktade honom att utge skadestånd till väktaren med 10 000 kr för kränkning (sakprövat). Brottsoffermyndighetens nämnd beviljade ersättning för kränkningen i enlighet med domen.<sup>184</sup>

I Brottsoffermyndighetens praxis finns inget som tyder på att anställda inom handel och finans skulle höra till de grupper som måste acceptera en högre toleransnivå för personangrepp.

En man kom in i en butik och betedde sig hotfullt och aggressivt mot en kvinnlig anställd. Mannen slog plötsligt till henne i bakhuvudet med handflatan vilket inte medförde någon direkt smärta. Mannen avled en tid efteråt varför polisen lade ned utredningen. Brottsoffermyndigheten tillerkände kvinnan ersättning för kränkning med 5 000 kr.<sup>185</sup>

En kvinna befann sig i sitt arbetsrum på en bank. Rummet var beläget längst in i banklokalen och på motsatt sida av bankentrén. Kvinnan hörde en kraftig smäll från

---

<sup>179</sup> Dnr 3950/95.

<sup>180</sup> Dnr 171/96.

<sup>181</sup> Dnr 1009/96.

<sup>182</sup> Dnr 1210/96.

<sup>183</sup> Dnr 854/96.

<sup>184</sup> Dnr 1518/96.

<sup>185</sup> Dnr 3607/96.

banklokalen och att någon sade något med hög röst. Hon var på väg ut ur rummet för att se vad som hade hänt då hon fick tecken från en kollega att sitta kvar. Brottsoffermyndigheten fann att kvinnan inte hade utsatts för en sådan allvarlig kränkning av sin personliga integritet som krävs för att kränkningens ersättning skall lämnas och lämnade därför hennes framställan utan bifall.<sup>186</sup>

En pistolbeväpnad man rånade en affär. En anställd befann sig i lokalen utan att direkt omfattas av rånarens hot. När den anställde såg att rånaren var beväpnad backade han undan och gömde sig bakom en hylla. Rånaren tillgrep kontanter och avvek från platsen. Vid denna typ av rånsituation, där den anställde befinner sig i lokalen där rånet utförs utan att direkt omfattas av rånarens hot men ändå så pass nära att det skulle vara svårt att avlägsna sig utan att direkt hotas, beviljade Brottsoffermyndigheten ersättning för kränkning med 5 000 kr.<sup>187</sup>

Ett postkontor utsattes för ett rån försök av en pistolbeväpnad man. Rånaren knuffade undan en kund som höll på att expedieras, riktade sin pistol mot kassörskan och beordrade henne att ge honom pengar. Kassörskan slog igen den öppna kassaluckan och kastade sig ned bakom disken. Rånaren lämnade postkontoret sedan han insett att han inte skulle få några pengar. Ingen har kunnat bindas vid brottet. Brottsoffermyndigheten fann att det vid denna typ av rånsituation, där en rånare går fram till kassan och hotar den anställde med ett vapen, skall utgå brottskadeersättning med 10 000 kr för kränkning.<sup>188</sup>

Två maskerade och beväpnade män rånade en bank. De beordrade under vapenhot bankpersonalen och de kunder som befann sig i banken att lägga sig ner på golvet. De sprayade bankens övervakningskameror med färg, riktade en pistol mot huvudet på en kund och hotade att skjuta honom om inte ett kassaskåp öppnades. Därefter tvingades två bankanställda att under vapenhot öppna kassaskåp, valv och bankomatutrymme. Efter att ha tillskansat sig en stor summa pengar försvann rånarna från platsen. Under hela rånet, som pågick under ca 10 minuter, låg en anställd kvinna på golvet med blicken riktad mot banklokalens dagvalv. Rånarna dömdes slutligt av hovrätten för rånet samt förpliktades att utge skadestånd till kvinnan med 40 000 kr för kränkning. - Brottsoffermyndighetens nämnd tog ställning till den anställda kvinnans yrkande om brottskadeersättning och förklarade följande. Högsta domstolen har i ett avgörande den 27 oktober 1997, NJA 1997 s. 723 [målet är refererat ovan], klargjort vilka nivåer för ersättning för kränkning som skall gälla vid bankrån av det slag som kvinnan varit med om. Mot bakgrund av nämnda dom och med beaktande av att kvinnan under rånet tvingades ligga ned på golvet och att rånet pågick en förhållandevis lång tid, men också till att hon inte utsattes för ett mot henne direkt riktat hot eller våld, finner Brottsoffermyndigheten att hon genom brottet blivit allvarligt kränkt. Ersättningen för denna kränkning bör bestämmas till 20 000 kr.<sup>189</sup>

En kvinna utsattes för ett rån i den livsmedelsbutik där hon arbetade. Två maskerade och beväpnade personer kom in i butiken där kvinnan vid tillfället befann sig tillsammans med två arbetskamrater. En av rånarna sprayade något som troligen var tårgas i kvinnans ansikte. Rånarna beordrade henne att lägga sig på golvet och att ge dem nyckeln till kassaskåpet. De tvingade henne även att följa med till kontoret. Polisen lade ned förundersökningen med motiveringen "ej spaningsresultat". Brottsoffermyndighetens nämnd tog ställning till den anställda kvinnans yrkande om brottskadeersättning och förklarade att hon, med beaktande av att hon under vapenhot beordrats ligga ner på golvet och utsatts för våld, utsatts för en allvarlig kränkning av sin personliga integritet. Ersättningen för denna kränkning bestämdes till 25 000 kr.<sup>190</sup>

---

<sup>186</sup> Dnr 2794/96.

<sup>187</sup> Dnr 2888/96.

<sup>188</sup> Dnr 5081/97.

<sup>189</sup> Dnr 5348/96.

<sup>190</sup> Dnr 3646/97.

En man utsattes för ett rån på sin arbetsplats. Två maskerade män kom in i den bensinstation, där han arbetade natt, hotade honom med ett gevär och beordrade honom att öppna kassan. Efter att han öppnat kassan och rånarna tagit pengarna tvingade de honom även att ta ut pengar ur den maskin som innehöll växelpengar. Därefter föste en av rånarna in honom i ett förråd och band fast honom i ett vattenrör, varefter båda rånarna avvek från platsen. Polisen lade ned förundersökningen med motiveringen "ej spaningsresultat". - Brottsoffermyndighetens nämnd tog ställning till mannens yrkande om brottsskadeersättning och förklarade att han, med beaktande av att han under vapenhot tvingats överlämna kontanter och därefter bundits fast vid ett vattenrör, varit utsatt för en allvarlig kränkning av sin personliga integritet. Ersättningen för kränkningen bestämdes till 25 000 kr.<sup>191</sup>

Två maskerade och beväpnade män rånade en bank. De beordrade under vapenhot bankpersonalen och de kunder som befann sig i banken att lägga sig ner på golvet. De sprayade bankens övervakningskameror med färg, riktade en pistol mot huvudet på en kund och hotade att skjuta honom om inte ett kassaskåp öppnades. Därefter tvingades två bankanställda att under vapenhot öppna kassaskåp, valv och bankomatutrymme. Efter att ha tillskansat sig en stor summa pengar försvann rånarna från platsen. Under hela rånet, som pågick under ca 10 minuter, låg en anställd kvinna på golvet. Hon blev vid ett tillfälle sparkad av en av rånarna, som också riktade sin pistol mot henne på cirka tre decimeters avstånd. Rånarna dömdes slutligt av hovrätten för rånet samt förpliktades att utge skadestånd till kvinnan med 40 000 kr för kränkning. [...] Mot bakgrund av nämnda dom [NJA 1997 s. 723] och med beaktande av att kvinnan utsattes för ett direkt mot henne riktat pistolhot, att hon under rånet tvingades ligga ned på golvet, att hon blev sparkad samt att rånet pågick en förhållandevis lång tid, finner Brottsoffermyndigheten att hon genom brottet blivit allvarligt kränkt. Ersättningen för denna kränkning bör bestämmas till 30 000 kr.<sup>192</sup>

Slutligen ett par ärenden med andra yrkesgrupper inblandade.

Ett tidningsbud utsattes för en oprovocerad misshandel av fyra ynglingar. Han fälldes till marken och tilldelades sparkar och slag mot kroppen, benen och huvudet. Misshandeln innehöll rasistiska inslag. Tingsrätten dömde ynglingarna för misshandel och förpliktade dem att utge skadestånd till tidningsbudet med bl a 15 000 kr för kränkning (sakprövat). Brottskadeersättning för kränkning utgick i enlighet med domen.<sup>193</sup>

En taxichaufför kom i dispyt med två passagerare angående betalningen för resan. Under det bråk som uppstod fick chauffören ett knivstick i magen. Den misstänkte gärningsmannen kunde inte bindas vid brottet och friades av tingsrätten. Brottsoffermyndigheten beviljade den skadade mannen brottsskadeersättning för kränkning med 30 000 kr.<sup>194</sup>

## 4.2.2 Socialförsäkringar

En arbetstagare som åsamkats en psykisk eller fysisk skada är regelmässigt i första hand hänvisad till socialförsäkringssystemet för ekonomisk ersättning. I det följande skall huvudinnehållet i systemet redovisas, till de delar som kan aktualiseras då en arbetstagare farit illa av våld eller hot.

Till att börja med kan ju givetvis skadan kräva kortare eller längre tids sjukskrivning. För ordningens skull kan det därför vara lämpligt att

---

<sup>191</sup> Dnr 2975/97.

<sup>192</sup> Dnr 5351/96.

<sup>193</sup> Dnr 3693/93.

<sup>194</sup> Dnr 986/95.

resumera de förmåner som då kommer ifråga. Enligt lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) svarar arbetsgivaren för *sjuklön* under de första fjorton dagarna - inklusive insjuknandedagen - i en sjukperiod (SjLL 1 och 7 §§)<sup>195</sup>. För anställningar som avtalats gälla kortare tid än en månad inträder rätten till sjuklön först efter fjorton dagars anställning (SjLL 3 §). Första sjukdagen är karensdag varvid sjuklön inte utges (SjLL 6 § första stycket p. 1). En sjuklöneperiod påbörjas först sedan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Endast om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter att hindret upphört kan sjuklönen beräknas från den dag då sjukdomsfallet inträffade (SjLL 8 § första stycket). Från och med den sjunde dagen efter dagen för sjukanmälan har arbetsgivaren rätt att avkräva läkarintyg för att utge sjuklön (SjLL 8 § andra stycket).

Sjuklön utgår med 80 procent av lönen inklusive andra anställningsförmåner (SjLL 6 § första stycket p. 2). Vad beträffar karensdag och sjuklöneperiodens längd betraktas återinsjuknade inom fem dagar som en fortsättning på den föregående sjukperioden. Det ställs inga krav på att återinsjuknandet skall vara förorsakat av samma sjukdom (SjLL 7 § tredje stycket). För att få sjuklön måste arbetsförmågan vara nedsatt på grund av sjukdom. Till skillnad mot vad som gäller för sjukpenning ställs det inga krav på graden av nedsättning av arbetsförmågan. Berättigad till ersättning är även den som bara kan arbeta en viss del av dagen på grund av sjukdom (SjLL 4 §).

Från den femtonde sjukdagen övergår ansvaret till försäkringskassan att betala *sjukpenning* till den som är sjukskriven. Det är arbetsgivarens skyldighet att inom sju dagar efter sjuklöneperiodens slut göra anmälan till försäkringskassan om fortsatt sjukskrivning (SjLL 12 §).

Sjukpenning utgår för varje sjukdag med 80 procent av den sjukpenninggrundade inkomsten delad med 365 (AFL 3 kap. 4 § första stycket p. 2). För att sjukpenning skall utges måste arbetsförmågan vara nedsatt på grund av sjukdom med minst en fjärdedel (AFL 3 kap. 7 § första stycket). Sjukpenning utges även vid medicinsk behandling som syftar till att förebygga sjukdom eller att förkorta sjukdomstid eller att helt eller delvis förebygga eller häva nedsättningen av arbetsförmågan (AFL 3 kap. 7 b §). Beroende på nedsättningen av arbetsförmågan kan sjukpenning utges helt, till tre fjärdedelar, till hälften eller till en fjärdedel (AFL 3 kap. 7 § andra stycket). Bedömningen av arbetsförmågans nedsättning är av central betydelse och påverkar inte bara rätten till sjukpenning utan även för eventuell förtidspension eller sjukbidrag. Utgångspunkten är att bara medicinska skäl beaktas (AFL 3 kap. 7 § tredje till femte stycket). Om det finns särskilda skäl får det vid bedömningen emellertid tas hänsyn även till den försäkrades ålder, bosättningsförhållanden, utbildning, tidigare verksamhet och andra liknande omständigheter (AFL 3 kap. 7 § sjätte stycket).

---

<sup>195</sup> Sjuklön finansieras således inte genom det allmänna försäkringssystemet, men på grund av den starka kopplingen mellan sjuklönesystemet och socialförsäkringarna förefaller det naturligt att behandla systemen tillsammans.

I svårare fall kan skadan medföra behov av *rehabilitering* för att arbetstagaren skall kunna återgå till sitt arbete. Ansvar för en sådan rehabilitering åvilar i första hand arbetsgivaren. Försäkringskassan har funktionen av samordnare och tillsynsorgan i de enskilda rehabiliteringsärendena<sup>196</sup>. Finns det skäl till det skall ansvaret för rehabiliteringsutredningen övertas av försäkringskassan (AFL 22 kap. 3 § sjätte stycket). I AML 3 kap. 2 a § tredje stycket åläggs arbetsgivaren att tillse att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (se avsnitt 3.2.1). Utom i fall då det framstår som obehövt skall arbetsgivaren påbörja en rehabiliteringsutredning om någon av följande förutsättningar är för handen:

- När den försäkrade till följd av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från sitt arbete under längre tid än fyra veckor i följd. Utredningen skall tillställas försäkringskassan inom åtta veckor från dagen för anmälan om sjukdomsfallet.
- När den försäkrades arbete ofta har avbrutits av kortare sjukperioder. Här räknas nämnda åttaveckors frist för utredningens tillsättande från dagen för anmälan av det sjukdomsfall som närmast föregick rehabiliteringsutredningen.
- När den försäkrade begär det. Utredningen skall då tillställas försäkringskassan inom åtta veckor från den dag då begäran framställdes hos arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren inte kan slutföra utredningen i tid skall, inom samma tidsfrist, orsaken till dröjsmålet meddelas till försäkringskassan.<sup>197</sup>

Vid behov av rehabiliteringsåtgärd, för vilken ersättning enligt AFL kan utges, skall försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Detta skall, såvitt möjligt, ske i samråd med den som planen gäller (AFL 22 kap. 6 §). Rehabiliteringsersättning består dels av rehabiliteringspenning - vilken utgår med samma belopp som sjukpenningen - dels av särskild ersättning för att bland annat täcka utbildnings- och resekostnader (AFL 22 kap. 7 och 8 §§)<sup>198</sup>. I likhet med sjukpenning kan rehabiliteringsersättning utgå med fjärdedelar i proportion till den nedsatta arbetsförmågan (AFL 22 kap. 9 §).

AD har fastslagit att ändringarna i AML innebär att arbetsgivaren har att i samråd med arbetstagaren svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering<sup>199</sup>. Enligt motiven till 1991 års ändringar i AFL<sup>200</sup> och AML<sup>201</sup> har markerats vikten av att arbetsgivaren gör allt som är möjligt för att anställningen skall bestå och överväger alla möjligheter att flytta arbetstagaren till någon annan uppgift inom företaget. I detta ligger bland annat att arbetsgivaren måste överväga om det är möjligt att genom en ändrad

---

<sup>196</sup> Gullberg/Rundqvist s. 96.

<sup>197</sup> AFL 22 kap. 3 §.

<sup>198</sup> Jfr. förordningen (1991:1321) om rehabiliteringsersättning.

<sup>199</sup> AD 1993 nr 42 och AD 1998 nr 13.

<sup>200</sup> Prop. 1990/91:141 s. 43.

<sup>201</sup> Prop. 1990/91:140 s. 51 f.

arbetsorganisation eller omplacering på annat sätt bereda arbetstagaren arbetsuppgifter så att denne kan stanna kvar. Det kan också vara frågan om att anskaffa tekniska hjälpmedel för att på så sätt underlätta för arbetstagaren att behålla sin anställning.

Om möjligheterna till rehabilitering är uttömda kan det bli fråga om *sjukbidrag* eller *förtidspension*. Förutsättningarna för rätt till dessa båda ersättningar är i princip desamma som gäller för sjukpenning. För att få rätt till förtidspension krävs tillika att nedsättningen av arbetsförmågan kan anses varaktig. För sjukbidragets vidkommande skall det istället kunna antas att nedsättningen blir ”*bestående under avsevärd tid*” (AFL 7 kap. 1 § och 13 kap. 1 §). Med detta menas minst ett år. Sjukbidrag är således alltid uttryckligen tidsbegränsat.

Både förtidspension och sjukbidrag kan utgå med fjärdedelar i relation till den nedsatta arbetsförmågan (AFL 7 kap. 2 §, jfr. 13 kap. 1 § tredje stycket). Ersättningens storlek är också densamma för sjukbidrag och förtidspension. Beräkningen följer samma mönster som för ålderspension. En del utgörs av folkpension, en annan av tilläggspension (ATP). Eftersom tilläggspension i form av förtidspension/sjukbidrag i princip skall motsvara vad vederbörande skulle fått om denne arbetat fram till pensionsåldern laboreras med pensionspoäng baserade på antagande. För att räkna ut förtidspensionens/sjukbidragets storlek kombineras dessa antagandepoäng med de faktiskt intjänade poängen. Om en beräkning, uteslutande baserad på de faktiskt intjänade poängen, är till den försäkrades fördel skall denna metod istället användas (AFL 7 kap. 4 § respektive AFL 13 kap. 2 §).<sup>202</sup>

Som en del av sjukförsäkringen regleras i AFL också rätten till olika *sjukvårdsersättningar*. I kompletterande specialförfattningar ges ytterligare föreskrifter om de olika ersättningsformerna i sjukförsäkringen. Den primära regleringen återfinns enligt följande:

- Hälsa- och sjukvård i allmänhet -  
AFL 2 kap. 1 och 2 §§,  
hälso- och sjukvårdslagen (1982:763 omtryckt 1992:567).
- Läkarvård -  
lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning,  
förordningen (1994:1121) om läkarvårdsersättning.
- Sjukhusvård -  
AFL 2 kap. 4 §,  
förordningen (1979:849) om ersättning för sjukhusvård m.m.
- Sjukresor -  
AFL 2 kap. 6 §,  
lagen (1991:419) om resekostnadsersättning vid sjukresor.

---

<sup>202</sup> Pensionssystemet står för närvarande inför genomgripande förändringar. Även reglerna för förtidspension kommer att beröras. Nya regler är planerade att träda ikraft år 2001 vilka troligen kommer att innebära förändringar i beräkningen av den antagna inkomsten (<http://www.pension.nu/system/berors/fortid.htm>).

- Läkemedel - lagen (1996:1150) om högkostnadsskydd vid köp av läkemedel m.m., förordningen (1996:1294) om högkostnadsskydd vid köp av läkemedel m.m.

Personskada som åsamkats arbetstagare i tjänsten på grund av våld eller hot bör i de flesta fall klassas som arbetsskada. *Ersättning för arbetsskada* kan utgå från såväl AFL som LAF. Som framgår i det följande blir regleringen i LAF av avgörande betydelse vad gäller ekonomisk kompensation för den skadelidande. Arbetsskadeförsäkringen är vår äldsta socialförsäkring<sup>203</sup> och gäller för alla som förvärvsarbetar i Sverige (LAF 1 kap. 1 § första stycket)<sup>204</sup>. Den täcker även skador som visar sig efter att anställningen upphört. Dessutom, vilket behandlas närmare i nästa avsnitt, finns kollektivavtalsbaserade försäkringar med en mycket nära koppling till regleringen i LAF. Enligt en utbredd uppfattning utnyttjas inte rätten till ersättning vid arbetsskada i full utsträckning. Detta hänger samman med att de som skall utnyttja rättigheterna ofta saknar kunskap om dem eller inte förmår utnyttja dem<sup>205</sup>.

Arbetsskadeförsäkringen handhas främst av Riksförsäkringsverket (RFV) och de allmänna försäkringskassorna (LAF 1 kap. 2 §). Det skall erinras om, den ovan nämnda (se fotnot 23), skyldigheten att omgående underrätta arbetsgivaren om en inträffad arbetsskada. Arbetsgivaren har sedan att anmäla skadan till allmän försäkringskassa (LAF 8 kap. 1 §). Det är den allmänna försäkringskassan som bestämmer den ersättning som skall betalas ut (LAF 8 kap. 3 §).

Med skada i LAF avses personskada (LAF 2 kap. 4 §). Genom lagens definition av arbetsskada kan begreppet indelas i fyra typer:

- Olycksfall i arbetet<sup>206</sup> (LAF 2 kap. 1 § första stycket).
- Olycksfall till eller från arbetsstället (färdolycksfall), förutsatt att färdan föranleddes av och stod i nära samband med arbetet<sup>207</sup> (LAF 2 kap. 1 § tredje stycket).
- Skada till följd av annan skadlig inverkan i arbetet d. v. s. arbetssjukdomar (LAF 2 kap. 1 § första stycket).
- Smittsamma sjukdomar (LAF 2 kap. 1 § fjärde stycket).

Beroende på omständigheterna kan våld och hot förorsaka en arbetsskada som kan hänföras endera till kategorin olycksfall i arbetet, färdolycksfall eller till arbetssjukdom<sup>208</sup>.

<sup>203</sup> SOU 1998:37 s. 17.

<sup>204</sup> Jfr. den allmänna försäkringen som gäller för dels svenska medborgare, dels alla som är bosatta i landet (AFL 1 kap. 3 § första stycket).

<sup>205</sup> Roos s. 22.

<sup>206</sup> Frågan om skada inträffat i arbetet behandlas bland annat i FÖD 1980:9, FÖD 1985:43, FÖD 1988:16, FÖD 1990:11, FÖD 1991:22, FÖD 1995:4, FÖD 1995:9, FÖD 1995:21, och RÅ 1997 not. 99.

<sup>207</sup> Färdolycksfall behandlas exempelvis i FÖD 1986:44 och FÖD 1986:60



I ett mål från Försäkringsöverdomstolen som behandlade färdolycksfall - FÖD 1985:43 - hade den klagande blivit överfallen och svårt knivskuren på väg till sitt arbete. Dagen före händelsen hade klaganden träffat gärningsmannen på en buss varvid klaganden hade yttrat något som gärningsmannen hade uppfattat som starkt provocerande. Frågan som Försäkringsöverdomstolen hade att ta ställning till var om klaganden på grund av vad som tidigare förevarit mellan kontrahenterna skulle anses medvållande till skadan. I tidigare praxis rörande färdolycksfall<sup>209</sup> hade nämligen fastslagits att rätten till ersättning enligt LAF var beroende av om den skadade vid olyckstillfället själv försatt sig i en sådan situation som kunde anses täckt respektive inte täckt av lagen.

Försäkringsöverdomstolen fann att oavsett vad som förekommit mellan klaganden och gärningsmannen dagen innan överfallet, hade klaganden i samband med överfallet inte uppträtt på ett sådant sätt att han kunde anses medvållande till händelseförloppet. Dessutom hade det tidigare klarlagts i en tingsrättsdom att gärningsmannen utfört överfallet under inflytande av ett abnormtillstånd jämförbart med sinnessjukdom. Följaktligen skulle de fysiska och psykiska skador som klaganden åsamkats vid den ifrågavarande färden räknas som skador till följd av olycksfall i arbetet.

Ett olycksfall i arbetet kan beskrivas som en oförutsedd och oväntad händelse med ett kortvarigt händelseförlopp. Skada till följd av olycksfall anses ha inträffat den dag då skadan visade sig (LAF 2 kap. 4 §). Till olycksfall räknas tveklöst om en arbetstagare blir misshandlad eller lider skada som en direkt följd av enstaka hot. Hur återkommande hot och andra aggressiva angrepp som pågår under en längre tid skall bedömas är däremot inte helt givet. Är arbetssituationen sådan att arbetstagaren ständigt blir utsatt för påhopp, utan att det går att utpeka någon eller några särskilda incidenter som avgörande för arbetsskadans uppkomst, så är det tänkbart att skadan kan komma att klassificeras som en skada till följd av annan skadlig inverkan. En prövning får företas i det enskilda fallet. Klart är att det ur arbetstagarens synvinkel har vissa fördelar om skadan kan hänföras till olycksfall istället för skadlig inverkan. Anledningen till detta återkommer jag till längre fram.

För de arbetsskador som hamnar inom kategorin skada till följd av annan skadlig inverkan är rättsläget för närvarande inte helt klarlagt. ”Med annan skadlig inverkan avses inverkan av en faktor som med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har.”<sup>210</sup> Detta skadlighetsrekvisit infördes genom en lagändring som trädde ikraft den 1 januari 1993<sup>211</sup>. Tidigare hade det varit tillräckligt med att arbetsmiljöfaktorn *sannolikt* kunde ge upphov till den aktuella skadan.

---

<sup>208</sup> Även den fjärde kategorin - smittsamma sjukdomar - kan aktualiseras om en angripare avsiktligt överför en smitta på en arbetstagare. Ett exempelvis är en situation där en HIV-positiv missbrukare angriper arbetstagaren med en infekterad kanyl, och på så vis överför HIV-smittan. Hot och angrepp med förment HIV-infekterade sprutor och kanyler har visserligen förekommit men inget fall i Sverige har, mig veterligen, lett till att arbetstagaren också smittats. En skada som uppkommit på dylikt vis får förmodligen därför anses som så pass udda att det inte finns anledning att här gå närmare in på skadetyper.

<sup>209</sup> Försäkringsöverdomstolen mål nr. 1539/78 och mål nr. 479/79:10.

<sup>210</sup> LAF 2 kap. 1 § första stycket.

<sup>211</sup> Genom SFS 1992:1698.

Samtidigt med ändringen av skadlighetsrekvisitet genomfördes en markant höjning av beviskraven för den försäkrade. Tidigare innebar bevisregeln en presumtion för att den skadliga inverkan hade orsakat skadan. Presumtionen bröts bara om betydligt starkare skäl talade emot ett samband mellan den skadliga inverkan och skadan än för ett sådant samband. Numera gäller istället, enligt 2 kap. 2 §, att om ”[...] en försäkrad har varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, skall skada som han ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan, om övervägande skäl talar för det.” Regeln innebär att det krävs positiv bevisning i det enskilda fallet för att den skadliga inverkan har orsakat sjukdom eller skada. Liksom tidigare gäller principen om att arbetstagaren är ”försäkrad i befintligt skick”. I tveksamma fall - till exempel om två likvärdiga medicinskt sakkunniga har olika uppfattning i sambandsfrågan - är emellertid avsikten att den nya bevisregeln skall förhindra ett avgörande till den försäkrades förmån<sup>212</sup>.

Vidare infördes 1993, i 2 § tredje stycket, ett undantag som tidigare tillämpats i praxis<sup>213</sup>. Undantaget innebär att en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av företagsnedläggelse, arbetstvist, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden inte skall anses som arbetsskada<sup>214</sup>.

Förändringarna av skadlighetsrekvisitet och bevisregeln gäller inte för arbetsskador som inträffat före den 1 januari 1993, och som anmälts till försäkringskassan senast den 30 juni 1993<sup>215</sup>. Förutom i ett fall<sup>216</sup> har de nya reglerna ännu inte prövats i högsta instans<sup>217</sup>. Försäkringsöverdomstolens ganska omfattande praxis kring de tidigare reglerna är följaktligen inte till någon säker vägledning för nuvarande rättstillämpning, fränsett vad gäller redovisningen av medicinskt material<sup>218</sup>.

Närmast för att kunna jämföra med framtida prejudikat kan följande mål från Försäkringsöverdomstolen - FÖD 1995:17 - utgöra ett belysande exempel på tidigare praxis kring arbetsskada på grund av i synnerhet hot. Målet handlade om en butiksförsäljare som hade drabbats av omfattande psykiska och psykosomatiska besvär. Som orsak till besvären hade försäljaren i försäkringsrätten angivit bland annat slitningar i kontakten med arbetsgivaren samt de upprepade rån hon utsatts för. Försäkringsrätten avsåg hennes yrkande då sjukdomsbesvären ansågs hänförliga till de i praxis tillämpade undantagen för psykiska

---

<sup>212</sup> Prop. 1992/93:30 s. 36 f.

<sup>213</sup> Denna praxis utvecklades som en följd av uttalanden i förarbetena till LAF (prop. 1975/76:197 s. 91).

<sup>214</sup> Exempel på senare års tillämpning av stadgandet ges i FÖD 1993:6, RÅ 1996 ref. 55 och RÅ 1996 not. 27.

<sup>215</sup> Övergångsbestämmelser till SFS 1992:1698.

<sup>216</sup> RÅ 1998 ref. 8. Målet rörde en facklig förtroendeman som begått självmord efter att ha deltagit i en längre tids påfrestande förhandlingar om arbetsvillkoren på sin arbetsplats. Regeringsrätten ansåg att arbetsskada förelåg.

<sup>217</sup> Sedan Försäkringsöverdomstolen lades ner 1995 utgör Regeringsrätten högsta instans för överklaganden enligt FAL (FAL 8 kap. 12 §) och AFL (AFL 20 kap. 11 och 12 §§).

<sup>218</sup> Bratthall/Stenberg i Karnov 1999/2000 s. 3899.

störningar till följd av arbetstvister, byte av arbetsuppgifter, bristande uppskattning av arbetsinsatser eller allmän vantrivsel med arbetsuppgifter och arbetskamrater<sup>219</sup>.

I sitt överklagande till Försäkringsöverdomstolen åberopade försäljaren ett medicinskt sakkunnigutlåtande där försäljaren befanns lida av så kallat posttraumatiskt stressyndrom. Tillståndet bedömdes vara en traumatisering från i första hand olika våldssituationer som inte kommit under behandling. Rånsituationerna beskrevs vara av en brutal råhet och repetitivitet. Hon hade rånats nio gånger varav två gånger med vapen. De psykiska skadorna ansågs fullt jämförbara med krigsskador, där upprepade livshotande situationer skapar en psykisk utnötningsreaktion. Rånen ansågs i utlåtandet ensamma förklara försäljarens sjukdomstillstånd. Bedömningen i utlåtandet fick stöd av ett annat sakkunnigutlåtande inhämtat av Försäkringsöverdomstolen. Med hänsyn till de medicinska utlåtandena fann Försäkringsöverdomstolen att försäljaren varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet på grund av rånen. Vidare ansågs skälen som talade mot ett orsakssamband mellan säljarens psykiska besvär och den skadliga inverkan hon varit utsatt för *inte* vara *betydligt starkare än de skäl som talade för* ett sådant samband<sup>220</sup>. Säljaren ansågs således berättigad till ersättning enligt LAF.

Målet ger prov på hur Försäkringsöverdomstolen bedömde en konkurrenssituation mellan skadlig inverkan genom hot om våld och skadlig inverkan på grund av skäl som inte godtogs enligt LAF.

I brist på avgöranden från högsta instans avseende de nya bevisregler som infördes 1993, får utslag meddelade av kammarrätterna desto större tyngd. I ett mål från Kammarrätten i Göteborg<sup>221</sup> yrkade klaganden i målet på arbetsskadelivränta på grund av sina sjukdomsbesvär. Bakgrunden var att klaganden hade utsatts för ett grovt rån i sitt arbete som affärsbiträde i en kvartersbutik. En tid efter rånet utsattes hon för knivhot. Vidare hade kvinnan tagit emot ett telefonsamtal där hon mordhotades. Samtalet kunde sättas i samband med rånet. Till följd av händelserna sade hon upp sig och sjukskrevs därefter. Hon mådde psykiskt dåligt och hade sömnsvårigheter samt återkommande värk i nacke och skuldra jämte spänningshuvudvärk. Besvären diagnostiserades som posttraumatiskt stressyndrom.

I Kammarrätten förekom två utlåtanden från medicinskt sakkunniga (inklusive Försäkringskassans egen försäkringsläkare). I dessa utlåtanden bedömdes det föreligga ett samband mellan den skadliga inverkan kvinnan utsatts för i sitt arbete som affärsbiträde och hennes psykiska och psykosomatiska ohälsa. Mot bakgrund av utredningen fann kammarrätten att *övertvägande skäl* talade för att det förelåg ett samband mellan de händelser i form av rån och hot kvinnan utsatts för i sitt arbete som affärsbiträde och hennes sjukdomsbesvär. Vid dessa förhållanden förelåg en rätt för kvinnan till arbetsskadelivränta för den eventuella inkomstförlust hon fått vidkännas från det att hon slutat sitt arbete.

Trots att de två redovisade målen i vissa avseenden utgår från skiljaktiga rättsregler tycks dessa skillnader inte på något påtagligt sätt slå igenom i domstolarnas slutliga bedömning. I Arbetskadautredningen<sup>222</sup> dras en liknande slutsats på basis av en begränsad undersökning av förvaltningsdomstolarnas praxis i arbetsskademål. Utredningens intryck var att

---

<sup>219</sup> Det vill säga den praxis som kodifierats i nuvarande LAF 2 kap. 1 § andra stycket (se ovan).

<sup>220</sup> Jfr. min kursivering med den tidigare bevisregeln.

<sup>221</sup> Mål nr. 335-1999.

<sup>222</sup> Arbetskadautredningen tillsattes 1997 med uppgift att se över arbetsskadeförsäkringen (SOU 1998:37 s. 3).

domstolarnas senare bedömningar inte skiljde sig från de bedömningar som gjordes före lagändringarna<sup>223</sup>.

Statistiken över arbetsskadeanmälningar och prövade mål visar emellertid på kraftigt sjunkande siffror sedan 1993, då ändringen av skadlighetsrekvisitet och bevisregeln skedde. Antalet anmälningar om arbetsskada uppgick i slutet av 1980-talet till över 250 000 per år. År 1996 var den motsvarande siffran nere i 114 000. Vad gäller antalet skadeärenden som inkommit till försäkringskassan för prövning fanns 1988 en toppnotering med 115 900 ärenden. Året innan lagändringen (1992) uppgick antalet ärenden till 80 600, för att 1995 ha sjunkit till endast 17 800 ärenden.<sup>224</sup>

Försäkringskassornas tillämpning av LAF har sedan lång tid tillbaka varit föremål för hård kritik. Undersökningar har visat på stora differenser i de olika kassornas lagtillämpning samtidigt som man arbetat med stora balanser<sup>225</sup>. I en tillsynsrapport från RSV<sup>226</sup> konstateras allvarliga brister både i kassornas beslutsunderlag och förvaltningsrättsliga tillämpning. I över en fjärdedel av de granskade arbetsskadeärendena befanns antingen beslutet vara direkt felaktigt eller beslutsunderlaget alltför otillräckligt. Ungefär lika hög andel av ärendena hade brister i tillämpningen av förvaltningslagens regler<sup>227</sup>. Detta kan vara värdefullt att ha i åtanke för den som avser yrka på ersättning enligt LAF.

Som jag nämnde tidigare kan det vara fördelaktigare för en skadelidande om arbetsskadan hänförs till kategorin olycksfall istället för till annan skadlig inverkan. Detta beror främst på det numera så stränga kravet på samband mellan den skadliga faktorn och skadan. Skadlighetsrekvisitet gäller dock inte för olycksfall. Därför kan, i dessa fall, det första steget i prövningen hoppas över. Bevisregeln i 2 § - det andra steget i prövningen - gäller dock även för olycksfallsskador. En arbetstagare som fått psykiska eller psykosomatiska besvär på grund av att vederbörande under lång tid blivit utsatt för återkommande och tärande hot och våldshändelser kan alltså göra klokt i att specificera de svårare incidenterna och söka hänföra dessa till olycksfall.

Vid sjukdom förorsakad av arbetsskada utgår numera inte någon särskild ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Det blir, som vid vilken annan sjukdom som helst, den allmänna sjukförsäkringen som träder in (LAF 3 kap. 1 §). Det är först vid en bestående nedsättning av arbetsförmågan som arbetsskadeförsäkringen träder in med högre ersättningsnivå. I sådana fall ges i princip full täckning för inkomstförlust. Ersättningen utges då i form

---

<sup>223</sup> SOU 1998:37 s. 119 ff.

<sup>224</sup> SOU 1998:37 s. 105 ff.

<sup>225</sup> Antoinette Hetzler och Kjell Eriksson - *Arbetsskadeförsäkringens tillämpning*, 1984 (Roos s. 70 och 184).

<sup>226</sup> RSV är tillsynsmyndighet för försäkringskassorna och har bland annat till uppgift att se till bestämmelserna i AFL och LAF tillämpas likformigt av kassorna (AFL 18 kap. 2 §, FAL 8 kap. 12 § och förordningen (1988:1204) med instruktion för Riksförsäkringsverket 1 och 2 §§).

<sup>227</sup> RSV Anser 1999:5.

av livränta. Arbetstagaren har dock en form av självrisk genom att livränta bara utgår om nedsättningen av arbetsförmågan uppgår till minst en femtandedel. Vidare krävs att förlusten per år räknat inte understiger en fjärdedel av det basbelopp som gällde vid början av det år då livräntan skulle börja utgå (LAF 4 kap. 1 §).

Bedömningen av hur stor nedsättningen är av den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst sker med stöd av LAF 4 kap. 3 §. Därvidlag skall beaktas vad som rimligen kan begäras av den försäkrade ”[...] med hänsyn till arbetsskadan, hans utbildning och tidigare verksamhet samt ålder, bosättningsförhållanden och andra sådana omständigheter.” För äldre försäkrade gäller att deras möjligheter dessutom skall avgöras med hänsyn till det rådande arbetsmarknadsläget (LAF 4 kap. 3 § andra stycket).

Livräntan beräknas<sup>228</sup> på den försäkrades livränteunderlag vilket som huvudregel motsvaras av den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst enligt AFL. Livräntan utgår med så stor andel av livränteunderlaget som motsvarar nedsättningen av den försäkrades förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete (LAF 4 kap. 2 och 5 §§ samt AFL 3 kap. 2 §). Livräntan är kopplad till basbeloppet och omräknas vid förändring av detta (LAF 6 kap. 2 §).

Gemensamt för både beräkningen av livränta enligt LAF och beräkningen av sjukpenning enligt AFL är att inkomster överstigande 7;5 basbelopp inte beaktas (LAF 4 kap. 11 § och AFL 3 kap. 2 § andra stycket). Den inkomstminskning den försäkrade därvidlag förorsakas kan dock utkrävas av en eventuell skadevällare enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler (LAF 6 kap. 7 § första stycket och AFL 20 kap. 7 §).

### 4.2.3 Kollektivavtalade försäkringar

Som komplement till socialförsäkringarna åtnjuter flertalet anställda ett kollektivavtalat försäkringsskydd. Dessa försäkringar är privata och faller därmed in under försäkringsavtalslagens tillämpningsområde.

Merparten av de kollektivavtalade försäkringarna hör till gruppen Arbetsmarknadsförsäkringar (AMF)<sup>229</sup>. Premierna för AMF-försäkringarna beräknas på varje företags löneunderlag<sup>230</sup>. Den allmänna sjukförsäkringen är kompletterad av den så kallade avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS)<sup>231</sup>. Överenskommelse om denna försäkring har träffats mellan Svenska

---

<sup>228</sup> Det finns ett stort antal avgöranden från Försäkringsöverdomstolen om livränteberäkningen. Följande utgör bara ett mindre urval: FÖD 1988:32, FÖD 1989:25, FÖD 1990:36, FÖD 1991:14, FÖD 1994:6.

<sup>229</sup> AMF är en gemensam beteckning för de bolag som administrerar de olika arbetsmarknadsförsäkringarna. Dessa bolag ägs gemensamt av de avtalsslutande parterna.

<sup>230</sup> AMF Gemensamma försäkringsvillkor 12 och 13 §§

<sup>231</sup> AGS administreras av Arbetsmarknadsförsäkringar, sjukförsäkringsaktiebolag (AMF-sjukförsäkring).

Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO). LAF kompletteras av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)<sup>232</sup>. Avtal om TFA har slutits mellan dels SAF, LO och Privattjänstemannakartellen (PTK), dels Kooperationens förhandlingsorganisation, LO och PTK. Kommun- och landstingsanställda får ett motsvarande försäkringsskydd genom AGS-KL respektive TFA-KL. Till TFA-KL är kopplat vissa förmånligare villkor som gäller vid skador som uppkommit genom hot, våld och misshandel (se nedan).

Statsanställda får sitt försäkringsskydd genom avtalet om ersättning vid personskada (PSA). PSA är alltså en motsvarighet till TFA, men ger statsanställda vissa rättigheter vid arbetsskada som skiljer sig från andra grupper. Någon motsvarighet till AGS finns däremot inte för de statsanställda. Enligt sitt allmänna kollektivavtal har statsanställda istället rätt att behålla 10 procent av lönen under sjukpenningtiden vilket ger samma resultat som förmånerna enligt AGS.

Av mer marginell betydelse i detta sammanhang har vissa avtalade sjukförmåner kooperativt anställda tjänstemän kommer i åtnjutande av. Förmånerna inträder vid längre sjukfrånvaro och gynnar främst tjänstemän med en lön överstigande 7,5 prisbasbelopp<sup>233</sup>.

Rätt till ersättning från AGS har en försäkrad som är arbetsoförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall, och på grund därav har rätt till sjukpenning enligt AFL (AGS försäkringsvillkor § 12). Ersättningen utges från och med den 15:e dagen (AGS försäkringsvillkor § 14) till och den 360:e dagen i en sjukperiod. Ersättningens storlek uppgår till 12,5 procent<sup>234</sup> av den sjukpenning som den försäkrade erhållit från försäkringskassan (AGS försäkringsvillkor § 16). Villkoren i AGS-KL överensstämmer i allt väsentligt<sup>235</sup> med AGS:s villkor.

Anställda som drabbas av personskador som är att hänföra till arbetsskador kan få ersättning genom TFA. Arbetsskadebegreppet i TFA är detsamma som enligt LAF. Bevisreglerna är likaledes desamma (TFA försäkringsvillkor § 3). Detta medför att AMF kan använda sig av försäkringskassans bedömning av huruvida arbetsskada föreligger<sup>236</sup>. TFA gäller under arbetstagarens hela anställningstid. Även arbetssjukdomar som visar sig först efter att anställningen upphört omfattas av försäkringsskyddet.

---

<sup>232</sup> TFA administreras av Arbetsmarknadsförsäkringar trygghetsförsäkring, försäkringsaktiebolag (AMF-trygghetsförsäkring).

<sup>233</sup> KTP-planen 8:1 och 8:2.

<sup>234</sup> 12,5 procent av sjukpenningen motsvarar 10 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

<sup>235</sup> En skillnad av obetydlig praktisk betydelse består i att flertalet anställda som omfattas av AGS-KL även omfattas av ett avtal som berättigar dem till 10 procent i sjuklön av arbetsgivaren från och med den 15:e till och med den 90:e sjukdagen. Ersättningen från AGS-KL minskas då i motsvarande mån.

<sup>236</sup> Roos s. 74.

Villkoren för ersättning skiljer sig beroende på om arbetsförmågan förorsakats av olycksfall eller av arbetssjukdom.

En grundförutsättning för ersättning för *arbetsolycksfall* är att olycksfallet medfört arbetsförmåga som varat i mer än 14 dagar eller medfört bestående invaliditet (TFA försäkringsvillkor § 4 första stycket). Som huvudregel utgår ersättning för olycksfall från och med 91:a sjukdagen och då med ett belopp motsvarande 10 procent av den skadades inkomstförlust. En förutsättning för ersättningen är att förlusten, efter avdrag för ersättning från arbetsgivaren och det allmänna, uppgår till minst 20 procent av inkomsten (TFA försäkringsvillkor § 6). Om olycksfallet medfört arbetsförmåga i högst 14 dagar och föranlett läkarbesök lämnas ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler för läkar- och sjukvårdskostnader (TFA försäkringsvillkor § 8). Har arbetsförmågan överstigit 14 dagar lämnas dessutom ersättning för samtliga skäligena merkostnader skadan medfört såsom hemhjälpkostnader eller vid olycksfallet skadade kläder (TFA försäkringsvillkor §§ 4 och 7). Ersättning för sveda och värk kan utgå om arbetsolycksfallet medfört en arbetsförmåga överstigande 30 dagar. Sistnämnda krav gäller dock inte om svedan och värken kan betecknas som svår (TFA försäkringsvillkor § 10). I motsats till vad som gäller vid arbetssjukdom kan AMF göra en självständig bedömning - det vill säga utan stöd av försäkringskassebeslut - av om ett arbetsolycksfall berättigar till ersättning.

Är arbetsförmågan istället förorsakad av *arbetssjukdom* är villkoren för ersättning strängare. Arbetssjukdom berättigar bara till ersättning under villkor att skadan dels kvarstår sedan 180 dagar förflutit från den dag då skadan visade sig, dels av försäkringskassan förklarats vara en arbetsskada enligt FAL 8 kap. 3 § (TFA försäkringsvillkor § 4 andra stycket). Om arbetssjukdom berättigar till ersättning, enligt sist nämnda, ersätts merkostnader i form av läkar- och sjukvårdskostnader m. m. (TFA försäkringsvillkor § 7). Vidare utges ersättning för sveda och värk förutsatt att arbetsförmågan varat i mer än 30 dagar (observera skillnaden mellan att skadan kvarstår och att skadan ger upphov till arbetsförmåga). Ersättningen utgår inte för tid före den 91:a dagen av arbetsförmåga. I de fall arbetsskadans art varit svår utges dock ersättning för sveda och värk för hela den aktuella tiden och oavsett hur länge arbetsförmågan varat (TFA försäkringsvillkor § 10).

Gemensamt för ersättning av kostnader enligt TFA är en självrisk på 500 kronor. Vidare betalas inte belopp under 100 kronor ut (TFA försäkringsvillkor § 33). I praktiken innebär detta att det inte utgår någon ersättning om de sammanlagda kostnaderna understiger 600 kronor.

Kan den skadade på grund av bestående följder inte återgå till sitt tidigare förvärvsarbete ersätter TFA skälig kostnad avseende erforderlig *rehabilitering* till annat jämförbart yrke (TFA försäkringsvillkor § 24). Det kan röra sig om utbildningsstöd i form av ersättning för resor, kurslitteratur m. m.

Arbetskada som leder till *bestående invaliditet* ersätts enligt *skadeståndsrättsliga regler* med ersättning för följande poster:

- *Inkomstförlust* - Detta innebär i princip ersättning upp till lönenivån före skadan. Från ersättningen dras den summa som utgår enligt LAF. Enligt LAF ersätts inte inkomster över 7,5 basbelopp. Någon sådan begränsning finns dock inte i TFA. Ersättningen utges främst i form av årlig livränta (TFA försäkringsvillkor § 13). Snarast i undantagsfall kan kompensation utgå i form av engångsbelopp (TFA försäkringsvillkor § 15). Livräntan fastställs med hänsyn till graden av nedsättning av arbetsförmågan. Graden av nedsättning bedöms på likartade grunder som enligt LAF (TFA försäkringsvillkor § 14)<sup>237</sup>.
- *Lyte eller annat stadigvarande men* - Såsom framgått i avsnitt 4.2.1 står ersättningen i relation till graden av den medicinska invaliditeten (TFA försäkringsvillkor §§ 17 och 18).
- *Olägenheter i övrigt* - Här är den ökade anspänningen på grund av skadan i centrum för bedömningen (TFA försäkringsvillkor § 20).
- *Sjukvårdskostnader och andra utgifter* - TFA försäkringsvillkor § 21. Vid invaliditet är det särskilt angeläget att reglera denna utgiftspost med hänsyn till framtida förväntade kostnader.

Tydligt är att en anställd som skadats i arbetet får vara beredd att själv bära en del av skadekostnaderna även med TFA. Skadeståndsrättsliga ersättningsnivåer aktualiseras först om arbetsskadan visar sig bli bestående. Kan arbetstagaren däremot visa att arbetsskadan vållats av arbetsgivaren genom vårdslöshet - enligt SkL:s terminologi - är den skadade, enligt TFA försäkringsvillkor § 22a, berättigad till en ersättning som motsvarar skadeståndsrättslig nivå. Detta innebär att nämnda självrisk faller bort och den försäkrade får full kompensation för skadan (dock knappast reservationspris - se ovan). Det är arbetstagaren som har bevisbördan för arbetsgivarens eventuella vårdslöshet. Fråga om rätt till denna förmånligare ersättning prövas av en särskild nämnd. Lyckas inte arbetstagaren nå framgång inför vållandenämnden kan beslutet överklagas inför allmän domstol. Det skall dock understrykas att ersättning på grund av vållande bara prövas om grundkraven för ersättning enligt TFA är uppfyllda<sup>238</sup> det vill säga

- vid arbetsolycksfall - att skadan skall ha medfört arbetsoförmåga i mer än 14 dagar eller lett till medicinsk invaliditet,
- vid arbetssjukdom - att skadan skall ha kvarstått i minst 180 dagar och förklarats vara arbetskada av försäkringskassan.

På grund av en bestämmelse i TFA försäkringsvillkor § 35 förhindras arbetstagaren att väcka skadeståndstalan direkt mot sin arbetsgivare inför allmän domstol. Paragrafen gäller för skadeståndstalan med anledning av personskada som utgör arbetskada.

<sup>237</sup> LAF 4 kap. 1-3 §§, se avsnitt 4.2.2.

<sup>238</sup> TFA försäkringsvillkor § 22a jfr. § 4.



Bestämmelsen behandlades i AD 1988 nr 137 där AD fastslog att avtalsvillkoret inte kunde uppfattas som ett talförbud utan som en friskrivningsklausul till arbetsgivarens förmån. AD fann inga skäl att jämka eller åsidosätta bestämmelsen

Samordningsreglerna återfinns i §§ 29 och 30. Den skadade äger inte rätt till ersättning enligt TFA ”[...] i den mån ersättning kan utges från stat kommun, försäkringsanstalt, arbetsgivare eller annan i form av periodisk ersättning eller ersättning avseende kostnader, sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men eller olägenheter i övrigt till följd av skadan.” Samordning sker dock inte i fråga om sådan ersättning för vilken AMF-trygghetsförsäkring har rätt till återkrav<sup>239</sup>.

Försäkringsvillkoren för *TFA-KL* är snarlika med villkoren för TFA. Arbetstagare som är försäkrade genom TFA-KL har, för vissa arbetsskador, likväl något förmånligare villkor än arbetstagare med TFA. Detta hänger samman med två avtal som slutits mellan parterna inom kommun- och landstingsområdet. Avtalen berättigar till full ersättning för faktisk inkomstförlust och kostnader om det föreligger synnerliga skäl eller om arbetsskadan uppkommit genom hot, våld och misshandel. Såsom synnerliga skäl räknas skadefall som inträffar under extraordinära förhållanden, exempelvis vid rena nödsituationer. Skador som uppkommit genom hot, våld och misshandel ersätts om skadan medfört minst åtta dagars arbetsförmåga. Även psykiska besvär berättigar därvidlag till ersättning.<sup>240</sup>

Ersättningsanspråk enligt *PSA* prövas av Statens trygghetsnämnd. Själva skaderegleringen sker för nämndens räkning hos AMF-trygghetsförsäkring. Även om systematiken är något annorlunda utformad överensstämmer villkoren för ersättning enligt *PSA* i många stycken med vad som gäller för TFA och TFA-KL.

En i sammanhanget intressant skillnad gentemot TFA består i att arbetsskadebegreppet i *PSA* uttryckligen innefattar skada som föranletts av våld eller misshandel som en arbetstagare utsatts för på grund av sin anställning (*PSA* 2 § första stycket p. 4). Med termen våld i stadgandet skall inte bara förstås fysiskt våld utan även psykiskt våld i form av till exempel hot<sup>241</sup>. Om våldet eller misshandeln leder till att arbetstagaren blir arbetsförmögen lämnas full ersättning<sup>242</sup> för inkomstförlust från första sjukdagen. Ersättning för inkomstförlust kan i vissa fall utges även i andra skadefall där ”likartade omständigheter” föreligger (*PSA* 21 § tredje stycket). Med likartade omständigheter åsyftas situationer där en arbetstagare skadas i samband med ett ingripande mot någon utan att skadan är avsiktlig eller direkt förorsakad

---

<sup>239</sup> Jfr. lagen om försäkringsavtal 25 §.

<sup>240</sup> Enligt förhandlingsprotokoll daterat den 30 november 1994 (AMF Försäkring m. fl. s. 18 f.).

<sup>241</sup> Kristina Thorsson AMF.

<sup>242</sup> Bortsett från en självrisk på 500 kronor som gäller för alla skadeersättningar enligt *PSA* (*PSA* 20 §). Enligt ovan nämnda tillägg till TFA-KL tas ingen hänsyn till självrisk då det rör sig om en arbetsskada förorsakad av hot, våld och misshandel.

av den mot vilken ingripandet är riktat. Ett konkret exempel är när en polis halkar och skadar sig i jakten på en förbrytare<sup>243</sup>.

Övriga ersättningar som kan aktualiseras utges i princip under samma förutsättningar som enligt TFA/TFA-KL. Dessa återfinns enligt följande:

- Inkomstförlust vid arbetsoförmåga till följd av arbetsolycksfall - PSA 21 § första och andra stycket.
- Inkomstförlust på grund av skada i tjänsten som vållats av arbetsgivaren genom vårdslöshet - PSA 30 §.
- Inkomstförlust vid invaliditet - PSA 31-34 §§.
- Ersättning för sveda och värk - PSA 22 och 23 §§.
- Sjukvårdskostnader och andra kostnader - PSA 24 §.
- Lyte och andra bestående men - PSA 25-27 §§.
- Olägenheter i övrigt - PSA 28 §.
- Framtida sjukvårdskostnader och andra utgifter - PSA 29 §.

Genom en lokal överenskommelse har polismän kommit att - förutom PSA - få ett ytterligare förstärkt skydd vid arbetsskador. Enligt avtalet utgår ersättning för inkomstförluster till följd av skador som uppstått under vissa omsändigheter. Avtalet täcker skador som uppstått antingen vid aktiva tjänsteåtgärder eller i samband med vissa riskfyllda övningar eller liknande<sup>244</sup>. PSA/Polis är subsidiär i förhållande till PSA såtillvida att ersättning enligt PSA/Polis bara utgår i den mån skadan inte täcks av PSA<sup>245</sup>.

#### 4.2.4 Övriga försäkringar

Utbudet av frivilliga privata försäkringar är både varierande och omfattande och dessutom under ständig utveckling. En indelning kan göras mellan individuellt tecknade försäkringar och gruppförsäkringar. Båda typerna finns att få som olycksfalls-, sjuk- eller livförsäkring. I allmänhet är ersättningarna schablonartade och inte anpassade till ersättningsbehovet i det enskilda fallet. I synnerhet individuella olycksfallsförsäkringar kan ofta leda till överkompensation då ersättningen inte avräknas från skadestånd<sup>246</sup>.

Kännetecknande för en gruppförsäkring är att den bara erbjuds inom en avgränsad grupp människor. Den tecknas individuellt, men det sker genom medlemskap i en större sammanslutning, exempelvis ett fackförbund. Det kan också vara genom en persons anställning eller i egenskap av bank- eller försäkringskund som erbjudande ges att teckna en gruppförsäkring. Gruppförsäkringar förekommer ofta som paketlösningar där flera olika försäkringar ingår. Försäkringsvillkoren varierar inte bara mellan försäk-

---

<sup>243</sup> Kristina Thorsson AMF.

<sup>244</sup> PSA/Polis.

<sup>245</sup> Kristina Thorsson AMF.

<sup>246</sup> SOU 1998:37 s. 164.

ringsbolagen utan också mellan de försäkrade grupperna. Alla försäkringstagare inom samma grupp har dock gemensamma villkor.<sup>247</sup>

Hem- och villaförsäkringen innehåller ett skydd för personskada som brukar kallas överfallsskydd eller personskadeskydd. Detta skydd gäller dock bara för försäkringstagaren som privatperson och täcker alltså inte skador som har samband med yrkes- eller tjänsteutövning.

Vissa försäkringsbolag erbjuder näringsidkare försäkringar som även täcker skador hos anställda. För att ta ett av de större bolagen som exempel, ingår i Skandias affärsförsäkring en överfallsförsäkring som ersätter arbetstagarna för personskada genom misshandel eller annat uppsåtligt våld. Skadan värderas enligt skadeståndsrättsliga regler. I affärsförsäkringen, liksom i Skandias småföretagarförsäkring, ingår också en så kallad krisförsäkring (se avsnitt 4.3) för anställda som gäller vid bland annat rån, hot eller överfall<sup>248</sup>.

Den försäkringsform som täcker skador för skadevållarens räkning kallas ansvarsförsäkring. Hem- och villaförsäkringen innehåller en ansvarsdel. Denna ansvarsdel är i allmänhet inte till så stor hjälp för en arbetstagare som skadas genom våld eller hot, beroende på att brottsliga handlingar undantas i försäkringsvillkoren. Är det arbetsgivaren som indirekt är skadevållare genom försummelse kan en privat ansvarsförsäkring inte heller utnyttjas då den inte täcker handlingar i yrkeslivet.<sup>249</sup>

Vid skadegörelse på en arbetstagares egendom utgår i första hand ersättning från arbetstagarens privata skadeförsäkringar; motorfordonsförsäkring, hemförsäkring etc. beroende på vad som skadats. För de kostnader som inte täcks den vägen är arbetstagaren hänvisad till att rikta skadeståndskrav mot gärningsmannen.

#### **4.2.5 Ersättning för sakskada för vissa statligt anställda**

För några grupper av arbetstagare som tjänstgör inom rättsväsendet finns en utökad möjlighet till ersättning för sakskada som vållats av annan person. En ny reglering för detta trädde ikraft den 1 januari 1999; förordningen (1998:1379) om ersättning för sakskada till polismän och anställda inom kriminalvården m.fl.

Enligt förordningen kan staten ersätta sakskada som vållats av en intagen i polisarrest, häkte eller kriminalvårdsanstalt (2 § p. 1). Ersättning kan också utgå om sakskadan vållats på något annat sätt av någon annan eller om den uppkommit av våda under tjänsteutövning av en för tjänsten typiskt riskfylld verksamhet (2 § p. 2). Vidare kan ersättning också utgå i de fall sakskadan

---

<sup>247</sup> Konsumenternas försäkringsbyrå.

<sup>248</sup> Krisförsäkringen gäller bland annat i samband med rån, hot eller överfall och innebär att försäkringsbolaget tillhandahåller kristerapi (psykologkonsultation) med högst tio behandlingstillfällen per arbetstagare och skada (Skandia försäkringsvillkor K 717 s. 24).

<sup>249</sup> Roos s. 114 och 120.

uppkommit i anledning av tjänsten eller genom någon annans vållande (2 § p. 3).

De grupper som kan få ersättning enligt förordningen består av polismän och arrestvakter eller stämmingsmän inom polisväsendet (1 § p. 1). Samt vidare anställda inom kriminalvården eller väktare som har förordnats att utföra bevakningsuppdrag inom kriminalvården (1 § p. 2).

Om en anställds motorfordon skadats under tjänsteutövning lämnas bara ersättning om den anställde medgettts att använda fordonet i tjänsten eller om det finns särskilda skäl (3 §). Märk dock att denna inskränkning bara gäller vid tjänsteutövning. En anställds bil som blivit vandaliserad då den stått parkerad på arbetsplatsen har inte använts under tjänsteutövningen. Sådan skada ersätts således.

Enligt 4 § bestäms som huvudregel ersättningen enligt allmänna skadeståndsrättsliga grunder (se avsnitt 4.2.1). Bara om det finns särskilda skäl kan lägre ersättning bli aktuell.

En ansökan om ersättning måste göras inom ett år från det att skadan inträffade. Om det finns särskilda skäl får dock en ansökan som görs senare ändå prövas (5 §). Om den begärda ersättningen överstiger tiotusen kronor prövas ansökan alltid av Rikspolisstyrelsen eller Kriminalvårdsmyndigheten. I annat fall sker normalt prövningen på den myndighet där den anställde tjänstgjorde vid skadetillfället.

Samordningen med andra ersättningar regleras i 4 §. Ersättning enligt förordningen utges endast till den del skadan inte ersätts genom försäkring, statens personskadeavtal (PSA) eller enligt trafikskadelagen (1975:1410).

### **4.3 Psykiskt stöd**

I ASS:s föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön stadgas att arbetstagare som utsätts för våld eller hot om våld snabbt skall få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. För detta skall arbetsgivaren ha särskilda rutiner (11 §). I de allmänna råden ges en ganska utförlig kommenterar till stadgandet. Det talas om vikten av en förberedd organisation för ändamålet. På större arbetsplatser rekommenderas inrättande av någon form av räddningsledning eller krisgrupp som kan träda i funktion vid svåra akuta händelser. Det framhålls som nödvändigt att arbetstagaren vid en svårt chockartad händelse får hjälp med såväl medicinskt som psykologiskt omhändertagande. Arbetstagare som utsätts för våld eller allvarligt hot bör inte lämnas ensam de första timmarna efter händelsen. För att förebygga oro och rykten bör också övriga arbetstagare snarast informeras om vad som hänt. Detta kan lämpligen ske genom att personalen samlas till en gemensam information. *”Både den som personligen har drabbats av våld eller hot och arbetskamrater som varit med vid händelsen kan ha behov av emotionell hjälp första hjälp och bör ges stöd och*

*möjligheter att tala om sina upplevelser. Det är därför mycket viktigt att arbetsgivaren tillser att arbetstagare får den hjälp, också av professionellt slag, som kan behövas både omedelbart efter händelsen och senare.*<sup>250</sup>

I kommentaren påpekas också att ett gott omhändertagande från arbetskamrater och hjälp med praktiska avgöranden avsevärt kan lindra följderna. Eftersom chocken kan göra den drabbade avskärmad eller förvirrad och obeslutsam bör vederbörande inte lämnas ensam med viktiga avgöranden<sup>251</sup>. I bilaga 5 till föreskrifterna ges lista med förslag till åtgärder vid en akut våldshändelse.

Mycket av det som påtalas i kommentaren till 11 § i ASS:s föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön återfinns i senare meddelade föreskrifter rörande första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7). I det följande skall huvuddragen i bestämmelserna om just krisstöd behandlas. Med krisstöd avses i föreskrifterna det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krisituationer och liknande allvarliga händelser som kan utlösa krisreaktioner (3 §). I de allmänna råden ges en närmare definition av kris; ”[...] en händelse där ens tidigare erfarenheter och inlärdade reaktionssätt inte är tillräckliga för att man skall förstå och psykiskt hantera den aktuella situationen.”<sup>252</sup> I en bilaga till föreskrifterna ges exempel på situationer som kan utlösa krisreaktioner. Föga förvånande återfinns våld och hot om våld i förteckningen<sup>253 254</sup>.

Krisstödet skall planeras, ordnas och följas upp med utgångspunkt från en riskbedömning (4 §). På varje arbetsplats skall finnas den beredskap och de rutiner för krisstöd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker. Det skall också säkerställas att arbetstagarna känner till hur krisstödet är organiserat på arbetsstället (5 § första och andra stycket). Chefer och arbetsledande personal skall ha tillräckliga kunskaper om krisstöd för att kunna planera och ordna detta på bästa sätt (7 §). Bestämmelsen anknyter till 13 § i föreskrifterna om internkontroll (AFS 1996:6). Enligt sistnämnda bestämmelse skall arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledande personal har de särskilda kunskaper de behöver för att arbetsmiljökraven skall kunna uppfyllas.

Någon närmare beskrivning av hur krisstöd skall gå till ges inte i ASS:s föreskrifter. En metod som under senare år rönt mycket uppmärksamhet är så kallad debriefing. Den metod termen debriefing står för syftar till att ”[...] eliminera och lindra chockupplevelser och psykiska stressreaktioner efter omskakande uppdrag eller upplevelser där människor utsatts för eller

---

<sup>250</sup> AFS 1993:2 s. 13 f.

<sup>251</sup> AFS 1993:2 s. 14.

<sup>252</sup> AFS 1999:7 s. 9.

<sup>253</sup> AFS 1999:7 s. 22.

<sup>254</sup> Se referat av FÖD 1995:17 och Kammarrätten i Göteborg mål nr. 335-1999 i avsnitt 4.2.2, angående posttraumatiskt stressyndrom.

*deltagit i psykiskt påfrestande situationer.*<sup>255</sup> Tillvägagångssättet vid debriefing bygger på förtroliga samtal där den drabbade personen får möjlighet att ge uttryck för sina tankar och känslor kring den traumatiska händelsen. Genom samtalen sker en bearbetning av känslorna vilket i sin tur innebär en stressreduktion. Samtalen kan genomföras enskilt eller i grupp<sup>256</sup>. Metoden för debriefing har utvecklats inom katastrofpsykiatrin. Sedan flera år tillbaka har metoden använts inom Polisen. Ett stort antal handledare har sedan 1994 utbildats inom Polismyndigheten<sup>257</sup>. Även inom bankväsendet har metoden kommit till flitig användning<sup>258, 259</sup>.

Vare sig man använder sig av debriefing eller någon annan metod har alltså arbetsgivaren en skyldighet att bistå en arbetstagare som utsatts för våld eller hot med adekvat krisstöd. För övrigt erbjuds numera företagsförsäkringar som även täcker kostnader för krisstöd till personalen (se fotnot 248).

Följande hovrättsfall - RH 1996:77 - kan tjäna som belysande exempel på det värde krisstödsbehandling tillmäts. Målet rörde skadestånd för kostnader som uppstått för krisgruppsarbete. Skadeståndet yrkades av en bank som utsatts för ett väpnat rån. Från bankens sida hävdades att kostnaderna man haft för krisgruppsarbetet varit en direkt följd av rånet. De tilltalade, som också stått till svars för att ha planerat och genomfört rånet, bestred skadeståndsyrkandet. Enligt deras uppfattning utgjorde kostnaderna inte en direkt konsekvens av rånet, utan härrörde från en åtgärd vidtagen ex gratia från bankens sida. Att det i samhället blivit modernt att tillsätta krisgrupper i allehanda situationer var inte, enligt de tilltalade, liktydigt med att det fanns en skyldighet för banken att göra det. För övrigt fanns det godtagbara alternativ inom öppenvården. Vidare hade de personer som eventuellt hade tagit psykisk skada av rånet inte överlåtit sina skadeståndsanspråk, avseende rehabiliteringskostnader, på banken.

Hovrätten konstaterade att ersättningskravet varken avsåg ersättning för sveda och värk eller kränkning som bankpersonal eller kunder blivit utsatta för. Kravet avsåg ej heller sjukvård eller andra sådana kostnader som dessa personer hade haft och som de gjort banken ansvariga för. Kravet avsåg istället den kostnad som banken själv haft för att försöka rehabilitera anställda och kunder efter det övergrepp dessa blivit utsatta för inne i bankens lokaler. Hovrätten ansåg detta vara en skada för banken, jämförlik med andra kostnader som banken drabbats av vid rånet, exempelvis skada på inventarier eller försvunna kontanter. Med anledning av de tilltalades invändning att kostnaderna inte varit nödvändiga och därför inte kunde utkrävas av dem, hänvisade hovrätten till arbetsgivarens ansvar enligt AML 3 kap. 2 §, d. v. s. arbetsgivarens skyldighet att förebygga att anställda utsätts för ohälsa. Vidare pekade hovrätten på 2 a § tredje stycket i samma kapitel där arbetsgivarens ansvar för en organiserad rehabiliteringsverksamhet kommer till uttryck (se avsnitt 3.2.1). Hovrätten refererade även till 11 § i ASS:s föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (se avsnitt 3.2.3). Sammantaget kom hovrätten fram till att bankens tillsättande av stödgrupp och engagemang i rehabiliteringsarbetet låg helt i linje med AML:s krav. Det rörde sig alltså inte om ett åtagande ex gratia utan en lagstadgad skyldighet. Behovet av rehabiliterings-

---

<sup>255</sup> Sievertson s. 31.

<sup>256</sup> Sievertson s. 31 ff.

<sup>257</sup> RPS rapport 1999:1 s. 26.

<sup>258</sup> Enligt FöreningsSparbankens policy vid våld och hot skall en stödgrupp ge hjälp till personal som utsatts för rån/hot eller våld i sitt arbete. Rutinerna vid rån- och hotsituationer är fasta och innebär att stödgruppens medlemmar har debriefing med personalen omedelbart och senast bank-dagen efter händelsen (FöreningsSparbanken).

<sup>259</sup> På senare tid har det emellertid i forskningsrapporter förekommit uppgifter om att debriefingmetoden inte alls skulle ha de positiva effekter på individen som tidigare gjorts gällande (Wessely m. fl.).

insatser var också en effekt av rånet som var både kausal och adekvat. Hovrätten kunde inte se någon anledning till att det allmänna (öppenvården) skulle bära ansvaret för en kostnad de tilltalade förorsakat. Bankens kostnader ansågs således vara en ersättningsgill skada enligt SkL 5 kap. 7 §.

## 4.4 Stöd vid rättegången

I de fall åtal väcks mot gärningsmannen kan den drabbade arbetstagaren bli skyldig att ställa upp som vittne vid rättegången. Att behöva konfronteras med gärningsmannen och tillika i en för arbetstagaren ovan miljö kan innebära en stor påfrestning. Enligt RB 20 kap. 15 § har målsäganden därför rätt att av personligt stöd vid rättegången, en så kallad stödperson. I vissa fall kan också ett målsägandebiträde förordnas enligt lagen (1988:609) om målsägandebiträde. Genom brottsofferjourerna finns möjlighet att få hjälp av personer som ställer upp som stödpersoner eller vittnesstöd<sup>260</sup>.

Ifall åtal väcks mot gärningsmannen är åklagaren på målsägandens begäran skyldig att i samband med åtalet förbereda och utföra även målsägarens eventuella skadeståndstalan. Detta under förutsättning att det kan ske utan olägenhet och att anspråket inte är uppenbart obefogat (RB 22 kap. 2 § första stycket). Denna så kallade kumulationen av mål är förstås till stor fördel för målsäganden eftersom han slipper både besväret och kostnaden att själv eller genom ombud utföra sin skadeståndstalan<sup>261</sup>.

## 4.5 Det straffrättsliga ansvaret

Även om det föreligger brister i arbetsmiljön som skapar förutsättningar för utomstående personer att angripa arbetstagare är det naturligtvis ändå angriparen som bär det största ansvaret för de skador arbetstagaren åsamkats genom angreppet<sup>262</sup>. Trots detta har oftast det skadestånd som kan utkrävas från gärningsmannen marginell betydelse. Det är långtifrån säkert att gärningsmannen grips eller ens kan identifieras. Även om någon döms för gärningen saknar kanske vederbörande medel att betala ett utdömt skadestånd. I de fall gärningsmannen ställs till ansvar kan därför den straffrättsliga sanktionen bli en angelägenhet av stor vikt för brottsoffret. Straffet gärningsmannen blir ådömd kan kännas som ett erkännande och moralisk upprättelse för det lidande brottet förorsakat.

De straffrättsliga bestämmelser som kan bli tillämplbara då en arbetstagare utsätts för våld eller hot skiljer sig i de flesta fall inte från de bestämmelser som gäller när samma brott riktat sig mot en privatperson. Det kan röra sig om brott mot liv och hälsa i BrB 3 kap. såsom misshandel (BrB 3 kap. 5 §) eller vållande till kroppsskada eller sjukdom (BrB 3 kap. 8 §). Andra vanliga

---

<sup>260</sup> SOU 1998:40 s. 234 ff.

<sup>261</sup> Ekelöf s. 185.

<sup>262</sup> Undantag kan förekomma till exempel inom den psykiatriska vården där angriparen lider av en psykisk störning och inte kan svara för sina handlingar.

brottsrubriceringar i dylika sammanhang är olaga hot (BrB 4 kap. 5 §) eller ofredande (BrB 4 kap. 7 §). I vissa fall kan ett angrepp mot en arbetstagare innefatta skadegörelse (BrB 12 kap. 1 §) av dennes egendom. Stöld (BrB 8 kap. 1 §) och snatteri (BrB 8 kap. 2 §) på en arbetsplats innebär i första hand skada för arbetsgivaren. Eventuella tillgrepp av arbetstagarens egendom sker förmodligen inte med anledning av vederbörandes anställning och är därför av mindre intresse i detta sammanhang. Rån (BrB 8 kap. 5 §) kan innebära avsevärt lidande och skada för en arbetstagare men är också reglerat på samma vis oberoende av om rånet skett i arbetslivet eller mot en privatperson.

Stadgandet om olaga intrång (BrB 4 kap. 6 § andra stycket) har aktualiserats då personer olovligen berett sig tillträde till affärslokaler och liknande.

I NJA 1995 s. 84 hade en man förbjudits att besöka en viss affärslokal. Förbudet hade meddelats honom skriftligen av affärsinnehavaren. Anledningen var att mannen vid upprepade tillfällen uppträtt störande i butiken. Eftersom tillträdesförbudet överträdades vid ett flertal tillfällen åtalades mannen för olaga intrång. HD ansåg dock inte att stadgandet om olaga intrång kunde tolkas på annat sätt än att det var avsett att utgöra ett skydd för lokaler och vissa andra utrymmen som inte var tillgängliga för allmänheten. Eftersom allmänheten har fritt tillträde affärslokaler under öppethållandet ansåg HD inte att förfarandet att gå in i dessa kunde bedömas som olaga intrång enligt BrB 4 kap. 6 § andra stycket BrB.

Några av de uppräknade brotten i brottskatalogen innehåller rekvisit som innebär en direkt eller indirekt en koppling till yrkeslivet. Detta gäller förstas för arbetsmiljöbrottet (BrB 3 kap. 10 §) med hänvisning till AML:s straffbestämmelser. Det gäller också bestämmelserna om våld eller hot mot tjänsteman i BrB 17 kap. 1 §:

*”Den som med våld eller hot om våld förgriper sig å någon i hans myndighetsutövning eller för att tvinga honom till eller hindra honom från åtgärd däri eller hämnas för sådan åtgärd, dömes för våld eller hot mot tjänsteman till fängelse i högst fyra år eller, om brottet är ringa, till böter eller fängelse i högst sex månader. Detsamma skall gälla, om någon sålunda förgriper sig mot den som tidigare har utövat myndighet för vad denne däri gjort eller underlåtit.”*

Genom bestämmelsen ges ett förstärkt skydd vid myndighetsutövning. Straffsatserna för våld mot tjänsteman är strängare än vad som gäller för gärningar bedömda som misshandel eller olaga hot. Den handling stadgandet riktar in sig på är våld eller hot om våld. Om våldet eller hotet skett i samband med någons myndighetsutövning krävs inget ytterligare för att stadgandet skall bli tillämpligt. Har våldet eller hotet däremot skett utom myndighetsutövningen finns i huvudsak tre möjliga alternativ:

1. Våldet eller hotet har syftat till att tvinga tjänstemannen till en myndighetsutövande åtgärd.
2. Våldet eller hotet har syftat till att hindra tjänstemannen från en myndighetsutövande åtgärd.
3. Våldet eller hotet utgör hämnd med anledning av myndighetsutövningen. I paragrafens sista mening inbegrips också hämndaktioner mot den som inte längre arbetar med myndighetsutövning.



Vad som avses med myndighetsutövning torde i de flesta fall inte vålla några problem. I de fall gränsdragningsvårigheter uppstår kan viss vägledning hämtas genom jämförelser med myndighetsutövning enligt förvaltningsrättsliga eller skadeståndsrättsliga principer<sup>263</sup>.

Om en gärning inte inbegriper våld eller hot om våld men gärningen sker i syfte att tvinga eller hindra någon i hans myndighetsutövning kan vederbörande dömas för förgripelse mot tjänsteman (BrB 17 kap. 2 §). Skaderekvisiten är att gärningen medfört lidande, skada eller annan olägenhet. Även hot att tillfoga dylik skada går in under stadgandet. Skador som kan aktualiseras enligt lagrummet är främst av ekonomisk, social och psykisk natur<sup>264</sup>.

I BrB 17 kap. 4 § - våldsamt motstånd - behandlas motvårnssituationen. I 5 § samma kapitel utvidgas kretsen som omfattas av det skydd som ges i 17 kap. 1, 3 och 4 §§. Två huvudkategorier kan urskiljas:

- Personer som varit kallade att biträda förrättningsman vid åtgärd som omfattas av skyddet.
- Personer som tillhör en grupp som enligt särskild föreskrift skall åtnjuta skyddet. Vilka yrkesutövare som räknas till sådana grupper behandlas nedan.

Enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag 7 § har den som är godkänd för anställning i bevakningsföretag samt har till uppgift att utföra bevakningstjänst (d.v.s. väktare) det skydd som ges i BrB 17 kap. 5 §. Lagen gäller dock inte för bevakning som utförs av statlig eller kommunal myndighet. Ej heller gäller den bevakning som utförs av enskild person, om denne endast fullgör uppdrag med stöd av myndighets förordnande (1 § andra stycket). Detta medför att ordningsvakter som förordnats av polisen enligt lagen (1980:578) om ordningsvakter inte faller in under 17 kap. 5 § BrB och därmed heller inte kan åberopa 17 kap. 1, 2 och 4 §§ BrB.

En annan kategori som åtnjuter det extra skydd som ges i 17 kap. BrB är sådana som i lagen (1975:688) om skydd för viss tjänsteutövning benämns trafiktjänstemän. För en närmare definition av vad som avses med trafiktjänsteman hänvisas i sistnämnda lag till 4 kap. ordningslagen (1993:1617). Från 4 kap. 1 § i ordningslagen hänvisas sedan vidare till yrkestrafiklagen (1998:490) för att ange det område för vilket kapitlet gäller. Enligt 4 kap. 2 § ordningslagen stadgas sedan följande:

*”Med trafiktjänsteman förstås förare samt den som annars, på grund av anställning eller uppdrag hos ett trafikföretag som driver sådan trafik som avses i 1 §, har uppgifter som avser ordningen och säkerheten i trafiken.”*

En intresseorganisation för taxinäringen (TYA) har sedan länge agerat för att det skall etableras domstolspraxis som ger taxichaufförer status som

---

<sup>263</sup> Westerlund s. 41 ff.

<sup>264</sup> Westerlund s. 162 ff.

trafiktjänstemän i lagens mening<sup>265</sup>. Bedömningen i två tingsrättsdomar, meddelade under 1999, var i enlighet med TYA:s inställning. Passagerare som misshandlat taxichaufförer dömdes för våld mot tjänsteman<sup>266</sup>. Frågan är ännu inte prövad i högre instans.

---

<sup>265</sup> TYA s. 12 ff.

<sup>266</sup> Norrköpings tingsrätt mål nr. B 619-99 och Solna tingsrätt mål nr. B 1054-99. Se även Tidningen Arbetarskydd 9/99.

## 5 Kommentar

Vad gäller det förebyggande arbetet mot våld eller hot i arbetsmiljön är mitt intryck att AML tillsammans med ASS:s föreskrifter är av stort värde. ASS:s föreskrifter är säkert till praktiskt stöd och vägledning vid många beslut i arbetslivet som berör våldsproblematiken. Från arbetsgivarhåll tycks likaledes finnas ett genuint intresse för frågorna. Kanske inte så anmärkningsvärt, då rån och angrepp på personalen i många fall också slår direkt mot arbetsgivarens verksamhet.

För att sedan övergå till förhållandena vid en inträffad skada finns anledning att vara mer kritisk. Detta gäller i synnerhet den ekonomiska ersättningen vid en skada. Frågan är hur stor andel av en skada som skall ersättas. Såsom framgått i avsnitt 4.2.1 är det inte realistiskt att fastställa reservationspris för personskador. Vad blir då alternativet? Av de nuvarande ersättningssystemen hör ersättningsnivåerna enligt SkL:s reglering till de gynnsammaste för den skadelidande. Ersättningen enligt AFL och LAF blir i allmänhet lägre. Ersättningen enligt TFA-KL, för skador förorsakade av våld och hot, ligger dock i det närmaste i nivå med skadeståndsrättsliga normer. Detsamma gäller för PSA. Eftersom PSA och TFA-KL bara omfattar offentligt anställda innebär detta att stora grupper av anställda inte åtnjuter ett ersättningsskydd upp till skadeståndsnivå för arbetsskada förorsakad av våld eller hot. Detta anser jag inte är acceptabelt.

Ur ett allmänmoraliskt perspektiv finns fullgoda skäl att kompensera en arbetsskada lika generöst som vid ersättning enligt skadeståndsrättsliga normer. Resonemanget kan utgå ifrån att den som förfogar över något, till låns eller på något annat sätt, utan att själv vara ägare till detsamma också bör bära ansvaret vid eventuella skador. Detta hänger samman med att det är den som har kontrollen över objektet eller verksamheten som också är den som bäst kan förhindra skador. Genom skadeståndsansvaret ges den som förfogar och kontrollerar incitament att förebygga skador. Här återfinns skadeståndets preventiva effekt<sup>267</sup>. Arbetstagaren ställer sin person till förfogande för att utföra ett arbete till arbetsgivaren efter dennes instruktioner. Visserligen sker detta mot betalning, det vill säga lön eller annan ersättning, men storleken på denna kan rimligen inte vara avpassad att kompensera för svårare fysiska eller psykiska skador till följd av arbetet. Arbetsskadan inträffar alltså i en situation där den skadelidande uppfyller ett avtal att handla enligt någon annans instruktioner, det vill säga arbetsgivarens. Enda anledningen till att arbetstagaren blir måltavla för en utomstående persons angrepp är alltså den anställning och funktion (befattning) arbetstagaren innehar. Den insats arbetstagaren därvidlag gör kommer främst arbetsgivaren till godo. Bara sekundärt har arbetstagaren vinning av sitt risktagande genom den lön han erhåller. Men denna lön är som sagt inte avpassad att täcka svårare skador.

---

<sup>267</sup> Jfr. Hellner s. 41 ff.

Man kan också göra gällande att en arbetstagare som i sitt arbete ådrar sig en skada på grund av våld eller hot råkar ut för detta genom att, eller i samband med, att han direkt eller indirekt försvarar arbetsgivarens intressen. Denna ibland utsatta position kan arbetstagaren inte på eget bevåg påverka. Det är inte möjligt för en arbetstagare att minimera risken för angrepp genom att till det yttersta anpassa sitt agerande. Exempelvis kan en polisman inte strunta i att göra några ingripanden. En banktjänsteman kan inte dela ut bankens pengar till vem som än vill ha. En socialsekreterare kan inte bevilja bidrag utan grund till vem som än söker. De yttre ramarna för arbetstagarens handlingsfrihet bestäms nämligen av den lydndsplikt<sup>268</sup> och lojalitetsplikt<sup>269</sup> gentemot arbetsgivaren som följer med anställningsavtalet.

Vem skall då, under sådana omständigheter, bära kostnaderna vid en skada? Är det rimligt att till någon del lägga dessa på den enskilde arbetstagaren? Knappast, enligt min mening måste det då i första hand bli arbetsgivaren som bär kostnaderna. Den enskilde arbetstagaren skall så långt möjligt hållas skadeslös.

I likhet med sjukförsäkringen bekostas arbetsskadeförsäkringen med arbetsgivaravgifter<sup>270</sup>. Även TFA bekostas av arbetsgivaren<sup>271</sup>. Med hänsyn till det förda resonemanget syns alltså finansieringen av försäkringarna ske på ett rimligt sätt. Med tanke på en försäkrings preventiva effekt vore det i och för sig önskvärt med en avgiftsdifferentiering mellan arbetsgivare med hög respektive låg skaderisk.

Vad som inte är tillfredsställande är som sagt att ersättningsnivåerna vid arbetsskada förorsakad av våld och hot inte når upp till skadeståndsrättsliga normer för alla grupper av anställda. Detta medför att många drabbade med nuvarande system har alltför långt kvar för att få full kompensation för sin skada. Den del av skadekostnaden som inte blir ersatt tvingas givetvis den skadelidande själv bära. Avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare medför således för närvarande inte en rätt för alla arbetstagare att erhålla en, enligt min uppfattning, tillräcklig kompensation för skador förorsakade av våld eller hot i tjänsten.

Kostnader för skador orsakade av våld och hot kan den skadelidande i vissa fall utkräva från gärningsmannen. Betalar inte gärningsmannen kan eventuellt brottsskadeersättning utgå. Men inte heller detta är, enligt min

---

<sup>268</sup> Fahlbeck s. 218 ff.

<sup>269</sup> Kravet på arbetstagarens lojalitet anses ingå som ett led i anställningsavtalet (AD 1982 nr 110). Arbetstagaren har vidare en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika lägen där han kan komma i plikt-kollision (AD 1993 nr 18). Se Schmidt 257 ff.

<sup>270</sup> AFL 19 kap. 1 §, LAF 7 kap 1 och 2 §§ och lagen (1981:691) om socialavgifter 2 kap. 1 §.

<sup>271</sup> Här bortses ifrån eventuella effekter av minskat löneutrymme, prisökningar m.m. som blir en följd av arbetsgivarens ökade utgifter. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det som vanligt svårt att exakt avgöra hur kostnaderna i slutändan fördelar sig mellan olika grupper - konsumenter, producenter, löntagare, skattebetalare m. fl.

mening, ett tillfredsställande alternativ. Det är illa nog att det ofta inte är möjligt att komma upp i en ersättningsnivå i närheten av reservationspriset. Den skadelidande arbetstagaren skall inte dessutom behöva utstå den ytterligare psykiska påfrestning en skadeståndsprocess kan innebära. Det är heller inte rimligt att det måste vara arbetstagaren som agerar för att eventuell brottsskadeersättning skall utges.

De förändringar av ersättningssystemet vid skada på grund av våld eller hot jag förespråkar skulle till stor del kunna ske inom ramen för det nuvarande arbetsskadeförsäkringssystemet. Men ersättningsnivåerna borde som sagt först och främst höjas till skadeståndsrättslig nivå för samtliga arbetstagare. Rent praktiskt skulle detta kunna ske på följande vis. Arbetstagare som skadas i tjänsten på grund av brott (straffbelagd gärning) skulle, i ett första skede, ges en lagstadgad rätt till bibehållen lön vid sjukfrånvaro. Efter en sjukfrånvaroperiod motsvarande sjuklöneperioden skulle arbetsgivaren, via Försäkringskassan, fortsättningsvis bli kompenserad för dessa lönekostnader genom arbetsskadeförsäkringen. Vid en konstaterad bestående nedsättning av arbetsförmågan skulle ersättningsansvaret övertas av Försäkringskassan direkt med bibehållen full ersättning för inkomstförlust. Arbetstagaren skulle också ges rätt till ersättning för sveda och värk, lyte och annat stadigvarande men samt olägenheter i övrigt till följd av skadan. Sådan ersättning skulle alltid utges och prövas av Försäkringskassan. För lättare tillbud, som är frekvent förekommande inom grupper av arbetstagare som är speciellt utsatta för våld eller hot, kunde arbetsgivaren åläggas att ersätta arbetstagaren direkt med schabloniserade ersättningsnivåer, det vill säga som en slags självrisk. Även eventuell ersättning för kränkning enligt SkL 1 kap. 3 § skulle utges av arbetsgivaren. En reglering av de föreslagna ersättningarna från arbetsskadeförsäkringen kunde infogas i nuvarande LAF, medan arbetsgivarens skyldigheter i sammanhanget lämpligen kunde meddelas i en särskild lag - ”Lag om arbetsgivares skyldigheter mot arbetstagare som skadas i sitt arbete genom brottslig gärning”.

Det är arbetsgivaren som, genom förebyggande åtgärder, har de största möjligheterna att reducera riskerna för skador på de anställda på grund av våld och hot. Enligt AML ligger också det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsgivaren. Genom att införa ett system enligt den föreslagna modellen skulle den enskilda arbetsgivaren få ett direktverkande ekonomiskt incitament leva upp till sitt ansvar för våld och hot i arbetsmiljön.

Att det är arbetsgivaren och inte arbetstagaren som bör bära de ekonomiska konsekvenserna av brottslighet riktade mot den verksamhet arbetsgivaren bedriver skall självklart inte hindra att skadevållaren, det vill säga gärningsmannen, i möjligaste mån krävs på kostnaderna. En sådan kompensation skall även innefatta den kostnad arbetsgivaren haft med anledning av arbetstagarens skador, i den mån arbetsgivaren inte fått ersättning för

kostnaden från annat håll. Regressrätten mot gärningsmannen är speciellt angelägen för den kränkingsersättning arbetsgivaren utger<sup>272</sup>.

En konsekvent tillämpning av SkL 5 kap. 3 § medför att en gärningsman skadeståndsrättsligt kan komma lindrigare undan vid ett angrepp mot en arbetstagare i tjänst, jämfört med om angreppet sker mot en privatperson. Detta är en aspekt som bör beaktas vid den straffrättsliga bedömningen. Vid straffmätningen finns viss möjlighet att ta hänsyn till den tilltalades skadeståndsrättsliga börda på grund av brottet<sup>273</sup>. Detta förfaringssätt bör renodlas så att nämnda obalans reduceras.

Den praxis som kommit till uttryck i NJA 1994 s. 395<sup>274</sup> ger enligt min mening felaktiga signaler. I målet, som rörde skadestånd till en polisman, uttalade HD först att lagstiftaren förutsatt att vanliga skadeståndsrättsliga principer skulle gälla även när en tjänstgörande polisman skadades av en angripare. Någon särbehandling hade således inte förutsatts. I nästa mening talar dock HD likväl om att en speciell undre gräns bör gälla för poliser eftersom dessa måste vara beredda att mötas med visst våld och ha en större mental beredskap inför detta än andra. Låt vara att uttalandet bara avsåg frågan om kränkingsersättning. Enligt min mening är uttalandet av stort principiellt intresse. HD tycks resonera som att eftersom poliser är hårt utsatta för våld måste de ha skaffat sig en beredskap för detta. Och på grund av att de har en beredskap kan de rimligen inte känna av en kränkning lika starkt. Följaktligen blir skadan mindre och ersättningen lägre.

Logiken i ett sådant resonemang kanske verkar oantastlig men konsekvenserna blir långtgående. I takt med att allt fler yrkesgrupper utsätts för våld i allt större utsträckning skulle detta innebära att allt fler människor förväntas tåla ett större mått av kränkning än annars. De negativa signaler detta ger till våldsverkare går inte att miste på. Överhuvudtaget är det av samma anledning angeläget att motverka tendenser att se våld och hot som ett inom vissa yrken normal företeelse, något som ”hör till jobbet”.

Men den största bristen i HD:s resonemang är emellertid att man delvis går ifrån en individuell prövning av skadan genom att den skadelidandes yrke blir en utgångspunkt för bedömningen. Detta innebär en ogynnsam särbehandling av en utsatt yrkesgrupp. Förhoppningsvis återspeglar HD:s ståndpunkt inte någon allmän trend.

---

<sup>272</sup> Enligt gällande skadeståndsprinciper medges som huvudregel inte ersättning för tredjemansskador (Hellner s. 362 ff.) Principen gäller dock bara för indirekta förluster och dit kan inte hänföras arbetsgivares direkta utlägg på grund av en brottslig gärning. Jfr. RH 1996:77.

<sup>273</sup> Praxis gällande BrB 29 kap. 5 § p. 8 är att ett högt utdömt skadestånd kan medföra lindrigare straff för brottet än vad som är föreskrivet.

<sup>274</sup> Se referat i avsnitt 4.2.1.

# Författningsförteckning

## EG-DIREKTIV

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

## SFS-FÖRFATTNINGAR

- SFS 1927:77. Lag om försäkringsavtal
- SFS 1942:740. Rättegångsbalk
- SFS 1949:105. (omtryckt i SFS 1994:1476) Tryckfrihetsförordning
- SFS 1958:272. Förordning om tjänstekort
- SFS 1962:381. Lag om allmän försäkring
- SFS 1962:700. Brottsbalken
- SFS 1964:163. Lag om införande av brottsbalken
- SFS 1969:84. Kungörelse om användande av skjutvapen i polistjänsten
- SFS 1972:207. (omtryckt i SFS 1975:404) Skadeståndslag
- SFS 1973:213. Lag om ändring av skadeståndslivräntor
- SFS 1974:191. Lag om bevakningsföretag
- SFS 1975:688. Lag om skydd för viss tjänsteutövning
- SFS 1975:1410. Trafikskadelag
- SFS 1976:380. (omtryckt i SFS 1993:357) Lag om arbetsskadeförsäkring
- SFS 1977:265. Lag om statligt personskadeskydd
- SFS 1977:284. Förordning om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd
- SFS 1977:1160. Arbetsmiljölager
- SFS 1978:413. Brottsskadelager
- SFS 1979:849. Förordning om ersättning för sjukhusvård m.m.
- SFS 1980:100. Sekretesslag
- SFS 1980:578. Lag om ordningsvakter
- SFS 1980:620. Socialtjänstlag
- SFS 1981:691. Lag om socialavgifter
- SFS 1982:673. Arbetstidslag
- SFS 1982:763. (omtryckt i SFS 1992:567) Hälso- och sjukvårdslag
- SFS 1987:647. Bankrörelseförordning
- SFS 1988:254. Lag om förbud beträffande knivar och andra farliga föremål
- SFS 1988:609. Lag om målsägandebiträde
- SFS 1988:688. Lag om besöksförbud
- SFS 1988:730. Förordning med instruktion för Arbetarskyddsverket
- SFS 1988:870. Lag om vård av missbrukare i vissa fall
- SFS 1988:1204. Förordning med instruktion för Riksförsäkringsverket
- SFS 1988:1558. Polisförordning
- SFS 1991:419. Lag om resekostnadsersättning vid sjukresor
- SFS 1991:481. Folkbokföringslag
- SFS 1991:483. Lag om fingerade personuppgifter.

SFS 1991:1047. Lag om sjuklön  
SFS 1991:1321. Förordning om rehabiliteringsersättning  
SFS 1993:1617. Ordningslag  
SFS 1993:1651. Lag om läkarvårdsersättning  
SFS 1994:1121. Förordning om läkarvårdsersättning  
SFS 1996:67. Vapenlag  
SFS 1996:70. Vapenförordning  
SFS 1996:1150. Lag om högkostnadsskydd vid köp av läkemedel m.m.  
SFS 1996:1294. Förordning om högkostnadsskydd vid köp av läkemedel m.m.  
SFS 1998:150. Lag om allmän kameraövervakning  
SFS 1998:490. Yrkestrafiklag  
SFS 1998:1379. Förordning om ersättning för sakskada till polismän och anställda inom kriminalvården m.fl.

## MYNDIGHETERS FÖRESKRIFTER OCH ALLMÄNNA RÅD

AFS 1980:14. *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*, Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, utfärdad den 19 augusti 1980.  
AFS 1982:3. *Ensamarbete*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om ensamarbete med kommentarer, utfärdad den 18 mars 1982.  
AFS 1990:18. *Omvårdnadsarbete i enskilt hem*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 13 december 1990.  
AFS 1992:19. *Arbete i utgångskassa*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbete i utgångskassa samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 19 november 1992.  
AFS 1993:2. *Våld och hot i arbetsmiljön*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 14 januari 1993.  
AFS 1995:3. *Arbetslokaler*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetslokaler samt styrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 18 maj 1995.  
AFS 1996:1. *Minderåriga*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om minderåriga samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 6 juni 1996.  
AFS 1996:6. *Internkontroll av arbetsmiljön*, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutad den 24 oktober 1996.  
AFS 1999:7. *Första hjälpen och krisstöd*, Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om första hjälpen och krisstöd samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, beslutade den 16 september 1999.



FFFS 1996:8. Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd till förebyggande av brott i bankverksamhet; beslutade den 18 april 1996.

FFFS 1999:7. Finansinspektionens allmänna råd om rapportering av händelser av väsentlig betydelse; beslutade den 22 april 1999.

TFS 1995:43. Generaltullstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utrustning med och skjutvapen inom Tullverket.

TFS 1999:36. Generaltullstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om personalbestämmelser

# Käll- och litteraturförteckning

**OFFENTLIGT TRYCK - inklusive offentliga statistiska bearbetningar (statistik inhämtad via internet anges dock under Web-baserad information samt statistik från intresseorganisationer under Övrigt)**

## *Lagförarbeten*

SOU 1998:37. *Den framtida arbetsskadeförsäkringen*, Betänkande av Arbetsskadeutredningen 1997.

SOU 1998:40. *Brottsoffer vad har gjorts? Vad bör göras?* Betänkande av Brottsofferutredningen. Justitiedepartementet.

Prop. 1975/76:197. Regeringens proposition med förslag till lag om arbetsskadeförsäkring.

Prop. 1990/91:140. Regeringens proposition *Arbetsmiljö och rehabilitering*.

Prop. 1990/91:141. Regeringens proposition om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m. m.

Prop. 1992/93:30. Regeringens proposition om ändring av begreppet arbetsskada.

Prop. 1993/94:186. Regeringens proposition *Ändringar i arbetsmiljölagen*.

Prop. 1994/95:229. Regeringens proposition *Vissa avräkningsfrågor vid personskadeersättning*.

Prop. 1997/98:9. Regeringens proposition *Skydd för förföljda personer, samordningsnummer, m.m.*

Prop. 1997/98:64. Regeringens proposition *Lag om allmän kameraövervakning*.

## *Rapporter, PM, statistik m.m.*

Arbetslivsrapport 1999:12. *Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige - Ett led i utprovningen av QPSNordic*, Arbetslivsinstitutet - Margareta Dallner.

ASS rapport 98:12. *Våld och hot i arbetet - Statistik över anmälda arbetsskador, utsatthet och besvär*, Arbetarskyddsstyrelsen, Utrednings- och planeringsavdelningen, Enheten för arbetsskadestatistik - Henrik Nordin.

ASS rapport 1999:7. *Utvärdering av Arbetarskyddsverkets kampanj mot hot och våld inom detaljhandeln 1994*, Arbetarskyddsstyrelsen, Enheten för psykologiska, sociala och ergonomiska frågor - Annika Hultin / Enheten för medicinska frågor - Jan Weiner.

ASS:s rapport till Näringsdepartementet 2000-01-14. *Arbetarskyddsverkets samlade kunskaper beträffande hot och våld i skolans arbetsmiljö*.

- ASS/SCB: *Arbetsjukdomar och arbetsolyckor 1997*.
- ASS/SCB - Statistiska meddelanden: *Arbetsmiljön 1997*, ASS beställningsnummer Am 68 SM 9801.
- ASS/SCB - Statistiska meddelanden: *Arbetsorsakade besvär 1997*, ASS beställningsnummer Am 43 SM 9701.
- ASS/SCB - Statistiska meddelanden: *Arbetsorsakade besvär 1999*, ASS beställningsnummer Am 43 SM 9901.
- BRÅ-PM 1979:1. *Värdetransporter. Riktlinjer för bättre säkerhet*, Brottsförebyggande rådet.
- BRÅ-PM 1983:2. *Värdetransporter II. Uppföljning av BRÅ-PM 1979:1*, Brottsförebyggande rådet.
- BRÅ-PM 1992:3. *Våld i butik, post och bank*, Brottsförebyggande rådet.
- BRÅ-PM 1993:2. *Våld i nöjeslivet, vid idrottsevenemang och på allmänna kommunikationer*, Brottsförebyggande rådet.
- BRÅ-rapport 1989:4. *Ökad säkerhet inom handeln*, Brottsförebyggande rådet - Ove Sterfeldt.
- Folkhälsoinstitutet rapport 1998:6. *Elever, skador & skolmiljöer - skademönster och risksituationer*, Folkhälsoinstitutet - Ewa Menckel / Lucie Laflamme.
- GTS rapport januari 2000. *Vapenpolicy för Tullverket*, Generaltullstyrelsen - Birgitta Hörman.
- IAM 1995:5. *Hotad, mobbad och sexuellt trakasserad på jobbet*, SCB/ASS 1995.
- Polishögskolan PM 2:1994. *Rån mot värdetransporter*, Forskningsenheten Polishögskolan - Christer O:son Ekelund.
- RFV Anser 1999:5. *Arbetskadeförsäkringen en redovisningsrapport*, Riksförsäkringsverket.
- RPS-rapport 1993:2. *Åtgärdsprogram mot rån i butiker och penninginrättningar - ett regeringsuppdrag*, Rikspolisstyrelsen.
- RPS rapport 1999:1. *Hot mot anställda vid Polisen*, Rikspolisstyrelsen.
- RSV Rapport 1993:7: *Förbättrad säkerhet vid Kronofogdemyndigheterna - Slutrapport från arbetsgruppen med uppgift att göra en översyn av exekutionsväsendets beredskap inför våld och hot mot våra tjänstemän*, Riksskatteverket.
- SCB rapport 91: *Levnadsförhållanden - Välfärd och ojämlikhet i 20-årsperspektiv 1975-1995*, Statistiska centralbyrån 1997.
- SCB rapport: *Undersökning om förekomst av hot och våld mot taxiförare*, Statistiska centralbyrån 1999.

## FÖRSÄKRINGSVILLKOR

AMF Gemensamma försäkringsvillkor enligt kollektivavtal mellan SAF, LO och PTK med giltighet från och med den 1 januari 1979 i lydelse från den 1 januari 1999.

AGS försäkringsvillkor enligt kollektivavtal mellan SAF och LO och PTK med giltighet från och med den 1 januari 1965 i lydelse från den 1 januari 1999.

AGS-KL försäkringsvillkor enligt kollektivavtal mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans Församlings- och Pastoratförbund å ena sidan samt Svenska kommunalarbetarförbundet, SACO m. fl. fackförbund å den andra sidan med giltighet från och med den 1 juli 1974 i lydelse från den 1 januari 1998.

KTP-planen enligt kollektivavtal mellan Kooperationens förhandlingsorganisation och Privattjänstemannakartellen med giltighet från och med den 1 januari 1987 i lydelse från den 1 januari 1999.

PSA enligt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och berörda arbetstagarorganisationer med giltighet från och med den 1 april 1986 i lydelse från den 1 januari 1999.

PSA/Polis enligt kollektivavtal mellan Rikspolisstyrelsen, SACO-S och TCO-OF:s förbundsområde Poliser med giltighet från och med den 1 januari 1995.

Skandia försäkringsvillkor K 717 i *Småföretagareförsäkringen*, Skandia Skadeförsäkringsaktiebolag 1999.

TFA försäkringsvillkor enligt kollektivavtal mellan SAF, LO och PTK med giltighet från och med den 1 september 1974 i lydelse från den 1 januari 1999. TFA benämndes före den 1 juli 1977 med trygghetsförsäkring vid yrkesskada (TFY).

TFA-KL försäkringsvillkor enligt kollektivavtal mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans Församlings- och Pastoratförbund å ena sidan samt Svenska kommunalarbetarförbundet m. fl. fackförbund å den andra sidan med giltighet från och med den 1 september 1974 i lydelse från den 1 januari 1998. TFA-KL benämndes före den 1 juli 1977 med trygghetsförsäkring vid yrkesskada (TFY-KL).

## MUNTLLIG KÄLLA

Kristina Thorsson föredragande på AMF-trygghetsförsäkring per telefon 2000-05-19.

## LITTERATUR

- Adlercreutz, Axel: *Arbetstagarbegreppet*, Lund 1964.
- Bohlin, Alf: *Offentlighetsprincipen*, fjärde upplagan 1994.
- Bratthall, Kenneth / Stenberg, Märta i Karnov 1999/2000, Svensk lagsamling med kommentarer.
- Ekelöf, Per Olof: *Rättegång*, andra häftet, åttonde upplagan, Uppsala 1996.
- Fahlbeck, Reinhold: *Praktisk arbetsrätt*, Lund 1989.
- Glavå, Mats / Töllborg, Dennis: *Arbetsrätt - Kollektiva spelregler. Medbestämmande. Begränsningar i antagnings- och uppsägningsrätten*. Göteborg 1990.
- Gullberg, Hans / Rundqvist, Karl-Ingvar: *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 1999 - Kommentarer och författningar*, elfte upplagan 1999.
- Hellner, Jan: *Skadeståndsrätt*, femte upplagan, Stockholm 1995.
- Jareborg, Nils: *Straffrättens ansvarslära*, Uppsala 1994.
- Lindberg, Per: *Servis till varje pris - om serveringspersonals arbete och hälsa*, Magisteruppsats i ergonomi, Arbetslivsinstitutet / Linköpings universitet / Lunds universitet 1999.
- Roos, Carl Martin: *Ersättningsrätt och ersättningssystem*, Stockholm 1990.
- Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson och Kent Källström, Uppsala 1994.
- Sievertson, Torbjörn: *Debiefing - Krisstöd - En väg till bättre arbetsmiljö*, Stockholm 1993.
- Westerlund, Gösta: *Våld mot tjänsteman och andra närbesläktade brott enligt 17 kap. 1-5 §§ brottsbalken*, Lund 1990.
- Wessely, Simon / Rose, Suzanna / Bisson, Jonathan: *Brief psychological interventions ("debiefing") for trauma-related symptoms and the prevention of post traumatic stress disorder*, Cochrane Review i The Cochrane Library, Nr. 1/2000. Finns att hämta på:  
<http://www.update-software.com/CLIB/CLIBINET.EXE>

## PERIODICA

- Tidningen Arbetarskydd utgiven av Arbetarskyddsverket nummer 9/1999:  
*Våld mot taxichaufför straffas hårdare.*
- Tidningen Arbetarskydd utgiven av Arbetarskyddsverket nummer 12/1999:  
*Svårt att hindra hot i hemmet.*

## WEB-BASERAD INFORMATION

<http://www.arbsky.se/> - Arbetarskyddsverket 2000-03-12.  
<http://www.arbsky.se/isa/isa1.htm> - Arbetarskyddsverket 2000-03-12.  
<http://www.arbsky.se/isa/m97tab.htm> - Arbetarskyddsverket 2000-03-15.  
<http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdhot/valdhot.htm> - Arbetarskyddsverket 2000-03-18.  
<http://www.arbsky.se/isa/skadfakt/valdskol/valdskol.htm> - Arbetarskyddsverket 2000-03-18.  
[http://www.bra.se/extra/statistics/extra\\_index?lang=se](http://www.bra.se/extra/statistics/extra_index?lang=se) - BRÅ 2000-03-26  
<http://www.bra.se/web/statistik/kriminalstatistik/> - BRÅ 2000-03-26  
<http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/handlgg.htm> - Brottsoffermyndigheten 2000-05-14.  
<http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/krankn.htm> - Brottsoffermyndigheten 2000-05-14.  
<http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottss/sjalvris.htm> - Brottsoffermyndigheten 2000-05-14.  
<http://www.pension.nu/system/berors/fortid.htm> - Försäkringskassaförbundet 2000-05-04.  
<http://www.scb.se/befovalfard/levnadsforhallanden/centrala%5Findikatorer/ulf/ulfmerom.asp> - SCB 2000-03-14.  
<http://www.scb.se/statinfo/pbesk/am401.asp> - SCB 2000-03-18.

## ÖVRIGT

AMF Försäkring / Svenska kommunalarbetsförbundet / SACO / Offentliganställdas Förhandlingsråd: *Arbetskada*, Studiematerial för försäkringsinformatörer inom kommuner och landsting, 1999.  
FöreningsSparbanken: *FöreningsSparbankens policy vid våld och hot*, 1999.  
Handelsanställdas förbund, Martin Hedenmo: *Butiksrån - Lägesbeskrivning 1999 med förslag till åtgärder*, Handels rapporter, oktober 1999.  
Konsumenternas försäkringsbyrå: *Vuxenförsäkring - Gruppörsäkring - Produktöversikt april 2000*.  
Svenska Polisförbundet: *Så har vi det på jobbet. En rapport om polisens arbetsmiljö*, 1998.  
Svenska kommunalarbetsförbundet: *Hot och våld på bussarna - En enkät bland Kommunals medlemmar inom trafikområdet*, 1999.  
ST/SCB: *Så mår ST-medlemmen - en undersökning hösten 1999 om medlemmarnas psykosociala arbetsmiljö, Resultatredovisning*, Statstjänstemannaförbundet 2000.  
TYA: *Hot och våld mot taxiförare - Redovisning av undersökning om hot och våld mot taxiförare samt åtgärdsförslag*, 1999.

# Rättsfallsförteckning

## REGERINGSBESLUT

1992-05-07 - 10-11 A90/8382/AL, A90/8379/AL.

1992-05-07 - 12 A90/8380/AL, A90/8383/AL.

1992-05-07 - 13 A90/8381/AL.

## HÖGSTA DOMSTOLEN

NJA 1989 s. 389.

NJA 1990 s. 186.

NJA 1994 s. 48.

NJA 1994 s. 395.

NJA 1996 s. 27.

NJA 1997 s. 315.

NJA 1997 s. 723.

NJA 1997 s. 767.

## REGERINGSRÄTTEN

RÅ 1996 ref. 55.

RÅ 1996 not. 27.

RÅ 1997 not. 99.

RÅ 1998 ref. 8.

## FÖRSÄKRINGSÖVERDOMSTOLEN

Mål nr. 1539/78, dom meddelad 1979-07-26, ej refererad.

Mål nr. 479/79:10, dom meddelad 1980-04-22, ej refererad.

FÖD 1980:9.

FÖD 1991:22.

FÖD 1985:43.

FÖD 1993:6.

FÖD 1986:44.

FÖD 1994:6.

FÖD 1986:60.

FÖD 1995:4.

FÖD 1988:16.

FÖD 1995:9.

FÖD 1988:32.

FÖD 1995:17.

FÖD 1989:25.

FÖD 1995:21.

FÖD 1990:11.

FÖD 1990:36.

FÖD 1991:14.

## **ARBETSDOMSTOLEN**

AD 1979 nr 164.  
AD 1979 nr 165.  
AD 1982 nr 110.  
AD 1987 nr 58.  
AD 1988 nr 137.  
AD 1993 nr 18.  
AD 1993 nr 42.  
AD 1998 nr 13.

## **JUSTITIEOMBUDSMÄNNENS ÄMBETSBERÄTTELSE**

JO 1984/85 s. 282.  
JO 1987/88 s. 195.  
JO 1989/90 s. 213.  
JO 1989/90 s. 253.

## **RÄTTSFALL FRÅN HOVRÄTTERNA**

RH 1996:77

## **KAMMARRÄTTERNA**

Kammarrätten i Stockholm: Mål nr. 2626-1997, dom meddelad 1998-09-07.  
Kammarrätten i Göteborg: Mål nr. 335-1999, dom meddelad 2000-02-18.

## **TINGSRÄTTERNA**

Norrköpings tingsrätt: mål nr. B 619-99, dom meddelad 1999-06-21.  
Solna tingsrätt: mål nr. B 1054-99, dom meddelad 1999-09-30.

## **ARBETARSKYDDSTYRELSENS BESLUT I ÖVERKLAGADE ÄRENDEN**

ABÖ 1994-04-14 - 11 R 1424/92.  
ABÖ 1994-09-22 - 11 R 2575/93.  
ABÖ 1994-12-13 - 11 R 570/94.  
ABÖ 1996-10-24 - 11 R 469/96.  
ABÖ 1996-10-24 - 11 R 487/96.  
ABÖ 1996-10-24 - 11 R 1070/96.  
ABÖ 1998-11-19 - 11 R 4158/97.



## **BROTTSOFFERMYNDIGHETENS PRAXISSAMLING**

Dnr 3693/93.  
Dnr 232/95.  
Dnr 986/95.  
Dnr 3325/95.  
Dnr 3950/95.  
Dnr 149/96.  
Dnr 171/96.  
Dnr 575/96.  
Dnr 854/96.  
Dnr 1009/96.  
Dnr 1210/96.  
Dnr 1259/96.

Dnr 1518/96.  
Dnr 2794/96.  
Dnr 2888/96.  
Dnr 3607/96.  
Dnr 5348/96.  
Dnr 5351/96.  
Dnr 2975/97.  
Dnr 3646/97.  
Dnr 5081/97.