



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Annica Nilsson

Sjukdom, arbetsskada &  
kränkande särbehandling

Examensarbete  
20 poäng

Handledare  
Eva Ryrstedt

Socialförsäkringsrätt

Ht -01 och Vt - 02

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte	5
1.2 Material och metod	5
1.3 Avgränsningar och definitioner	6
<b>2 SOCIALFÖRSÄKRINGEN</b>	<b>7</b>
2.1 Allmänt om socialförsäkringen	7
<b>3 SJUKLÖN</b>	<b>8</b>
3.1 Allmänt om sjuklönelagen	8
3.2 Karensdag	9
3.3 Villkor för ersättning i form av sjuklön	9
3.4 Sjuklöneberättigad personkrets	10
3.5 Beräkning av sjuklön	10
3.6 Bestämmelser om högriskskydd	11
<b>4 SJUKPENNING</b>	<b>12</b>
4.1 Allmänt om sjukpenning	12
4.2 Karensdag	12
4.3 Villkor för ersättning i form av sjukpenning	12
4.4 Sjukpenningberättigad personkrets	13
4.5 Beräkning av sjukpenning	13
4.6 Bestämmelser om högriskskydd	14

<b>5</b>	<b>ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN</b>	<b>15</b>
5.1	Allmänt om arbetsskadeförsäkringen	15
5.2	Arbetskada	16
5.3	Arbetsskadeanmälan	17
5.4	Visandedag	18
5.5	Personkrets som omfattas	18
5.6	Villkor för ersättning för arbetskada	19
5.7	Försäkrad i befintligt skick	21
5.8	Arbetskadelivränta	22
5.9	Beräkning av livränteunderlaget	23
5.10	Försäkringskassans roll	24
5.11	Omprövning och överklagande	26
<b>6</b>	<b>KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b>	<b>27</b>
6.1	Allmänt om kränkande särbehandling	27
6.2	Bakgrund	28
6.3	Gällande rätt vid kränkande särbehandling	30
6.4	Arbetsmiljölagen	36
6.5	Allmänt om den framtida LAF	37
6.5.1	Kritiken mot dagens arbetsskadeförsäkring	38
6.5.2	Invändning mot kritiken	39
6.5.3	Särskilt om de kommande ändringarna	40
<b>7</b>	<b>AVSLUTANDE SAMMANFATTNING</b>	<b>42</b>
	<b>LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>44</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>46</b>

# Sammanfattning

Med lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) infördes ett generellt arbetsskadebegrepp, som i princip omfattar alla skador som har sin grund i arbetet. En arbetsskadeprövning görs i två steg. Först prövas om en skada/sjukdom kan vara en arbetsskada, därefter prövas om det finns ett orsakssamband mellan skadan/sjukdomen och olycksfallet eller den skadliga inverkan. Ersättning utges om en bestående nedsättning av arbetsförmågan kvarstår när skadan/sjukdomen upphört. En arbetstagare är försäkrad i befintligt skick, vilket betyder, att han/hon skyddas av försäkringen oavsett om sjukdom, anlag för sjukdom eller lyten föreligger. Skada av psykisk eller psykosomatisk natur till följd av vissa i LAF angivna undantagssituationer anses inte som arbetsskada. Dessa undantag är företagsnedläggelse, arbetstvist, bristande uppskattning, vantrivsel eller därmed jämförbara förhållanden, 2 kap. 1 § LAF. Denna typ av undantag ger inte rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen även om de orsakat skada av psykisk eller psykosomatisk natur. Undantagen är vidsträckta och täcker ett stort antal skilda situationer, vilket visat sig göra det ytterst svårt för en arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling att få en skada/sjukdom klassad som arbetsskada. Arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling ställs inför stora svårigheter inte minst psykiskt. Det finns inget entydigt begrepp för vad som utgör kränkande särbehandling, men olika exempel på vad som kan vara kränkande särbehandling har angivits. Orsaken till att företeelsen uppstår, kan sökas i flera samverkande faktorer.

Även om en skada/sjukdom är psykisk, torde det inte vara ovanligt, att arbetstagaren åtminstone till en början ger uttryck för fysisk sjukdom som skäl till sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron ersätts med sjuklön eller sjukpenning om de särskilda förutsättningarna i lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL), lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) och socialförsäkringslagen (1999:799) (SofL) är uppfyllda.

1993 skärptes kraven för vad som kan anses vara arbetsskada betydligt. LAF har kritiserats hårt för svårigheterna att få en arbetsskada godkänd. Kritiken har riktats från olika håll och mot olika plan inom de berörda instanser som handhar arbetsskadeprövningen. Reglerna i LAF kommer därför att ändras och ändringarna träder i kraft inom en snar framtid.

# Förord

Ett stort tack till min handledare Eva Ryrstedt för hjälp och råd jag fått vid arbetet med min examensuppsats och de gånger denna uppsats ändrat inriktning. Tack även till alla andra som varit mig behjälplig; Peter Brorsson och Britt-Inger Ekström, tjänstemän på Försäkringskassan i Kristianstad, för hjälp med material om svårbedömbara arbetsskador, Lise-Lotte Sjöstedt, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd i Stockholm, för hjälp med att ytterligare förstå svårigheterna att få rätt till ersättning för de som utsätts för kränkande särbehandling i arbetslivet och för hjälp med den dom från Kammarrätten i Göteborg där en kvinna som företräddes av Lise-Lotte Sjöstedt fick kränkande särbehandling godkänd som arbetskada. Tack även till all personal hos Regeringsrätten, Kammarrätten i Göteborg, RFV och AV som tagit sig tid att leta och skicka material och svara på mina frågor.

# Förkortningar

a a	Anmärkt arbete
AV	Arbetsmiljöverket
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkringskassa
ATP	Allmän tilläggspension
BrB	Brottsbalken (1962:700)
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
f	Följande sida
ff	Följande sidor
FASP	Förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd
FL	Förvaltningslagen (1986:223)
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
JO	Justitieombudsmannen
LAF	Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring
LO	Landsorganisationen
Prop	Proposition
RFV	Riksförsäkringsverket
RegR	Regeringsrätten
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SFN	Socialförsäkringsnämnd
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lag (1991:1047) om sjuklön
SofL	Socialförsäkringslagen (1999:799)
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
YFL	Lag (1954:243) om yrkesskadeförsäkring

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte

Syftet med examensarbetet är, att beskriva den nuvarande lagstiftningen vid sjukdom och arbetsskada och att särskilt belysa svårigheterna att få kränkande särbehandling bedömd som arbetsskada. Någonstans har en arbetsskada sin början, vilket är skälet till genomgången av förutsättningarna för rätt till sjuklön och sjukpenning.

## 1.2 Material och metod

Examensarbetet grundar sig på klassisk juridisk metod i form av studier av förarbeten, rättsfall och litteratur. Lagtext och rättsfall har studerats, för att få reda på hur myndigheter och domstolar tolkar och resonerar. Även andra källor än de traditionellt juridiska har använts, såsom material från Riksförsäkringsverket och försäkringskassan. Tommy Iseskogs bok *Sjuklönelagen* och Lotta Westerhälls bok *Den svenska socialrätten* ligger till grund för kapitlena om sjuklön och sjukpenning. I avsnittet om arbetsskadeförsäkringen har en av de viktigaste källorna varit propositionerna till LAF tillsammans med Lars Grönwalls och Lars-Göran Hessmarks bok *Arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd* och Lotta Westerhälls ovan angivna bok. Ytterligare material har kommit från Riksförsäkringsverket. I kapitlet som särskilt behandlar kränkande särbehandling består underlaget huvudsakligen av Ingela Thylefors bok *Syndabockar – om kränkande särbehandling i arbetslivet* och rättsfall för att så konkret som möjligt beskriva det nuvarande rättsläget på området. Föreskrifter från Arbetsmiljöverket och en del av arbetsmiljölagen berörs också men mindre utförligt. Svårigheterna att finna juridisk litteratur om kränkande särbehandling har varit stora.



### **1.3 Avgränsningar och definitioner**

I examensarbetet beskrivs de nuvarande bestämmelserna kring sjuklön, sjukpenning och arbetsskada. Avsnitten om sjuklön och sjukpenning ligger som en grund för det tänkta förlopp en arbetsskada kan ha. Kapitlet om arbetsskada avgränsas med att regler som kom i och med Sveriges medlemskap i EU endast berörs kortfattat. De särskilda bestämmelser som gäller vid smitta och färdolycksfall tas inte upp här, inte heller reglerna om förtidspension. Rehabilitering nämns kort i samband med arbetsmiljölagen, som inte givits någon framträdande plats, men finns med då det finns en stark koppling mellan kränkande särbehandling och arbetsmiljö. Fokuseringen är avsedd att ligga på de krav som finns för ersättning och att visa på de olika svårigheter som finns i samband med detta. Det hela mynnar ut i ett kapitel, som endast omfattar arbetsskada av psykisk natur till följd av annan skadlig inverkan än olycksfall (psykisk påfrestning på grund av kränkande särbehandling).

Som synonyma begrepp avseende den berörda personen används den sjuke, den försäkrade, arbetstagaren, den skadade och liknande. På samma sätt används exempelvis mobbning, trakasserier och utfrysning, som synonymer till kränkande särbehandling.

## 2 Socialförsäkringen

### 2.1 Allmänt om socialförsäkringen

Socialförsäkringen omfattar i princip alla svenska och utländska medborgare som är bosatta i Sverige. Den syftar till, att säkerställa försörjningen vid händelser i livet då man av olika skäl inte kan eller bör arbeta.<sup>1</sup> Genom socialförsäkringen omfördelas resurser mellan starka och svaga grupper i samhället och inkomsterna i olika skeden i en människas liv jämnas ut. Till stor del är det de allmänna försäkringskassorna och Riksförsäkringsverket som administrerar socialförsäkringen. Dagens allmänna försäkringskassor har vuxit fram ur de frivilliga sjukförsäkringarna som bildades under senare delen av 1800-talet.<sup>2</sup> Sveriges äldsta socialförsäkring är arbetsskadeförsäkringen, som lagreglerades 1901 och innebar, att arbetsgivaren var skyldig, att ersätta en arbetstagare som skadats på grund av olycksfall i arbete inom industrin.<sup>3</sup> Sedan dess har individens ekonomiska trygghet förstärkts genom att socialförsäkringen utvidgats till att omfatta allt fler behovssituationer. Sveriges lagstiftning på området påverkades genom EU-medlemskapet 1995 och EU:s regler om social trygghet, som främst finns i förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen blev direkt tillämplig här.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Westerhäll, Lotta, Den svenska socialrätten, 1990, s. 31.

<sup>2</sup> Westerhäll, a.a., s. 35.

<sup>3</sup> Grönwall, Lars, Hessmark, Lars-Göran, Arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd, 1987, s. 13.

<sup>4</sup> RFV Vägledning 2001:4, Ersättning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring, s. 100 f.

# 3 Sjuklön

## 3.1 Allmänt om sjuklönelagen

Efter många politiska diskussioner genomfördes 1991 avsevärda förändringar i det svenska sjukersättningssystemet och lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) infördes med arbetsgivarinträde i sjukförsäkringen. Det innebär, att arbetsgivaren betalar sjuklön till arbetstagaren under de fjorton första sjukdagarna i en sjukperiod. Inom juridiken såväl som i det vardagliga språkbruket talar man om möjligheten att erhålla sjuklön som en rättighet för den enskilde. Denna rättighet kan den enskilde endast göra anspråk på, om vissa förutsättningar är uppfyllda. Ett krav, för att överhuvudtaget komma i fråga för sjuklön är, att arbetstagaren innehar en anställning. Det måste också finnas en nedsättning av arbetsförmågan orsakad av skada/sjukdom. Arbetsförmågan anses vara nedsatt om den sjuke inte kan utföra sitt vanliga eller därmed jämförbart arbete, 4 § SjLL. I praktiken är det arbetstagaren själv som bedömer huruvida nedsatt arbetsförmåga föreligger de sju första sjukdagarna då läkarintyg som regel inte krävs.<sup>5</sup>

Särskilda regler om återinsjuknande, gör att en ny sjuklöneperiod inte börjar om arbetstagaren blir sjuk inom fem kalenderdagar efter den senaste sjukperioden, 7 § sista stycket SjLL. Enligt samma paragraf menas med sjuklöneperiod tiden från den första dagen då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna. Sjuklöneperioden kan alltså omfatta ett större antal dagar än de dagar för vilka arbetstagaren skulle uppburit lön för utfört arbete.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Iseskog, Tommy, Sjuklönelagen, 1998, s. 17.

<sup>6</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 23.

## 3.2 Karensdag

1993 infördes en regel om karensdag, som återfinns i 6 § SjLL och innebär, att sjuklön inte utbetalas för första dagen, då arbetstagaren går miste om lön på grund av sjukdom. Karensdagen behöver inte vara samma dag som första sjukdagen, utan det är den första arbetsdagen eller åtminstone en del av dagen då arbetstagaren förlorar sina anställningsförmåner.<sup>7</sup> Vid återinsjuknande inom fem dagar efter den senaste sjukperioden slipper arbetstagaren en ny karensdag. En arbetsgivare är sjuklöneansvarig i förhållande till varje arbetstagare, vilket gör, att en arbetstagare som arbetar för fler än en arbetsgivare kan drabbas av flera karensdagar under en och samma sjukperiod.<sup>8</sup>

## 3.3 Villkor för ersättning i form av sjuklön

Enligt huvudreglerna i 8 och 9 §§ SjLL måste arbetstagaren göra en sjukanmälan till arbetsgivaren redan första sjukdagen och lämna en sjukförsäkran för att ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig, att betala ut någon sjuklön innan en sjukanmälan inkommit, samma gäller för sjukförsäkran. Muntlig sjukanmälan räcker, en sjukförsäkran skall vara skriftlig och innehålla en försäkran om att arbetstagaren varit sjuk och arbetsförmågan nedsatt, 9 § SjLL. Skulle arbetstagaren råka ut för ett återinsjuknande innan ”femdagarsregelns” utgång, måste arbetstagaren göra en ny sjukanmälan och lämna sjukförsäkran för denna ”nya” period.<sup>9</sup>

Är arbetstagaren sjuk längre än sju dagar, skall han/hon enligt 8 § andra stycket SjLL inkomma med ett sjukintyg från läkare. Intyget skall visa, att arbetstagaren är/har varit sjuk och med anledning härav avhållit sig från

---

<sup>7</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 28.

<sup>8</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 29.

<sup>9</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 44, 46.

arbete i viss utsträckning. Regeln är dispositiv, vilket innebär, att det kan finnas regler i kollektivavtal, som ger arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg redan från första sjukdagen.<sup>10</sup>

### **3.4 Sjuklöneberättigad personkrets**

Alla arbetstagare har i princip rätt till sjuklön redan från första anställningsdagen. Vid korta anställningsavtal finns dock en kvalifikationsregel som säger, att om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad, måste arbetstagaren dels ha tillträtt anställningen och dels arbetat minst fjorton dagar i följd för att ha rätt till sjuklön, 3 § första stycket SjLL. Sjuklön utbetalas inte till arbetslösa, egna företagare eller uppdragstagare. De ersätts med sjukpenning ur den allmänna försäkringen.

### **3.5 Beräkning av sjuklön**

Ett sjuklöneunderlag skall bestämmas, så att sjuklönen kan beräknas härpå. I underlaget skall ingå löne- och andra anställningsförmåner som arbetstagaren går miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden, 6 § första stycket SjLL. Det är dessa förlorade förmåner som kompenseras med sjuklön.<sup>11</sup>

Enligt karensregeln får arbetstagaren ingen sjuklön den första sjukdagen han/hon går miste om lön från arbetet. Ersättningen för de resterande tretton dagarna är 80 procent av sjuklöneunderlaget. Reglerna om hur sjuklönen skall beräknas är dispositiva.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> AD nr 1995 nr 88.

<sup>11</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 31.

<sup>12</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 36.

### 3.6 Bestämmelser om högriskskydd

I 6 § andra stycket SjLL finns en regel om allmänt högriskskydd. Regeln innebär, att antalet karensdagar för en arbetstagare begränsas till maximalt tio under en period av tolv månader. Har en arbetstagare fler än en arbetsgivare kan så ändå bli fallet, då regeln gäller mellan en arbetstagare och en arbetsgivare.<sup>13</sup> Ansökan att slippa karensdagen gör arbetstagaren hos försäkringskassan.

Enligt 13 § SjLL kan en arbetstagare under vissa förutsättningar ha rätt till särskilt högriskskydd efter skriftlig ansökan hos försäkringskassan. Då utgår ersättning med 80 procent redan från första ersättningsdagen i sjukperioden. Arbetsgivaren kan i sin tur skriftligen ansöka hos kassan, om att få ersättning för sjuklönekostnaden. För arbetsgivare som inte har så många anställda finns en möjlighet, att försäkra sig för eventuella ökade kostnader i form av sjuklöneersättningar, 17 § SjLL. Denna möjlighet är öppen för arbetsgivare som har en årslönekostnad som inte överstiger 130 basbelopp.

---

<sup>13</sup> Iseskog, a.a., 1998, s. 30.

# 4 Sjukpenning

## 4.1 Allmänt om sjukpenning

Är arbetstagaren fortfarande sjuk och arbetsförmögen vid sjuklöneperiodens utgång är han/hon berättigad till sjukpenning. Reglerna om sjukpenning finns i lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). I 1 kapitlet finns allmänna bestämmelser. Reglerna om rätt till sjukpenning finns i 3 kapitlet. Sjukpenning är skattepliktig och ger rätt till ATP. Det finns inga bestämmelser i AFL om hur länge sjukpenning kan utgå.<sup>14</sup> Uttalande från departementschefen tyder dock på, att sjukpenning kan utgå i cirka ett år. Efter det bör den försäkrade erhålla ersättning genom andra förmåner om vederbörande inte återgått i arbete.

## 4.2 Karensdag

Har karensdagen ingått i sjuklöneperioden slipper arbetstagaren en ny vid övergång till sjukpenningersättning. Annars gäller, att första sjukdagen med mistad lön och anställningsförmåner är karensdag. En egenföretagare kan själv utforma sin sjukpenning, t.ex. får man lägre sociala avgifter om längre karenstid väljs. Det är möjligt, att välja sjukpenning med endast den första dagen som karensdag eller med karenstid om antingen tre eller trettio dagar. Tidigare sjukperiod avräknas om man blir sjuk på nytt.

## 4.3 Villkor för ersättning i form av sjukpenning

Arbetstagaren skall göra en sjukanmälan till försäkringskassan. Denna anmälan kan han/hon göra till vilket kassakontor som helst. Anmälan kan göras muntligen, brevledes eller via annan person.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Westerhäll, a.a., s. 77.

<sup>15</sup> Westerhäll, a.a., s. 81.

Arbetsförmågan måste vara nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom. Sjukpenningens storlek följer arbetsförmågans nedsättning och kan utgå med en fjärdedels, halv, tre fjärdedels eller hel ersättning. Om försäkringskassan begär det, skall arbetstagaren styrka att han/hon har nedsatt arbetsförmåga med läkarintyg. I princip krävs läkarintyg från åttonde sjukdagen. Försäkringskassan är inte skyldig, att betala ut sjukpenning innan ett läkarintyg inkommit.<sup>16</sup> 3 kap. 1 § AFL säger, att den försäkrade skall ha en årlig inkomst på minst 24 procent av basbeloppet (9100 kronor år 2002), som går förlorad vid skada eller sjukdom, för att sjukpenning alls skall utgå.

#### **4.4 Sjukpenningberättigad personkrets**

Ett grundläggande villkor för rätt till sjukpenning är, förutom att man måste vara bosatt här i landet, att man är inskriven och försäkrad hos försäkringskassan, 3 kap. 1 § AFL. Det är kassan, som skall se till att den som bor inom det område kassan verkar blir inskriven, 1 kap. 5 § AFL. Inskrivningen sker den månad man fyller 16 år. Den försäkrade omfattas av reglerna om rätt till sjukpenning från och med den dag han/hon uppfyller de krav som ställs.<sup>17</sup> Arbetslösa, uppdragstagare och egenföretagare ersätts med sjukpenning direkt vid sjukdom istället för med sjuklön.

#### **4.5 Beräkning av sjukpenning**

Sjukpenning beräknas enligt huvudregeln enligt kalenderdagsmetoden och utgår vid hel ersättning med 80 procent av försäkringskassans fastställda sjukpenninggrundande inkomst (SGI) delad med 365, 3 kap. 4 § första stycket andra punkten 2 AFL. SGI är den årliga inkomsten före skatt, vilken

---

<sup>16</sup> Westerhäll, a.a., s. 82.

<sup>17</sup> Westerhäll, a.a., s. 50 f.



den försäkrade kan förväntas få tills vidare, 3 kap. 2 § AFL. Taket i sjukpenningförsäkringen gör, att man inte räknar med inkomster som överstiger 7,5 basbelopp vid fastställande av SGI. I SGI:n ingår varken kostnadsersättningar eller skattepliktiga förmåner, såsom reseersättning och traktamenten eller semesterlön och semesterersättning. För arbetstagare med tidsbegränsad anställning gäller, att SGI:n skall grundas på den lön som utbetalas omräknad till årsinkomst, om arbetstagaren avser att stanna kvar på arbetsmarknaden eller stå till arbetsmarknadens förfogande.<sup>18</sup> För egenföretagare gäller att SGI:n beräknas på nettointäkten av rörelsen.

Under vissa förutsättningar kan man få behålla den fastställda SGI:n även under tid då inkomst saknas.<sup>19</sup> Då måste man ha anmält till försäkringskassan att det finns en fastställd SGI innan arbetslöshetens eller ledighetens början.

I speciella fall kan både sjuklön och sjukpenning utgå. Så är exempelvis fallet om man har fler än en arbetsgivare eller har inkomst från både anställning och som egenföretagare. Då beräknas sjukpenningen på den inkomst man inte erhåller sjuklön för.<sup>20</sup>

## **4.6 Bestämmelser om högriskskydd**

Det högriskskydd som redogjorts för i samband med reglerna om sjuklön, gäller även för sjukpenningförsäkringen.

---

<sup>18</sup> FÖD 1981:6.

<sup>19</sup> T.ex. vid arbetslöshet om man är arbetsökande, studier eller avbrott i förvärvsarbete.

<sup>20</sup> Westerhäll, a.a., s. 89.

# 5 Arbetskadeförsäkringen

## 5.1 Allmänt om arbetskadeförsäkringen

Arbetskadeförsäkringen är en arbetsbaserad försäkring och alla som förvärvsarbetar i Sverige omfattas. Upphör arbetet fortsätter försäkringen att gälla i tre månader, genom ett så kallat efterskydd.<sup>21</sup> Beroende på omständigheterna kan efterskyddet antingen förlängas eller förkortas.

Syftet med arbetskadeförsäkringen är att kompensera den extra risk som är förenad med förvärvsarbete, eftersom en arbetstagare i stor utsträckning saknar möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden. I anställningen kan han/hon utsättas för särskilda risker som arbetslivet innehåller. Sedan lång tid tillbaka har man alltså ansett, att en arbetsskada skall ersättas med högre belopp än annan skada. Principen gäller fortfarande, men först sedan det föreligger en bestående nedsättning av arbetsförmågan på grund av arbetsskada. LAF omfattar endast arbetsrelaterade skador/sjukdomar. I arbetskadeförsäkringen gäller ett ekonomiskt invaliditetsbegrepp, vilket innebär, att den som drabbas av arbetsskada i princip skall försättas i samma ekonomiska situation som om skadan inte inträffat. LAF syftar också till att uppmärksamma olämpliga arbetsförhållanden, så att antalet arbetsskador kan minskas.<sup>22</sup>

Tillkomsten av LAF 1977 innebar en stor förändring, då ett nytt, generellt arbetsskadebegrepp infördes. Definitionen av begreppet gjordes så flexibel, att det i takt med nya vetenskapliga rön skulle vara möjligt, att fånga in utvecklingen snabbt och säkert. Risken att bli utestängd från försäkringen på grund av ofullkomlighet i lagen minskar därmed.<sup>23</sup> Ett generellt

---

<sup>21</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 38.

<sup>22</sup> Westerhäll, a.a., s. 164.

<sup>23</sup> Westerhäll, a.a., s. 167.

arbetsskadebegrepp anses i jämförelse med en förteckning över vilka skador/sjukdomar som skulle ge ersättningsrätt också mer ändamålsenlig, då arbetsskadeförsäkringen är tänkt att utgöra ett incitament till skadeförebyggande arbete.

Med LAF kom en arbetsskadeprövning i två steg. Vid prövningen av om en arbetstagare varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan krävdes det sannolika skäl för att faktorn skulle anses orsaka den aktuella skadan, 2 kap. 1 § LAF. Enligt 2 kap. 2 § LAF skulle en omvänd bevisregel vid prövningen av orsakssamband tillämpas. Regeln innebar, att de skäl som talade mot ett samband mellan den skadliga inverkan och sjukdomen måste vara betydligt starkare än de skäl som talade för ett samband, för att en arbetsskada inte skulle anses föreligga. 1993 skärptes beviskraven i LAF betydligt. Kravet på skadlighet i 2 kap. 1 § LAF höjdes från sannolikt till hög grad av sannolikhet och kravet på orsakssamband i 2 kap. 2 § LAF skärptes till att bara omfatta arbetsskadefall då övervägande skäl talar för samband.

## **5.2 Arbetsskada**

Med arbetsskada avses enligt LAF skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, 2 kap. 1 § första stycket LAF. Olycksfall omnämns inte närmare i LAF, men den praxis som utarbetats innan lagens tillkomst gäller fortfarande. Som olycksfall anses en händelse som varit relativt kortvarig och i viss mån ovanlig och oförutsedd.<sup>24</sup> För att en skada till följd av ett olycksfall skall betraktas som arbetsskada enligt LAF, måste olycksfallet ha samband med arbetet eller arbetsförhållandena. Med skada menas huvudsakligen personskada, 2 kap. 3 § LAF.

---

<sup>24</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 62.

Arbets-skadebegreppet är generellt och gäller i princip alla faktorer som kan härledas till arbetet eller arbetsförhållandena och påverka den fysiska eller psykiska hälsan negativt. Exempel på sådana faktorer är energistrålning, tryck, skakningar eller buller, men även ansträngande arbetsmoment eller arbetsställningar.<sup>25</sup> Som arbetssjukdom undantas dock enligt LAF sådana sjukdomar av psykisk eller psykosomatisk natur som beror på företagsnedläggning, arbetstvist, byte av arbetsuppgifter, svikna befordringsförhoppningar, bristande uppskattning av arbetsinsatser och allmän vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater.<sup>26</sup> I samband med lagändringen 1993 infördes de undantagna riskfaktorerna i 2 kap. 1 § LAF. "Byte av arbetsuppgifter och svikna befordringsförhoppningar" togs visserligen bort. Någon ändring i sak avsågs dock ej, då detta nu kan intolkas under "eller därmed jämförliga förhållanden".<sup>27</sup> Undantagsfaktorerna tillämpades redan tidigare med stöd av lagförarbeten och rättspraxis. Av förarbetena framgår, att "psykiskt påfrestande förhållanden som är direkt knutna till arbetet kan ha en skadlig inverkan som omfattas av lagen", oavsett att undantagsfaktorerna är vidsträckta.<sup>28</sup>

### 5.3 Arbets-skadeanmälan

Om en arbetstagare drabbas av en arbets-skada på sin arbetsplats skall arbetsgivaren eller någon som företräder denne underrättas. Det åligger arbetsgivaren, att anmäla skadan till försäkringskassan. Anmälan görs till den försäkringskassa inom vars verksamhetsområde den drabbade är folkbokförd. Har arbetstagaren bytt arbetsplats, skall den arbetsgivare där han/hon utsattes för den skadliga inverkan meddelas. En egenföretagare

---

<sup>25</sup> Prop. 1975/76:197, s. 71.

<sup>26</sup> Prop. 1975/76:197, s. 91.

<sup>27</sup> Prop. 1992/93:30, s. 21.

<sup>28</sup> Prop. 1975/76:197, s. 71.

anmäler själv skadan till försäkringskassan.<sup>29</sup> Försäkringskassan skickar en kopia på anmälan till Arbetsmiljöinspektionen, 12 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd (FASP). Uppgifterna i anmälan används även för arbetsskadestatistiken.

## 5.4 Visandedag

Skada till följd av annat än olycksfall anses ha inträffat den dag då skadan visade sig, 2 kap. 4 § LAF. För att kunna fastställa från vilken dag ersättning skall utges är det av betydelse, att veta vilken dag som skall anses som visandedag. Som visandedag räknas allmänt den dag då sjukdomen eller symptom på sjukdomen är konstaterbara för läkare. I praxis har exempelvis visandedagen ansetts vara dagen då lungsjukdom konstaterats med röntgen eller hörselskada visats vid undersökning med audiogram. Visandedag kan även vara den första sjukskrivningsdagen. Vid olycksfallsskada anses olycksdagen vara visandedag.<sup>30</sup>

## 5.5 Personkrets som omfattas

Socialförsäkringslagen (1999:799) (SofL) anger vilka som omfattas av LAF. I princip omfattas alla förvärvsarbetande av arbetsskadeförsäkringen; arbetstagare, egenföretagare och uppdragstagare, under förutsättning att arbetet utförs i en verksamhet belägen i Sverige, 1 kap. 1 § LAF med hänvisning till 3 kap. 5 § SofL. Enligt 3 kap. 6 § SofL omfattas en arbetstagare från och med första arbetsdagen. Uppdragstagare och egenföretagare måste ha påbörjat ett arbete för att omfattas. Den som inte är arbetstagare, måste vara bosatt här i landet för att omfattas av försäkringen.

---

<sup>29</sup> RFV Vägledning 2001:4, s. 14.

<sup>30</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 110 ff.

En arbetstagare som arbetat utomlands omfattas om verksamheten drivs från Sverige och utlandsarbetet inte avser vara längre än ett år, 2 kap. 9 § och 3 kap. 5 § SofL. En arbetstagare i statlig tjänst omfattas av försäkringen under hela arbetstiden utomlands, 2 kap. 2 och 9 §§ SofL. Den som varken är sjukpenningförsäkrad eller försäkrad enligt LAF men som är bosatt här, har rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen enligt de regler som skulle ha gällt om LAF hade varit tillämplig, 3 kap. 2 § LAF. Försäkringen gäller även vissa studerande som utsätts för särskilda risker under studietiden, 3 kap. 15 § SofL.

## **5.6 Villkor för ersättning för arbetsskada**

En arbetsskadeprövning görs i två led. I det första görs en skadlighetsbedömning där det avgörs om skadan eller sjukdomen kan vara en arbetsskada, som beror på viss inverkan i arbetstagarens arbete, 2 kap. 1 § LAF. I andra ledet görs en sambandsbedömning av huruvida den föreliggande skadan eller sjukdomen orsakats av arbetstagarens arbete, 2 kap. 2 § LAF. De två leden innehåller olika beviskrav. Med annan skadlig inverkan än olycksfall avses nämligen inverkan av en faktor som med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har. Vid sambandsbedömningen krävs i bevishänseende däremot, att det ska föreligga övervägande skäl för ett orsakssamband, om en skada skall godkännas som arbetsskada. Beviskraven är således högre vid skadlighetsbedömningen än vid sambandsbedömningen.

För att annan skadlig inverkan skall anses föreligga krävs enligt 2 kap 1 § LAF, att inverkan av en faktor i arbetet med hög grad av sannolikhet kan leda till en sådan skada eller sjukdom som den försäkrade har. Av lagförarbetena till ändringen kan man utläsa, att vid bedömningen skall man i högre grad än tidigare väga in att exponeringen för en skadlig faktor förkommit med sådan omfattning, intensitet och varaktighet att detta

sammantaget gör, att det föreligger hög grad av sannolikhet för skadan eller sjukdomen.<sup>31</sup> Hos vissa arbetsmiljöfaktorer kan skadligheten vara så hög, att redan en mycket liten exponering med hög grad av sannolikhet kan leda till skada. Vidare måste den samlade kunskapen hos medicinska experter inom området med hög grad av sannolikhet tala för faktorns skadlighet. Så är fallet om det föreligger en relativt samstämmig acceptans för att faktorn kan orsaka skada. En enskild läkares eller forskares uppfattning torde alltså inte räcka för ett positivt beslut om skadlig inverkan. Arbets-skadebegreppet har alltså fått en tydlig medicinsk-vetenskaplig koppling.<sup>32</sup> Man torde inte med säkerhet kunna ange vad en hög grad av sannolikhet skall innehålla i bevishänseende. Den närmare innebörden av uttrycket får uttolkas av domstolarna i rättspraxis.

Om en försäkrad varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet skall enligt LAF skada han/hon ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan om övervägande skäl talar för det, 2 kap. 2 § LAF. Det avgörande kriteriet är, att övervägande skäl skall tala för att olyckan/den skadliga inverkan har orsakat den aktuella skadan i det aktuella fallet. Sådant som går att hänföra till livet utanför arbetet, såsom fritidsaktiviteter eller andra påfrestande omständigheter av ekonomisk eller psykisk natur kan göra, att övervägande skäl inte anses föreligga.<sup>33</sup> För att tolka uttrycket övervägande skäl, kan man jämföra med den regel som finns i miljöskadelagen. I rättspraxis för miljöskador och produktskador har Högsta Domstolen konstruerat en bevisregel som innebär, att miljöskada skall anses föreligga om det är klart mera sannolikt, att orsakssamband mellan en miljöfaktor och en skada finns än att samband inte finns. Även om man i arbets-skadeförsäkringen valt ett annat uttryckssätt - övervägande skäl talar för ett orsakssamband - kan jämförelse med regeln i miljöskadelagen göras.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Prop. 1992/93:30, s. 20, 36.

<sup>32</sup> Prop. 1992/93:30, s. 20, 21, 36.

<sup>33</sup> Prop. 1992/93:30, s. 36 f.

<sup>34</sup> Se härför vidare i Prop. 2001/02:81, s. 41.

Orsakssambandet är särskilt viktigt när det finns konkurrerande faktorer, dvs. när skadan eller sjukdomen kan ha orsakats av såväl faktorer på arbetet som förhållanden i det privata livet. Det samma gäller vid de s.k försämringsskadorna. Med försämringsskada menas av arbetet utlösta sjukdomsbesvär av en inte arbetsrelaterad grundsjukdom. Ofta handlar det om förslitningsskador, belastningssjukdomar eller psykiska sjukdomar. I sådana fall kan det vara mycket svårt att avgöra om det är förhållanden i arbetet eller grundsjukdomens naturliga förlopp som orsakar arbetsoförmågan. I förarbetena till det nu gällande arbetsskadebegreppet sägs, att det skärpta orsakssambandskravet kan få till följd att flera skador och sjukdomar som många gånger setts som klassiska arbetsskador inte kommer att godkännas som arbetsskador.<sup>35</sup> Skulle ny, övertygande medicinsk forskning visa, att en viss skada eller sjukdom verkligen är arbetsrelaterad, kan bedömningen av om skadan/sjukdomen är att anse som arbetsskada underlättas, även om det finns flera faktorer som skall vägas in.

## **5.7 Försäkrad i befintligt skick**

Det är en grundläggande princip inom arbetsskedeförsäkringen, att den försäkrade går in i försäkringen som han/hon är utan förbehåll för eventuella sjukdomar, sjukdomsanlag eller lyten.<sup>36</sup> Detta uttrycks med, att man är försäkrad i "befintligt skick". Frågan om en faktors skadlighet avgörs enligt praxis inte enbart utifrån vad som normalt är skadligt. Prövningen relateras till den försäkrade och görs i ljuset av hans/hennes individuella förutsättningar vad gäller fysiska och psykiska tillstånd både vid skadlighetsbedömningen och vid sambandsbedömningen. Individuella faktorer som beaktas kan vara att en kvinnas förmåga i vissa avseenden skiljer sig från en mans, att någon har längre läkningstid än normalt eller att

---

<sup>35</sup> Prop. 1992/93:30, s. 25.

<sup>36</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 78 f.



skadan i vissa fall blivit svårare än annars.<sup>37</sup> Principens yttre gräns går dock vid att faktorer i arbetet som rent allmänt inte anses som skadliga inte heller för en extremt känslig person skall anses utgöra skadlig inverkan.<sup>38</sup>

## 5.8 Arbetsskadelivränta

I händelse av arbetsskada har arbetstagaren rätt till samma ersättning från sjukförsäkringen som vid annan sjukdom om han/hon faller under sjukförsäkringsskyddet i LAF. Enligt 4 kap 1 § LAF har den försäkrade rätt till arbetsskadelivränta när han/hon fått en bestående nedsättning av arbetsförmågan. Livräntan skall ersätta den inkomstförlust som uppkommer när den sjukdom som förorsakade skadan inte längre finns kvar. Vidare måste nedsättningen av arbetsförmågan uppgå till minst en femtondel och den årliga inkomstförlusten uppgå till minst en fjärdedel av det basbelopp som gällde vid årets början.

Otydligheter i lagens skrivning och avsaknaden av vägledande avgöranden från högsta instans, gör att det inte med säkerhet, går att säga vid vilken tidpunkt en nedsättning kan anses vara bestående. Regeringsrätten har dock i en dom, RÅ 1998 ref 5, slagit fast, att så länge sjukdoms- och läkningsprocessen pågår eller annan behandling är nödvändig, föreligger det ett sjukdomstillstånd, som hindrar, att livränta kan beviljas.<sup>39</sup> Lagen säger vidare, att man också skall se till vilka möjligheter arbetstagaren har att skaffa sig arbete med hänsyn till hans/hennes ålder, utbildning, bostadsort och liknande omständigheter, 4 kap. 3 § LAF. Rätten till ersättning går enligt en preskriptionsregel förlorad om inte ansökan gjorts inom sex år från den tidpunkt ersättningen avser, 6 kap. 6 § LAF. Arbetsskadeförsäkringen

---

<sup>37</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 79.

<sup>38</sup> Prop. 1992/93:30, s. 20, 36 f.

<sup>39</sup> RFV Vägledning 2001:4, s. 49.

ersätter inte sveda och värk, lyte eller men. Ersättningsrätt härför kan föreligga genom arbetsmarkandens trygghetsförsäkring (TFA), som är en s.k. trygghetsförsäkring som ersätter enligt skadeståndsrättsliga principer vid arbetsskada oavsett vem som vållat skadan. De flesta arbetsgivare torde i enlighet med kollektivavtal på arbetsmarknaden ha tecknat försäkringen. TFA omfattar anställda i privata företag, Kooperationer, kommun och landsting. Statligt anställda kan få liknande ersättning genom avtal vid personskada (PSA).

## 5.9 Beräkning av livränteunderlaget

När livränta beviljas första gången fastställs ett livränteunderlag baserat på den inkomst den försäkrade har vid tidpunkten då livräntan skall utgå. Enligt huvudregeln i 4 kap. 5 § första stycket LAF, är livränteunderlaget det samma som den försäkrades SGI enligt 3 kap. 2 § AFL. I livränteunderlaget skall dock, till skillnad från i SGI:n, kostnadsersättningar och skattepliktiga förmåner medräknas.<sup>40</sup>

I LAF finns inga regler för beräkning av retroaktiv livränta, men av praxis följer, att de löneavtal som blir kända skall tas med vid beräkningen av livränteunderlaget om avtalet träffats innan försäkringskassan fattat beslut i ärendet.<sup>41</sup> Livräntan är knuten till prisbasbeloppet.<sup>42</sup> Enligt 6 kap. 2 § LAF skall livräntan därefter omräknas om prisbasbeloppet ändras. Storleken på livräntan kan således bli olika om livränteunderlaget baseras på förfluten tid eller inte. Livränta kan beslutas för viss tid eller tills vidare. Vid visstidslivränta fastställs ett nytt livränteunderlag varje gång livräntan skall förlängas. Det görs en hypotetisk beräkning av den inkomst den försäkrade

---

<sup>40</sup> RFV Vägledning 2001:4, s. 56.

<sup>41</sup> RFV Vägledning 2001:4, s. 59 f.

<sup>42</sup> Prisbasbeloppet är ett belopp som visar prisutvecklingen i samhället. Det fastställs av regeringen varje år efter en beräkning av Statistiska Centralbyrån.

skulle haft om han/hon varit arbetsför. Enligt 4 kap. 12 § LAF kan beslut om livränta omprövas, om det inträffat en ändring av betydelse i de omständigheter som låg till grund för ersättningsbeslutet. Ändringen måste uppgå till minst en tjugondel av den årsinkomst den försäkrade skulle haft utan arbetsskadan.<sup>43</sup> Livränta ersätter enligt 4 kap. 11 § LAF i princip den försäkrades inkomstförlust fullt ut upp till en gräns, som är 7,5 basbelopp. Beräkningarna är ofta svåra och resurskrävande. I realiteten torde det vara vanligast, att man börjar med en visstidslivränta, för att se vart den försäkrades skada/sjukdom leder i fråga om nedsättningen av arbetsförmågan.<sup>44</sup>

Arbetskadelifvränta utgår enligt huvudregeln som längst tills den arbetsskadade uppnår ålder för rätt till ålderspension, 4 kap. 4 § LAF.

## 5.10 Försäkringskassans roll

I 8 kap. 3 § andra stycket LAF finns en bestämmelse som säger, att försäkringskassan skall pröva om en försäkrad har ådragit sig en arbetsskada endast då det behövs för att bestämma om rätt till ersättning enligt LAF föreligger. Försäkringskassan gör således aldrig en prövning endast för att fastställa att en arbetsskada finns. Prövning av rätten till livränta eller annan ersättning enligt LAF sker enligt nuvarande regler efter anspråk från den försäkrade eller ex officio. En ex officio-prövning innebär, att försäkringskassan på eget initiativ skall pröva rätten till ersättning även om det inte föreligger något ersättningsanspråk om förutsättningarna finns.

Försäkringskassan har utredningsskyldigheten i arbetsskadeärenden och det ankommer på kassan att se till att relevant underlag finns innan ärendet prövas slutligt.<sup>45</sup> Arbetskadautredningen inleds med att man tar reda på om

---

<sup>43</sup> Prop. 1975/76:197, s. 79.

<sup>44</sup> Prop. 1975/76:197, s. 74.

<sup>45</sup> Prop. 1992/93:30, s. 36 f.

den försäkrade varit utsatt för olycksfall i arbetet eller om några skadliga faktorer funnits i arbetsmiljön. Utredningen grundas främst på den försäkrades egna uppgifter, men även på uppgifter som kan fås från arbetsgivare, företagshälsovård, den behandlande läkaren, de fackliga organisationernas skyddsombud och Arbetsmiljöinspektionen.<sup>46</sup> Kausalitetsfrågan i arbetsskadeutredningen är central och ärendena är ofta komplexa och svårutredda.

Ett läkarutlåtande med en utförlig beskrivning av sjukdomen/skadan skall inhämtas, 13 § FASP. I det skall läkarens resonemang om uppkomst, orsak samt hur arbetsförmågan påverkas anges. Till försäkringskassan finns en försäkringsläkare knuten. Denne läkare har till uppgift att vara behjälplig i medicinska frågor och vid kontakter med andra läkare, 18 kap. 15 § AFL. Vid behov bör försäkringsläkaren konsultera en specialist inom det aktuella området. Försäkringsläkaren skall fungera som råd och stöd för den medicinska delen av ärendet och har inget med beslutet om rätt till ersättning från försäkringen att göra.<sup>47</sup> Det är försäkringskassan, som skall ta ställning till om den försäkrade utsatts för olycksfall eller annan skadlig inverkan och om det finns ett samband mellan den försäkrades skada/sjukdom eller den skadliga inverkan. Konstaterar försäkringskassan att övervägande skäl talar för att samband finns bedöms skadan/sjukdomen följaktligen som en arbetsskada. Det är en tjänsteman vid kassan eller socialförsäkringsnämnden (SFN) som fattar beslut i arbetsskadeärenden, 8 kap. 4 § LAF. SFN fattar beslut om huruvida en försäkrad ådragit sig arbetsskada till följd av annat än olycksfall i de fall saken rör rätt till livränta.

---

<sup>46</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 84.

<sup>47</sup> RFV Vägledning 2001:4, s. 9.

## 5.11 Omprövning och överklagande

Enligt 8 kap. 12 § LAF med hänvisning till 20 kap. 10-13 §§ AFL kan ett beslut från försäkringskassan omprövas, ändras eller överklagas. Ett beslut som omprövats eller ett beslut som fattats av SFN kan överklagas till länsrätten, som därefter kan överklagas till kammarrätten antingen av den försäkrade eller av försäkringskassan. Regeringsrätten är sista instans. Riksförsäkringsverket har rätt att överta kassans uppgift, att föra det allmännas talan i länsrätt eller kammarrätt och RFV för alltid talan i mål som avgörs av RegR. RFV kan också överklaga beslut fattat av försäkringskassan eller dom meddelad av länsrätt eller kammarrätt till förmån för den försäkrade.

# 6 Kränkande särbehandling

## 6.1 Allmänt om kränkande särbehandling

Att kränkande särbehandling förekommer i arbetslivet, torde vara väl känt för de flesta av arbetslivets olika aktörer. Allvaret med problemet understryks av att arbetsmiljölagen kompletteras med Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling "Kränkande särbehandling i arbetslivet", AFS 1993:17.<sup>48</sup> Där har man exemplifierat vad som kan utgöra kränkande särbehandling. Det kan röra sig om förtal, negativt bemötande, undanhållande eller lämnande av felaktig information, utfrysning, förnedring, obefogad kontroll eller administrativa straff, som kännetecknas av att de bär spår av maktmissbruk eller medvetet genomförs för att verka personligt förolämpande. Särbehandlingen bryter mot vedertagna heders- och moralbegrepp om hur medmänniskor skall bemötas.<sup>49</sup> Det finns inget krav på viss omfattning eller varaktighet av en företeelse för att kränkande särbehandling skall anses föreligga.

Kränkande särbehandling är vanligen ett resultat av olika komplexa faktorer. Den kan exempelvis bero på att arbetsorganisationen har brister eller att konflikter inte hanteras på ett riktigt sätt.<sup>50</sup> Den som utsätts, ställs inför svåra påfrestningar och riskerar sämre fysiskt och psykiskt välbefinnande. Även arbetskamraterna kan drabbas genom att känna osäkerhet och bristande förtroende för arbetsgivaren. Det kan leda till högre sjukfrånvaro och minskad effektivitet och produktivitet i hela arbetsgruppen.<sup>51</sup> Ju tidigare signalerna på att det förekommer mobbning eller trakasserier på

---

<sup>48</sup> Thylefors, Ingela, Syndabocker - om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet, 1999, s. 14.

<sup>49</sup> AFS 1993:17, s. 7 f.

<sup>50</sup> Thylefors, a.a., s. 15.

<sup>51</sup> Thylefors, a.a., s. 29 f.

arbetsplatsen uppmärksammas, desto lättare är det att motverka. Beroende på viljan hos arbetsgivaren att bryta mönstret, kan problemet lösas. Vidtas inga åtgärder riskerar situationen förvärras ytterligare.<sup>52</sup> Under förutsättning att en handling inte är tänkt att medvetet skada eller kränka någon, anses tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter eller samarbetsproblem av mera allmänt slag vara normala händelser i arbetslivet.<sup>53</sup>

Det går inte att exakt ange hur många människor som utsätts för kränkande särbehandling i arbetslivet. Uppgifter som kom i mitten av 1990-talet från Statistiska Centralbyrån visar dock, att ungefär var tjugonde arbetstagare synes vara utsatt minst ett par dagar per månad.<sup>54</sup> Mellan åren 1992-1995 kom tre av fyra arbetsskadeanmälningar på grund av kränkande särbehandling bland kommunalanställda från kvinnor i åldersgruppen 45-54 år enligt en rapport från Arbetarskyddsstyrelsen 1997. Problemet leder till mycket långa sjukskrivningar på i genomsnitt 115 dagar.<sup>55</sup> Även de ekonomiska konsekvenserna för samhället är betydande och beräknades på 1980-talet uppgå till en kostnad på omkring tre miljarder kronor.<sup>56</sup>

## 6.2 Bakgrund

I LAF:s förarbeten finns uttalanden angående ersättningsrätten vid psykiska och psykosomatiska sjukdomar. I betänkandet av yrkesskadeförsäkringskommittén SOU 1975:84 Ersättning vid arbetsskada, noterade kommittén att lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring (YFL) då det gällde psykiska sjukdomar som förvärvats i arbetslivet, huvudsakligen inskränkts till psykiska skador på grund av olycksfall. Även andra slags

---

<sup>52</sup> AFS 1993:17, s. 10 f.

<sup>53</sup> AFS 1993:17, s. 8.

<sup>54</sup> Thylefors, a.a., s. 26.

<sup>55</sup> Thylefors, a.a., s. 30.

<sup>56</sup> Thylefors, a.a., s. 29.

påfrestningar kunde dock enligt kommittén orsaka psykiska besvär med följden att arbetsförmågan blev nedsatt.

Kommittén förordade en generell regel om yrkessjukdomar, som bestod i att personskada till följd av skadlig inverkan i arbetet skulle betraktas som arbetsskada. Psykiskt påfrestande förhållanden skulle också omfattas av regeln om de kunde kopplas till arbetet och utgöra skadlig inverkan. Kommittén menade emellertid samtidigt, att vissa omständigheter som har samband med arbetet eller arbetsförhållandena och som kan orsaka besvär hos arbetstagare, inte är av den arten att de skall omfattas av bestämmelsen, oaktat den skadliga inverkan de kan ha. Det ligger i sakens natur, att psykiska störningar till följd av företagsnedläggelse, svikna befordringsförhoppningar, bristande uppskattning av arbetsinsatser och allmän vantrivsel med arbetsuppgifter och arbetskamrater inte skulle kunna föranleda ersättning från yrkesskadeförsäkringen. Kommittén föreslog en strängare bevisregel för bland annat psykiska och psykosomatiska sjukdomar, vilket motiverades med att de ansågs särskilt svårbedömda.<sup>57</sup> Förslaget om en strängare regel kritiserades hårt under remissbehandlingen och departementschefen avvisade utkastet i den delen, men anslöt sig till yrkesskadeförsäkringskommitténs förslag i övrigt.<sup>58</sup>

I mitten av 1980-talet tillsattes en utredning för att gå igenom arbetsskadeförsäkringen. I Betänkande av arbetsskadeförsäkringen, SOU 1985:54, Översyn av arbetsskadeförsäkringen redogjordes för att antalet anmälningar av psykiska skador inte blivit så stort som väntat. Utredningen pekade på, att införandet av LAF var tänkt att täcka ett behov av skydd vid ett större antal skador än vad som blivit fallet just vid psykiska skador. En anledning kunde vara, att denna typ av skador ofta påträffas tillsammans

---

<sup>57</sup> RFV Anser 1990:6, Psykisk påfrestning som skadlig inverkan. Rättslägesanalys, s. 3 f.

<sup>58</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 80 f.



med fysiska besvär och därför inte uppmärksammades då de fysiska besvären diagnostiserades.

Utredningen påtalade vikten av att det klart framgick om något av de i förarbetena omnämnda undantagen eller någon därmed jämförbar förutsättning legat till grund för ett avslag för ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Det ansågs inte tillräckligt, att endast räkna upp undantagen utan motivering och i fall då jämförbara förutsättningar förelegat, borde en än mer ingående diskussion kring omständigheterna företas.<sup>59</sup> 1998 föreslog Arbetsskadeutredningen i betänkandet SOU 1998:37, att det i LAF skulle införas ett tillägg till undantagsbestämmelserna om att de inte skulle vara tillämpliga om en skada/sjukdom uppkommit till följd av trakasserier av arbetstagaren eller andra brister i arbetsmiljön. Det motiverades av den kritik som framförts om att försäkringskassorna slentrianmässigt ansett ett undantagsfall föreligga även vid mobbning och trakasserier. För att begränsa tillämpningsområdet för undantagen föreslogs en bevisregel, som gick ut på, att det skulle krävas övervägande skäl för att tillämpa undantagsregeln. Lagrådet avstyrkte tillägget och regeringen delade den uppfattningen.<sup>60</sup>

### **6.3 Gällande rätt vid kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling faller enligt nuvarande lagstiftning under förvaltningsrätten och LAF. Sedan arbetsskadebegreppet skärptes 1993, synes inget fall finnas där arbetsskada på grund av kränkande särbehandling i form av mobbning eller trakasserier bifallits enligt gällande regler i högsta instans. Ett par fall har dock avslagits. Den praxis som finns på området hänförs således till LAF:s lydelse före 1993, då Försäkringsöverdomstolen (FÖD) har godtagit mobbning och trakasserier direkt knutna till arbetet, som

---

<sup>59</sup> RFV Anser 1990:6, s. 5 f.

<sup>60</sup> Prop. 2001/02:81, s. 47.

en typ av skadlig inverkan som inte faller under undantagen. Beviskravet för att den försäkrade skall anses ha varit utsatt för kränkande särbehandling har satts högt. Inget tyder på, att praxisen ändrats.

I FÖD har främst gränsdragningsproblematiken kring de skadliga faktorer som kan ge rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen, samt de förhållanden, som trots att de kan vara skadliga inte ger rätt till ersättning, givit upphov till diskussion. Uppfattningen är, att de nämnda undantagen inte skall ses som en uttömmande uppräkningslista. RFV gör tolkningen, att undantagen skall ses som exempel avsedda att illustrera gränsdragningen för vad som skall falla innanför respektive utanför skadlig inverkan i arbetet.<sup>61</sup> FÖD har i rättsfallet FÖD 1983:9 angett, att det karaktäristiska för de undantagna riskfaktorerna är, att de i princip kan förekomma på alla arbetsplatser, oavsett hur själva arbetet är beskaffat. Det har bedömts röra sig om allmän vantrivsel och bristande uppskattning.<sup>62</sup>

Fallet FÖD 1380/86 rörde en avdelningschef vid en socialförvaltning, som av sina arbetskamrater ansågs ägna för mycket tid åt mindre viktiga saker än åt den övergripande verksamheten. Avdelningschefen fick av arbetsledningen veta, att man var av uppfattningen, att hon inte hade nödvändig kompetens för sin post och borde omplaceras. Hon drabbades bland annat av depression. I försäkringsrättens av FÖD inte ändrade dom framgår, att de psykiska besvär avdelningschefen drabbats av, ansågs uppkomma på grund av bristande uppskattning av arbetsinsatserna och meningsmotsättningar kring hennes kompetens. De psykiska besvären föll därför utanför vad som kunde ge rätt till ersättning.

Avgränsningsproblematiken är svår när det rör sig om relationsstörningar mellan den försäkrade och arbetsledning eller arbetskamrater. Det kan vara vanskligt, att avgöra vad som utgör mobbning eller trakasserier och vad som

---

<sup>61</sup> RFV Anser 1990:6, s. 39 f.

<sup>62</sup> RFV Anser 1990:6, s. 40.

utgör andra motsättningar av mera allmänt slag och därför inte skall omfattas av försäkringen.<sup>63</sup>

I FÖD 1987:40 diskuterades problematiken. En övertandsköterska sade sig ha arbetat under mycket pressande förhållanden. Svårigheterna berodde på hennes chef, som hon menade försökte bryta ner henne psykiskt genom nedlåtande behandling, vredesutbrott och ett hotfullt beteende. Övertandsköterskan sjukskrevs bland annat på grund av psykiskt spänningstillstånd med röstrubbningar. FÖD fann, att övertandsköterskan visserligen upplevt kontaktsvårigheter, meningsmotsättningar och samarbetsproblem i relationen med sin chef, men att sådana relationsstörningar dock inte generellt anses utgöra skadlig inverkan i arbetet. Då det gäller påståenden att en av parterna utgjort en skadlig inverkan i arbetet för den andra parten måste det med en ganska hög grad av sannolikhet framgå, att denne uppträtt på ett klandervärt sätt. Ett sådant konstaterande lät sig inte göras med den föreliggande utredningen. Övertandsköterskan ansågs inte ha varit utsatt för skadlig inverkan enligt LAF.

FÖD 891229 mål nr 12/84 rörde en vagnsförman, som i cirka två års tid arbetat under för honom svåra förhållanden. Efter att ha kritiserat chefens beteende mot de anställda nonchalerade chefen honom genom att inte hälsa eller svara på tilltal. En bilreparatör verkade enligt vagnsförmannen vilja komma åt hans arbete och läget var hela tiden spänt. Vagnsförmannen sjukskrevs för psykiska besvär efter ett sammanbrott, som haft sin upprinnelse i att vagnsförmannen vid bogsering råkat skada en bil, då bilreparatören inte informerat om vilka verktyg som var nödvändiga. Bilreparatören meddelade, bilens ägare om skadan, varvid denne skällde ut vagnsförmannen. En sakkunnig uttalade, att vagnsförmannen under flera år varit utsatt för skadlig inverkan på sin arbetsplats och menade, att allt sammantaget gav bilden av en i det närmaste klassisk vuxenmobbing; dels

---

<sup>63</sup> RFV Anser 1990:6, s. 40.

chefens systematiska utfrysning, dels reparatörens trakasserier som chefen lät pågå eller till och med sanktionerade. Den sakkunnige var av uppfattningen, att det förelåg orsakssamband mellan den skadliga inverkan och de psykiska besvär vagnsförmannen drabbats av. FÖD anslöt sig till sakkunnigbedömningen och klassade besvären som arbetsskada.

Vid fall av trakasserier är bevisningen många gånger avgörande. Det ställs höga krav på den och det räcker vanligen inte, att den försäkrade själv anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller mobbning.<sup>64</sup> Enligt ett uttalande från JO, är det även lämpligt att låta den som anklagas för att ha mobbat eller trakasserat och på så sätt orsakat arbetsskadan lämna sin version av händelseförloppet.<sup>65</sup>

I fall där specifika åtgärder har riktats direkt mot den försäkrade har det ansetts utgöra kränkande särbehandling.<sup>66</sup>

FÖD 1984:52 II rörde en sekreterare och personalombud, som i samband med en företagsammanslagning fick i uppdrag, att ordna lokaler åt det nya företaget. Allteftersom uppstod intressemötsättningar och sekreteraren motarbetades. Kontraktet på hennes leasingbil upphörde medan det förlängdes för övriga medarbetare och hon fick återlämna sitt företagskort för bensin. Företrädare för företagsledningen sa henne, att hon ansågs obekväma. När sekreteraren kom tillbaka till arbetet efter sjukdom, hade hon i de nya företagslokalerna tilldelats ett litet, inte komplett möblerat rum. Det ringde ständigt i telefonen och snabbtelefonen, utan att någon fanns i andra änden när hon svarade. Arbetskamraterna undvek henne och lämnade lunchrummet om hon kom dit. Inte heller fick hon nyckel till arbetsplatsen eller tillgång till det material arbetet krävde. Beställningar nådde inte sina mottagare. Sekreteraren drabbades så småningom av psykiska besvär.

---

<sup>64</sup> RFV Anser 1990:6, s. 41.

<sup>65</sup> JO:s beslut 911017, dnr 3979-1990.

<sup>66</sup> RFV Anser 1990:6, s. 41.

FÖD fann, att lokalfrågan inneburit en betydande arbetsbörda, som lett till att sekreteraren hamnat i konflikt med personalen, vilket med tiden utmynnade i trakasserier. Åtgärden att sekreteraren ensam bland övriga medarbetare inte fått förlängning på leasingbilkontraktet och sättet åtgärden genomförts på, innebar en särbehandling av henne som måste anses kränkande. Även om inte utredningen entydigt stödde uppfattningen, att sekreteraren också hindrats fullgöra sitt arbete, talade mycket för det. Den kränkande särbehandling genom trakasserier sekreteraren utsatts för innebar en sådan skadlig inverkan att LAF blev tillämplig.

FÖD 1993:6 avsåg en sekreterare, som anställdes vid en bank. Sekreteraren trakasserades och frystes ut av arbetskamraterna. Personaldirektören sade henne, att de samarbetsvårigheter som förelåg enbart berodde på henne och att hon var illa omtyckt. Hon blev tillsagd, att stämpla ut varje gång hon lämnade avdelningen, oavsett i vilket ärende. Övrig personal använde endast stämpelklockan vid arbetsdagens början eller slut. Hon fick alltmer okvalificerade arbetsuppgifter och fråntogs efterhand de flesta av sina kvarvarande uppgifter. Så småningom blev det svårt, att få dagarna att gå. Hon fick be om arbete från arbetskamraterna. Ingen kallade henne till möten eller utbildningar och hon blev inte löneuppflyttad på sedvanligt sätt. Sekreteraren isolerades och uteslöts ur gemenskapen. Personaldirektören meddelade, att banken mot ekonomisk ersättning önskade att hon sade upp sig. Hon sjukskrevs för psykiska besvär.

FÖD fann, att sekreterarens arbetssituation gradvis försämrats genom att hon fått allt färre arbetsuppgifter och isolerats, samt fått ta ansvar för de samarbetsvårigheter som förelegat. Därför ansåg FÖD, att arbetsgivaren genom sitt beteende mot sekreteraren undan för undan skapat en situation, som inneburit att hon måste anses ha blivit utsatt för särbehandling, som påverkat hennes hälsa negativt. Skadlig inverkan och orsakssamband mellan denna och de psykiska besvär som drabbat henne bedömdes föreligga. Sjukdomen var därför en arbetsskada.

Ett fall där FÖD ansett att skadlig inverkan förelegat på grund av den direkta kopplingen mellan de psykiskt påfrestande förhållandena och arbetet är FÖD 1982:12. Bakgrunden var följande. En lärare utsattes för grova kränkande trakasserier och hot om fysiskt våld från elever i en viss klass. Läraren sjukskrevs på grund av psykisk insufficiens tre av veckans 24 timmar, så att hon befriades från tjänstgöring i just den klassen. Nedsättningen av hennes arbetsförmåga godkändes som arbetsskada, även om den var av ringa omfattning. Vidare fann FÖD, att de oacceptabla arbetsförhållanden som förelegat i form av trakasserier och hot mot lärarens person utgjorde en sådan psykisk påfrestande, att de kunde utlösa psykiska besvär. Rätt till ersättning enligt LAF ansågs föreligga.

En av de få domar där kränkande särbehandling har godkänts som arbetsskada enligt de nuvarande reglerna avkunnades vid Kammarrätten i Göteborg år 2000 i mål nr 439-1998. Bakgrunden var som följer. En expeditionsföreståndare vid ett sjukhus arbetade under stor arbetsbörda med renoveringar, besparingskrav och hög sjukfrånvaro bland personalen och problem med att få vikarier. Expeditionsföreståndaren tog upp den höga sjukfrånvaron med sina överordnade. Det ledde till relationsproblem med övrig personal. Efter att ha blivit ombedd att ta på sig ytterligare arbete, tvekade hon. I anslutning till det uppstod konflikt. Arbetskamraterna började påtala dåligt arbetsklimat under hennes ledning och chefen menade, att hennes arbetsledning var bristande och rykten spreds. Hennes strävanden att klara upp anklagelserna nonchalerades och hon möttes av oförskämdheter och besked om omplacering. Efter det sjukskrevs hon för depression. Den anlitate sakkunnige ansåg att det var fråga om kränkande särbehandling i form av mobbning och att den utlöste expeditionsföreståndarens psykiska besvär. Kammarrätten ansåg, att arbetsskada förelåg och att livränta skulle utgå.

Sammanfattningsvis torde kunna konstateras, att händelser som i princip kan förekomma på vilken arbetsplats som helst oavsett arbetets beskaffenhet inte ger rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Det samma gäller relationsstörningar, som gränsar till misshälligheter av privat natur eller i övrigt mera anknyter till den försäkrades person.<sup>67</sup>

För att rätt till ersättning skall anses föreligga torde krävas, att psykiskt påfrestande förhållanden kan kopplas direkt till arbetet. Vidtas åtgärder som endast berör en arbetstagare, talar det för att kränkande särbehandling skall anses föreligga. Det höga beviskravet gör att det inte räcker, att den försäkrade själv påstår sig vara utsatt för kränkande särbehandling.

## 6.4 Arbetsmiljölagen

I 2 kap. 1 § anges arbetsmiljölagens syften. Arbetsmiljön omfattar enligt lagen den fysiska, psykiska och sociala miljön. I 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen slås fast, att det är arbetsgivarens skyldighet, att göra vad som krävs för att en så bra arbetsmiljö som möjligt skall uppnås. Det kan exempelvis innebära, att de föreskrifter Arbetsmiljöverket<sup>68</sup> utfärdat skall följas.<sup>69</sup> En arbetsgivare som inte följer en bindande föreskrift, torde som regel inte kunna anses ha gjort vad som krävs för att undvika arbetsskador. I den nämnda föreskriften AFS 1993:17 regleras krav på insatser mot skilda typer av vuxenmobbing på arbetsplatsen. Trots att denna föreskrift är bindande är det inte direkt straffbart att bryta mot den. Arbetsgivaren har dock enligt 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen ålagts ett straffansvar i händelse av att en arbetstagare avlider, skadas eller blir sjuk därför att föreskriften inte följts. Även brottsbalkens regler om arbetsmiljöbrott i 3 kap. 10 § blir tillämpliga vid sådana händelser.

---

<sup>67</sup> Se härför vidare i domen RÅ 1998 ref 8.

<sup>68</sup> Före 2001 hette det Arbetarskyddsstyrelsen.

<sup>69</sup> Ileskog, Tommy, Personaljuridik, 2001, s. 251.

Föreligger saklig grund kan AV, eventuellt i förening med vite förelägga en arbetsgivare att vidta åtgärder eller förbjuda arbetsgivare att driva igenom beslut om det finns bevis för att psykisk skada eller sjukdom riskeras. AV kan ingripa även då det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Det är möjligt, att överklaga ett beslut från AV till regeringen.<sup>70</sup>

Arbetsgivaren är enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen skyldig, att genom eget arbete verka för att uppnå en så bra arbetsmiljö som möjligt, genom att utöva en sådan rimlig tillsyn över verksamheten att olyckor kan undvikas och att vidta åtgärder, som är tekniskt kända eller ekonomiskt försvarbara. Det kan exempelvis röra sig om arbetsrotation eller förändrade rutiner, samt att ha rehabilitering organiserad på lämpligt sätt där mål, rutiner, arbetsfördelning och uppföljning klargörs.<sup>71</sup> En arbetstagare har rätt till en säker arbetsmiljö där han/hon inte tar skada vare sig fysiskt eller psykiskt. Det är arbetsledningen som har huvudansvaret för arbetsmiljön, men att åstadkomma en god miljö är allas ansvar. Man bör sträva efter att skapa väl fungerande arbetsmiljöer där utgångspunkten är arbetsmiljölagen.<sup>72</sup>

## 6.5 Allmänt om den framtida LAF

LAF kommer efter att ha utsatts för en omfattande kritik att ändras. Nya bevisregler, som innebär, att beviskravet sänks införs från och med den 1 juli 2002. De övriga nya lagenreglerna träder i kraft den 1 januari 2003. En försäkrad, som vill ha ersättning från arbetsskadeförsäkringen skall inkomma med en skriftlig ansökan. Prövningen skall göras när nedsättningen av arbetsförmågan är varaktig eller kan antas bli bestående. Livräntan knyts till inkomstutvecklingen istället för till prisutvecklingen.

---

<sup>70</sup> Iseskog, a.a., 2001, s. 254.

<sup>71</sup> Iseskog, a.a., 2001, s. 256 ff.

<sup>72</sup> AFS 1993:17, s. 9 f.



Den försäkrade åläggs anmälningsskyldighet för omständigheter, som kan påverka ersättningsrätten. Ersättning skall utgå för karensdagen om försäkringskassan godkänner en skada/sjukdom som arbetsskada.

### **6.5.1 Kritiken mot dagens arbetsskadeförsäkring**

Kritiken mot LAF har bland annat gällt att det finns två led med olika beviskrav i arbetsskadebedömningen. Detta anses vara komplicerat och risken finns att leden blandas ihop. Ofta handläggs arbetsskadeärenden av försäkringskassans tjänstemän och inte av jurister i första instans.<sup>73</sup> Kritiken tar också sikte på, att skärpningen av bevisreglerna fått till följd, att alltför stränga krav uppställts för att få en skada/sjukdom klassad som arbetsskada.<sup>74</sup> Vidare anses att arbetsskadehandläggningen är slentrianmässig och kompetensen hos involverade läkare och tjänstemän ifrågasätts, när det gäller svårbedömbara fall.<sup>75</sup>

Från fackföreningarna kommer signaler om, att det är en vanligt förekommande åsikt bland arbetstagare som råkat ut för en skada/sjukdom, att det på grund av de stänga beviskraven inte lönar sig att driva ett arbetsskadeärende. LO menar, att den nuvarande arbetsskadeförsäkringen inte fyller sina syften, att verka som ett skydd för arbetstagare som drabbats av skada/sjukdom, samt att verka för, att skadliga arbetsmiljöer uppmärksammas. LO anser vidare, att skillnaderna i vad som allmänt anses som arbetsskada och hur reglerna tillämpas är stora.<sup>76</sup>

Statistik från RFV över antalet godkända arbetsskador, visar att män i större utsträckning än kvinnor får sina yrkanden om ersättning från försäkringen bifallna. Beviskraven anses därför missgynna kvinnor, som oftare än män

---

<sup>73</sup> Prop. 2001/02:81, s. 36, 38.

<sup>74</sup> Prop. 2001/02:81, s. 31.

<sup>75</sup> RFV Anser 2001:3, Arbetsskadeförsäkringen - ändamål och funktion, s. 25.

drabbas av svårbedömbara skador/sjukdomar. TCO menar, att ett sådant utfall av försäkringen strider mot EU:s direktiv om likabehandling av män och kvinnor (79/7/EEG) och anmälde av den anledningen Sverige till Europeiska kommissionen 1999. LO instämmer i kritiken.<sup>77</sup> TCO drog dock tillbaka sin anmälan efter en dom i RegR den 23 oktober 2001, då den tidigare praxisen ändrades till att en person som arbetat deltid vid skadetillfället, kan få sin livränta beräknad efter en heltidslön om särskilda förutsättningar härför finns.

Domstolsväsendet kritiseras för att det synes som om man lämnat över inte bara den medicinska utan även den juridiska bedömningen åt läkarkåren, då det i intetsägande domslut hänvisas till det medicinska underlaget i stället för till en diskussion där egen argumentering vägs in och ställs i relation till läkarbedömningen. Det befaras, att det i längden kan påverka den enskildes rättssäkerhet.<sup>78</sup> Ytterst är sambandsfrågan en juridisk och inte en medicinsk fråga i det enskilda fallet, även om sakkunnig konsulteras. Det samma gäller bedömningen av vad som skall räknas som skadlig inverkan enligt LAF.<sup>79</sup>

## 6.5.2 Invändning mot kritiken

I regeringens yttrande över TCO:s anmälan till Europeiska kommissionen att den svenska arbetsskadeförsäkringen strider mot EU:s direktiv om likabehandling av män och kvinnor, klargjordes regeringens inställning till en del av kritiken arbetsskadeförsäkringen utsatts för. Yttrandet går ut på, att de gällande bestämmelserna i LAF är könsneutrala och att skillnader i förutsättningarna i arbetslivet för män och kvinnor leder till skillnader även när det gäller ersättning från försäkringen. Regeringen betonar, att den

---

<sup>76</sup> RFV Anser 2001:3, s. 25 f.

<sup>77</sup> RFV Anser 2001:3, s. 110 f.

<sup>78</sup> Sundström, Maria, Arbetsskadeförsäkringen - bedömningen i domstolar av belastningsskador hos kontorister och sjuksköterskor. *Arbete och Hälsa* 1997:17, s. 22, 23.

<sup>79</sup> Grönwall, Hessmark, a.a., s. 84.

nuvarande lagstiftningen med principen om befintligt skick innebär, att en försäkrad bedöms efter sina individuella förutsättningar och inte efter en sorts manlig eller kvinnlig standard. Regeringen framhåller, att det vid arbetsskadebedömningen i princip skulle betyda, att om exempelvis en kvinna utsätts för en likadan fysisk arbetsbelastning som en man och därför får samma skada, skulle hon lättare få arbetsskadan godkänd eftersom hon vanligen torde ha en sämre förutsättning att tåla fysisk belastning.

### **6.5.3 Särskilt om de kommande ändringarna**

Det generella arbetsskadebegreppet kommer att behållas. I stället för den nu gällande tvåstegsbedömningen införs en helhetsbedömning, som säger, att övervägande skäl skall tala för att en arbetsskada skall anses föreligga.<sup>80</sup> Det måste dock framstå som sannolikt, att ett olycksfall eller annan skadlig inverkan kunnat orsaka skadan.<sup>81</sup> En viss uppmjukning i kravet på visad skadlighet görs för att inte arbetsskadebegreppet skall bli statiskt, då det kan uppfattas som ett krav på full medicinsk och vetenskaplig bevisning för en faktors skadlighet. Alltså skall även skador som på goda medicinska grunder kan antas ha uppkommit på grund av arbetsmiljöfaktorer omfattas av arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen kan då tillämpas så, att skyddet kontinuerligt anpassas både till arbetslivets utveckling och nya kunskaper om sjukdomars och arbetsmiljöfaktorers samband.<sup>82</sup>

Principen om befintligt skick skall fortfarande gälla med samma begränsning att faktorer som rent allmänt inte kan anses skadliga inte heller skall anses skadliga för en extremt känslig person. Det får dock inte leda till, att en sällsynt skada automatiskt gör, att en person anses vara extremt känslig.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Prop. 2001/02:81, s. 40.

<sup>81</sup> Prop. 2001/02:81, s. 42.

<sup>82</sup> Prop. 2001/02:81, s. 41.

När det gäller de psykiska och psykosomatiska skadorna, skall undantagen som anges i LAF inte längre omfatta arbetstvister i form av rättsliga tvister, eftersom en person som har en psykisk eller psykosomatisk arbetsskada inte skall behöva avstå från att rättsligt försöka driva igenom sin rätt mot arbetsgivaren.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Prop. 2001/02:81, s. 45.

<sup>84</sup> Prop. 2001/02:81, s. 45, 47.

## 7 Avslutande sammanfattning

Det är i princip inga svårigheter, att avgöra vem som har rätt till sjuklön eller sjukpenning. Det är inte lika enkelt, att avgöra vem som kan ha rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Arbetsskadeprövningen medför i många fall svåra gränsdragningar.

Inom LAF finns ett generellt arbetsskadebegrepp, som innebär, att i princip varje skada/sjukdom som orsakats av en skadlig faktor i arbetet kan ge rätt till ersättning. Man har ansett, att ett generellt arbetsskadebegrepp har stora fördelar i jämförelse med en förteckning över skador/sjukdomar, som skulle kunna föranleda ersättningsrätt. Det generella begreppet anses kunna fånga upp utvecklingen i arbetslivet och uppkomsten av eventuella nya skador/sjukdomar på ett säkert sätt. För en förteckning torde möjligen tala, att det för den enskilde försäkrade skulle vara lättare, att förutse vilka skador/sjukdomar och vilka omständigheter i övrigt, som skulle kunna ge rätt till ersättning från försäkringen. Bristen på förutsebarhet för den försäkrade blir särskilt tydlig i fall av kränkande särbehandling. Det är svårt att avgöra, vad som krävs för att ersättningsrätt, skall anses föreligga. Inte heller finns det någon egentlig begreppsdefinition på vad som avses med kränkande särbehandling.

Omfattningen av problemet verkar vara svår att greppa. I statistiken från Arbetsmiljöinspektionen återfinns endast fall av kränkande särbehandling som kommit till inspektionens kännedom genom kopia på anmälan om arbetsskada från försäkringskassan. I realiteten torde det betyda, att särbehandling kan pågå under en tid innan den uppmärksammas av högre samhällsinstanser. Sjukskrivningar på grund av kränkande särbehandling finns inte specificerade hos försäkringskassan. För att skydda den personliga integriteten diarieförs sjukskrivningar inte med sjukskrivningsorsak hos försäkringskassorna. Det bidrar ytterligare till svårigheterna att få en fullständig överblick över omfattningen.

Arbetslivet i dag ställer andra krav på arbetstagarna än tidigare. Det är vanligt med anställningsformer som exempelvis vikariat eller projektanställning och rörligheten är annorlunda. Om det är svårt, att få en fast anställning, kan det i praktiken få till följd, att många människor inte vågar avsluta en anställning, även om den innebär påfrestningar. Skäl som en säker inkomst och rädsla för arbetslöshet kan få väga tyngre än förhållandena på arbetsplatsen. Därför är det viktigt, att arbetstagarna vet, att det finns ett skydd när det behövs. Nuvarande LAF har kritiserats och kommer att ändras. De nya reglerna med en viss uppmjukning i kraven, som snart träder i kraft, torde ha varit en nödvändighet, då själva syftet med arbetsskadeförsäkringen är, att kompensera följderna av en arbetsrelaterad skada eller sjukdom. Är det alltför svårt, att få rätt till ersättning, riskerar försäkringen tappa i tilltro bland arbetstagarna.

# Litteratur- och källförteckning

## Litteratur:

- Grönwall, Lars och Hessmark, Lars-Göran      Arbetskadeförsäkring och statligt personskadeskydd, 4:e upplagan, Tidens förlag, Stockholm 1987.
- Iseskog, Tommy,              Sjuklönelagen, 6:e upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 1998.
- Iseskog, Tommy              Personaljuridik, 14:e upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 2001.
- Thylefors, , Ingela          Syndabocker - om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet, 2:a upplagan, Bokförlaget Natur och Kultur, Falun 1999.
- Westerhäll, Lotta            Den svenska socialrätten, Norstedts Förlag, Stockholm 1990.

## Propositioner:

- Prop. 1975/76:197          Regeringens proposition med förslag till lag om arbetskadeförsäkringen.
- Prop. 1992/93:30          Regeringens proposition om ändring av begreppet arbetsskada.
- Prop. 2001/02:81          Regeringens proposition om vissa arbetsskadefrågor m.m.

## Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling:

- AFS 1993:17                Kränkande särbehandling i arbetslivet.

**Justitieombudsmannens beslut:**

JO 911017, dnr. 3979-1990.

**Riksförsäkringsverket Anser:**

RFV Anser 1990:6            Psykisk påfrestning som skadlig inverkan.

Rättslägesanalys.

RFV Anser 2001:3            Arbetskadeförsäkringen - ändamål och funktion.

**Riksförsäkringsverket Vägledning:**

RFV 2001:4                 Ersättning enligt lagen om arbetskadeförsäkring.

**Övrigt material:**

Sundström, Maria

Arbetskadeförsäkringen - bedömningen i domstolar av belastningsskador hos kontorister och sjuksköterskor. Arbete och Hälsa 1997:17. Solna: Arbetslivsinstitutet.



# Rättsfallsförteckning

## **Regeringsrätten:**

RÅ 1998 ref 5

RÅ 1998 ref 8

## **Kammarrätten i Göteborg:**

KR 000614 mål nr 439-1998

## **Försäkringsöverdomstolen:**

FÖD 1982:12

FÖD 1983:9

FÖD 1984:52 II

FÖD 1987:40

FÖD 1993:6

FÖD 1981:6

FÖD 1380/86

FÖD 891229 mål nr 12/84

## **Arbetsdomstolen:**

AD 1995 nr 88