

Mobbning i arbetslivet

Trakasserier och kränkande särbehandling

Ellen Forsberg

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt
VT2013

Handledare
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Ämne Bakgrund	7
1.2 Syfte Frågeställning.....	9
1.3 Metod och material	10
1.4 Avgränsningar	11
1.5 Terminologi.....	12
1.6 Disposition	12
2. Kränkande särbehandling	14
2.1 Mobbning	16
2.2 Trakasserier och sexuella trakasserier.....	17
3. Anställningsskydds rätt	19
3.1 Arbetsledningsrätten	22
3.2 Medbestämmanderätten	23
3.3 Föreningsrätten.....	23
3.3.1 Principen om god sed.....	24
4. Arbetsmiljörätt	25
4.1 Arbetsmiljö enligt EU	25
4.1.1 Ramdirektivet 89/391/EEG.....	26
4.2 Arbetsmiljö enligt svensk rätt	26
4.2.1 Arbetsmiljöverket	27
4.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete	28
4.2.3 Skyddsombud/skyddskommitté.....	29
4.2.4 Företagshälsovården	30
4.2.5 Arbetsskada.....	31
5. Diskrimineringsrätt	34
5.1 Diskrimineringsrätt enligt EU-rätt	34

5.2	Diskrimineringsrätt enligt svensk rätt	35
5.2.1	Direkt diskriminering.....	35
5.2.2	Indirekt diskriminering	36
5.2.3	Aktiva åtgärder	37
5.3	Trakasserier	37
5.4	Sexuella trakasserier.....	38
5.5	Förbud mot repressalier.....	40
6.	Brottsbalken	41
7.	Arbetsgivarens ansvar och skyldighet	42
7.1	Arbetsmiljön.....	42
7.2	Utredningsskyldigheten.....	44
7.3	Åtgärdsskyldigheten.....	45
7.4	Förbud mot repressalier.....	46
8.	Arbetstagarens ansvar och skyldighet	47
8.1	Arbetsmiljö.....	47
8.2	Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	48
9.	Analys.....	50
9.1	Slutliga kommentarer	55
9.2	Framtida forskning	56
	<i>Källförteckning</i>	57
	<i>Offentligt tryck.....</i>	57
	<i>Litteratur.....</i>	57
	<i>Rättspraxis</i>	58
	<i>Elektroniska källor.....</i>	59
	<i>Övriga källor.....</i>	62

Sammanfattning

Det var i början på 1980-talet som begreppet vuxenmobbing myntades och uppmärksammades. Sverige var ett av de första länder som kom att lagstifta om mobbing i arbetslivet. Men detta till trots, är rättssäkerheten och skyddet för den enskilda och utsatta arbetstagaren varken tydligt eller självklart. Vuxenmobbing kostar samhället pengar i form av sjukskrivning, rehabilitering, som i sin tur påverkar arbetsgivaren, arbetsplatsen produktivitet och effektivitet vilket slutligen påverkar hela den svenska samhällsapparaten.

AFS 1993:17 reglerar kränkande särbehandling och ingår i Arbetsmiljölagens ramverk. Eftersom Arbetsmiljölagen regleras av den offentliga rätten är det arbetsgivaren som ställs till svar vid eventuell överträdelse. Detta innebär att den arbetstagare som kränker en annan arbetstagare inte ställs till svars eftersom arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön. Den utsatta arbetstagaren har därmed inget rättslig skydd för kränkande särbehandling enligt rådande svenskt lagverk. Detta om inte den kränkande särbehandlingen kan åberopas utav någon av diskrimineringslagens sju grunder eller om brottet är så pass grovt att Brottsbalken kan åberopas.

Jag ställer mig frågande till hur rådande rättsläge ser ut för den enskilda arbetstagaren som utsätts för kränkande särbehandling, vilka skyldigheter arbetsgivaren har och vems axlar den psykosociala arbetsmiljön egentligen vilar på.

Nyckelord: *Kränkande särbehandling, AFS 1993:17, psykisk ohälsa, utsatt arbetstagare, mobbing, Arbetsmiljöverket, trakasserier och sexuella trakasserier*

Summary in English

In the beginning of the 1980's, the existence and problems surrounding "adult bullying" was given large attention around the world. Sweden was one of the first countries to regulate such issues. Despite this, the legal rights and protection for employees subjected to victimization is still not sufficient. Adult bullying is generating large costs for the society in form of sick leave and rehabilitation among many, but it also affects the productivity at work and the society overall.

The Work Environment Act regulates the outer limits of what applies to the environment at work. Arbetsmiljöverket, the Work Environment Authority, provides provisions and guidelines which specify the requirements to be imposed on the working environment. AFS 1993:17 is the provision regulating victimization at work. Since the Work Environment Act regulates by the Civil law, the employer is the legal person responsible for any breach of the regulations. Hence, in cases of victimization committed by an employee, the employer will be penalized and not the employee. Further on, this results in lack of legal protection for victimization according to current legal frameworks unless the victimization is within the seven principles of the Discrimination Act or is severe enough to be classified under the Criminal law.

I am putting an emphasis on the question of how the current framework of the law is set up for the individual employee being subjected to victimization, what responsibilities the employer has and who actually bares the responsibility for the psychological and social work environmental conditions at work.

Key words: *Victimization, AFS 1993:17, mental illness, subjected employee, bullying, Arbetsmiljöverket, harassment and sexual harassment*

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljöverket
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen och tidigare Ombudsman mot etnisk diskriminering
Ds	Departementsserien (utredningsförslag från regeringskansliet)
EU	Europeiska Unionen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

God arbetsmiljö är en förutsättning för tillväxt, lönsamt och utveckling gällande svenskt näringsliv. Ordet arbetsmiljö handlar om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, men ordets innebörd rör mycket mer än så. Det handlar om arbetsorganisation, kompetens, stress, psykosociala frågor, trygghet på sin arbetsplats och i sin arbetsroll, jämställdhetsfrågor, rehabilitering och arbetstidens förläggning.¹ Arbetsmiljölagstiftningen, hädanefter AML, reglerar arbetsmiljön på svenska arbetsplatser och lagen präglas av en helhetssyn på människan. Arbetsmiljön skall präglas av ett öppet klimat och välmående arbetstagare med god självkänsla. För välmående arbetstagare krävs det att olycksfall undviks, såväl som att hälsa inklusive de psykiska och sociala arbetsförhållandena aktivt förebyggs. Arbetsmiljön för varje enskild arbetstagare skall vara trygg och säker, vilket bör genomsyra verksamheten och hela arbetsplatsens klimat och struktur. Arbetet och den enskilda arbetsplatsen påverkar den totala livssituationen och livskvalitén även utanför arbetet, vilket i sin tur har inverkan på människors fysiska och psykiska välbefinnande, och som indirekt påverkar hela samhällsapparaten.²

Människor kan beröras och känna frustration över att barn och ungdomar varje dag, året om, utsätts för mobbning och kränkande särbehandling i skolan och på fritiden. Men när det handlar om mobbning på arbetsplatser, om så kallad vuxenmobbning, talas det desto mindre om i det offentliga rummet. Detta till trots att tio procent av Sveriges arbetskraft, motsvarande 425 000 personer³, har upplevt att de blivit utsatta för mobbning eller liknande kränkande behandling av sin chef eller kollegor under det senaste året.⁴

Trakasserier och kränkande behandling har länge varit förekommande i arbetslivet men det var inte förrän i början av 1980-talet som fenomenet mobbning i

¹ Gullberg, Rundqvist, 2008, s.11.

² AFS 1980:14, s. 3-4.

³ Engblom, Rehnström, Söderberg, 2013, *Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen*.

⁴ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:4, *Arbetsmiljön 2011*, s. 269-271.

arbetslivet uppmärksammades och började talas offentligt om. Heinz Leymann, fil.dr. i psykologisk pedagogik, var mannen som myntade begreppet vuxenmobbing och var med i startskotten för forskningen kring ämnet.⁵ Han var den första att beskriva mobbarens situation, samtidigt som han beskrev offrets sönderfall baserad på unikt material i form av dagböcker skrivna av sjuksköterskor som hade drivits till att ta sina liv på grund av mobbing.⁶

1993 var Sverige ett av de första länderna att införa en lagreglering angående mobbing i arbetslivet, AFS 1993:17. Detta till trots har det inte skett någon reell förändring vad gäller mobbing och den generella betäckningen kränkande särbehandling sedan införandet, rättsligt sätt.⁷

”Således kan en person som negativt särbehandlats för att han eller hon är överviktig, rödhårig, skåning eller håller på >>fel>> fotbollslag inte åberopa diskrimineringslagen.”⁸

Problematiken ligger i att om kränkande särbehandlingen som skett inte kan åberopas utav någon av diskrimineringslagens (hädanefter DL) sju grunder eller utav Brottsbalken (BrB) innebär det att den utsatta arbetstagaren står utan möjligheter till rättsligt skydd.⁹

År 2012 budgeterade regeringen drygt 85 miljarder kronor för sjukförsäkringen i Sverige, en hisnande kostnad på 232 miljoner varje dag.¹⁰ Utöver de faktiska kostnaderna i form av sjukskrivningar och psykisk ohälsa som orsakats av kränkande särbehandling så sker svåruppmätta skador för arbetsgivare. Både konkreta bortfall i form av ökad frånvaro och eventuella omplaceringar, men även sämre effektivitet och produktivitet hos de anställda. Problematiken rör därmed inte bara den enskilde individen, arbetsmarknaden eller den statliga sjukförsäkringen, den genomsyrar hela samhället och dess produktivitet.

⁵ Leymann, 1992, s. 7.

⁶ Leymann, 1998, s. 154.

⁷ Stridsman, 2011, *Mobbarna ska straffas*, se även Zaremba, 2010, ”*De skiter i vilket – Så sviker vi de mobbade*”.

⁸ Fransson, Stüber, 2010, s. 49.

⁹ Fransson, Stüber, 2010, s. 9, 58-59,

¹⁰ Regeringskansliet, 2012, *Förändringar i sjukförsäkringen*.

1.2 Syfte | Frågeställning

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier regleras av ett flertal lagar enligt rådande svensk rätt. Beroende på aktör och grad av brottet, varierar åtgärds och sanktionssystemet, utan en koherent lösning för samtliga fall.¹¹ Vilken lag som blir aktuell i ett enskilt fall beror på grunden till att man har särbehandlats. Det rådande rättsliga läget kring kränkande särbehandling i Sverige är idag tvetydigt och ger inte tillräckligt skydd för människor som upplever sig illa behandlade i arbetslivet.

De lagar som reglerar skyldigheter och rättigheter för de inblandade parterna gällande kränkande särbehandling kan liknas vid ett lapptäcke. Arbetsmiljö, straffrätt och förvaltningsrätt är en del av den offentliga rätten i Sverige. Den offentliga rätten omfattar förhållandet mellan enskilda privatpersoner och det allmänna, staten. Anställningsrätt, diskriminering och trakasserier omfattas av civilrätten som handlar om förhållandet mellan enskilda personer. Detta påverkar vilka rättsliga medel, vilken färg och tyg på lapptäcke, som finns att tillgå och är avgörande för hur lagen ska tillämpas och vilka sanktioner och eventuella straff som kan utdömas.

Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera det rådande rättsläget kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet enligt svensk rätt. Vidare hur arbetsgivarens ansvar ser ut gällande utrednings- och åtgärdsskyldigheter och vilka eventuella sanktioner som kan riktas mot arbetsgivaren. Målet är att redogöra för hur skyddet avseende den psykosociala arbetsmiljön är utformat gällande kränkande särbehandling i förhållande till svensk lagstiftning. Min ambition är att förtydliga den komplexa bild som råder, analysera samt beskriva de överlappande lagar och föreskrifter med syftet att klargöra dess mening och innebörd.

Min frågeställning lyder; Hur ser det rättsliga skyddet ut för arbetstagare i arbetslivet gällande kränkande särbehandling, där begreppet mobbning ingår,

¹¹ Lehrberg, 2010, s. 17.

liksom trakasserier och sexuella trakasserier? Hur regleras mobbning och hur ser lagverket ut enligt rådande svensk rätt?

1.3 Metod och material

I uppsatsen kommer rättsdogmatisk metod att tillämpas med syftet att studera och granska gällande rätt. Detta innebär att lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin kommer att studeras ingående och även kompletteras med utvald litteratur, artiklar och källor tagna från internet.

Rättsdogmatisk metod innebär att man utgår från de befintliga rättskällorna, och utifrån dessa fastställer vilka rättsregler som finns, *de lege lata*, och konkretiserar dess innehåll. Utgångspunkten för tillvägagångssättet är i de primära rättskällorna på området, i befintlig lagtext.¹² För att få en bredare och djupare förståelse för de primära rättskällornas innehåll och funktion har de kompletterats med sekundära källor.¹³ Propositioner har granskats för att förstå hur de olika lagar som reglerar detta område är tänkt att användas och i vilken mån de samspelar eller inte med varandra.

Praxis har använts för att förstå samspelet med gällande rätt och dess funktion, men även för en tydligare bild av verkligheten på arbetsplatser och i arbetslivet kring detta ämne. Doktrin, rättsvetenskaplig facklitteratur, har vidare använts för att ta del av hur sakkunniga tolkat rättsläget.

Utöver detta material har jag valt att ta del utav rådande debattklimat i Sverige, framförallt i form av relevanta debattartiklar och intresseorganisationers åsikter. Detta källmaterial är subjektiv information och därmed restriktivt använt. Informationen är dock väldigt viktig för en bredare och aktuell bild av det praktiskt rådande rättsläget, samt även en fingervisning för framtida utveckling. Jag har även valt att ta del utav rådande debattklimat eftersom antalet rättsfall rörande mobbning är begränsat, på gränsen till obefintligt.

¹² Lehrberg, 2010, s. 167.

¹³ Sandgren, 1995-96, s. 722 ff.

Uppsatsen behandlar och fokuserar på svensk rätt men behandlar även i viss mån EU-rätt då Sveriges medlemskap i EU innebär en rad förpliktelser. EU:s rättsregler och normer är en del av den svenska rättsordningen och utgör en integrerad del av den svenska rätten.¹⁴ Avseende EU-rätten har det väsentliga i sammanhanget valts ut vad det gäller förordningar och direktiv. Arbetsmiljö är en fråga som regleras på EU-nivå för samtliga medlemsländer, likaså diskrimineringsrätten, dvs. skydd i arbetslivet. Anställningsskyddsrätten ingår i arbetsrätten, vilket regleras enskilt i varje medlemsland. I Sverige är anställningsskyddsrätten reglerat utav arbetsmarknadens parter och en del utav civilrätten, dvs. förhållandet mellan enskilda människor och kommer därav inte att beröras på EU-nivå.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar på rådande rättsläge och dess tillämpning inom arbetslivet. Diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inom utbildning och högskola kommer därav inte att behandlas. Jag har även valt att inte belysa eller analysera arbetsmiljöbrott och vad som sker gällande fysiska skador uppkomna på arbetsplatsen, det vill säga arbetsmiljöförhållanden som inte är psykosocialt relaterade.

Kränkning och mobbning som sker via internet och sociala medier kallas för e-mobbning.¹⁵ Sociala medier används allt mer och det så kallade ”näthatet” talas det allt mer om.¹⁶ Detta hade varit en intressant vinkling rörande svenskt arbetsliv, men har avgränsats då omfattningen av problematik är alltför stor för denna uppsats omfång.

Utöver kränkningar riktade mot arbetstagare finns det en problematik med arbetsgivare som utsätter eller blir utsatta för mobbning eller trakasserier. Jag har valt att enbart utgå från den utsatta arbetstagarens perspektiv och kommer därav inte att belysa problematiken kring en eventuellt utsatt arbetsgivare.

¹⁴ Lehrberg, 2010, s. 91- 92.

¹⁵ Dinarättigheter, *Vad är mobbning?*

¹⁶ Uppdrag Granskning, *Om kvinnohatet på nätet*, avsnitt 4, 6 februari 2013.

Slutligen har jag valt att avgränsa mig ifrån rättspraxis från EU gällande arbetsmiljö- och diskrimineringsfall. Detta eftersom uppsatsen inte är en komparativ studie, men främst för att fokus har varit på den utsatta och enskilda arbetstagaren i svenskt arbetsliv.

1.5 Terminologi

Mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier, även sexuella trakasserier, ingår alla under begreppet kränkande särbehandling enligt AFS 1993:17.¹⁷ I denna uppsats kommer definitionen av kränkande särbehandling att användas i enlighet med AFS 1993:17;

*”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utan för arbetsplatsens gemenskap”.*¹⁸

Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras i enlighet med AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och innebär;

*”... arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.*¹⁹

Jag har genom uppsatsen valt att istället för hon eller han, vid benämning och uttalande av hypotetiska personer, använda det genusneutrala ordet *hen*.²⁰ Detta för att könet i dessa sammanhang inte har varit relevant, eller för att könet inte alltid varit känt och på så sätt vara så objektivt som möjligt. Vidare för att undvika omständliga formuleringar när man talar om människor, kvinnor som män, i allra största allmänhet.

1.6 Disposition

Uppsatsen är uppbyggt utav 9 kapitel där jag har valt att analysera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier genom olika infallsvinklar.

¹⁷ AFS 1993:17, s. 5.

¹⁸ 1 § AFS 1993:17.

¹⁹ 2 § AFS 2001:1.

²⁰ Nationalencyklopedin, *hen*.

Jag disponerar uppsatsen efter de olika relevanta lagarna enligt rådande svensk rätt och behandlar dem kapitel för kapitel.

Kapitel 2 behandlar och redovisar för vad mobbning, trakasserier och sexuella trakasserier innebär, hur det kan ta sig i uttryck och vilka konsekvenser de kan få. I kapitel 3 beskrivs arbetsrätten och LAS, dvs. anställningsskyddsrätten, vad som ger både arbetsgivare och arbetstagare rättigheter i arbetslivet genom arbetsledningsrätten, medbestämmanderätten, föreningsrätten och principen om god sed på arbetsmarknaden. I kapitel 4 beskrivs miljörätten, både enligt EU-rätt och svensk rätt, vilket reglerar den fysiska och psykiska arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsmiljön på arbetsplatsen påverkar både det fysiska och psykiska tillståndet hos människor. Arbetsskador redogörs för och sammanfattas med enlighet av rådande lagverk. Arbetsgivares ansvar gällande arbetsmiljön behandlas, liksom skyddsombud, Arbetsmiljöverket och företagshälsovårdens roll som aktörer kring ämnet. Kapitel 5 beskriver diskrimineringsrätten, också enligt EU-rätt och svensk rätt och dess reglering av direkt och indirekt diskriminering i arbetslivet. I kapitel 6 redogörs Brottsbalken, vilken reglerar hot, våld och grövre former av trakasserier och sexuella övergrepp. Kapitel 7 och 8 beskriver först arbetsgivarens och därefter arbetstagarens ansvar respektive skyldigheter inom ramarna för de olika lagarna. Det avslutade kapitlet knyter samman och analyserar de olika aktörernas påverkan och ansvar för kränkande särbehandling i arbetslivet tillsammans med mina egna synpunkter och reflektioner invävda i texten. Jag analyserar lagarna och hur de reglerar den kränkande särbehandlingen samt utreder huruvida rådande lagstiftning och regelverk ger ett tillräckligt effektivt och säkert skydd. Därefter följer ett kort avsnitt med slutliga kommentarer och avslutningsvis förslag för framtida forskning inom området.

2. Kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverket (hädanefter AV) gav 1993 ut AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet. Föreskriften gäller i all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling och dess syfte är att förebygga samt motverka kränkande särbehandling.²¹ Kränkande särbehandling är vad som kallas för vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier och sexuella trakasserier och är ett särskilt problem i arbetslivet.²²

Några exempel på kränkande särbehandling kan vara;

- Medvetet underhållande av information, eller lämnade av felaktig arbetsrelaterad information.
- Förtal, ”skitsnack” av en enskild arbetstagare eller hans familj.
- Uppenbart frysa ut, förolämpa, behandla en person väldigt negativt annorlunda, åsidosättande och negligierande.
- Förnedra, förfölja, hota och skapa rädsla.
- Grov respektlöshet, medvetet kritisera och bemöta personen negativt, ovänligt och hånfullt.
- Kränkande ”administrativa straffsanktioner” i form av att omotiverat frånta personens arbetsrum eller arbetsuppgifter, omplacera utan förklaring, övertidskrav eller att tydligt försvåra vid ansökan om ledighet, semester och utbildning.

Handlingar som kan uppfattas som djupt personliga och förolämpande, och som på sikt kan leda till långvarig, hög stress eller riskfyllda psykiska påfrestningar för personen i fråga är att uppfattas som kränkande särbehandling. När personkonflikter förlorar den ömsesidiga respekten och handlingar av oetisk form tas vid med syfte att skada en enskild arbetstagare. Dock bör tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i största allmänhet ses som normala företeelser då syftet inte är att skada eller medvetet kränka den andra personen.²³

²¹ 1 § AFS 1993:17.

²² AFS 1993:17 s. 3, 5.

²³ AFS 1993:17, s. 6.

Konsekvenserna av kränkande särbehandling kan påverka både den enskilda individen och en hel arbetsgrupp. Hos den enskilda individen kan det på sikt leda till ökad frånvaro och kan ta sig i uttryck i form av fysisk ohälsa, försämrad självkänsla, depression och olika typer av missbrukarproblem. Fortlöper problemen under längre tid riskerar symptomen att övergå i kroniska tillstånd, vilket i sin tur kan vara förödande för individen, kräva lånvarig medicinsk och psykologisk expert hjälp. Arbetsgruppen kan påverkas av eventuella kommunikations- och samarbetsproblemen vilket i sin tur kan leda till minskad effektivitet och produktivitet, men det kan även inge en känsla av osäkerhet och förvirring. Osämja riskerar att leda till ökad frustration och kritik gentemot arbetsgivaren, gentemot kollegor och arbetssätt, polarisering och gruppering inom den egna arbetsgruppen. Ytterligare en riskfaktor med ett infekterat klimat är ett fortsatt sökande efter nya syndabockar och konflikter som eskalerar och tar oproportionerliga proportioner inom arbetsgruppen.²⁴

Enligt statistik från regeringskansliet har andelen människor med psykiska sjukskrivningsdiagnoser ökat från 29 procent till 37 procent på knappt tio år. En förklaring till dessa ökande siffror enligt sjukförsäkringsministern Ulf Kristersson kan vara att fler och fler jobb idag kräver stor social kompetens och förmåga att samarbeta med olika typer av människor. Interaktion och samspel som kräver mer än bara den faktiska kunskapen och kompetens för det aktuella arbetet. Stress är återkommande och en alltför stor och naturlig del av många arbetsplatser idag. Säkerhet på arbetsplatser för att inte skada sig fysiskt fungerar bra, likaså sjukvården som tar hand om människor med somatiska sjukdomar. Det handlar om att skapa arbetsplatser där den psykiska ohälsan förebyggs, där samarbetsituationer mellan människor inte ska behöva bli psykiskt skadliga och mynna ut i utanförskap. Arbetsgruppens egen förmåga att kunna lösa en intern konflikt ökar respektive minskar beroende på arbetsgivaren uppmärksammar och behandlar konflikten. Risksituationen ökar om arbetsgivaren inte tar sitt ansvar, åtgärdar och aktivt följer upp när problem eller en konflikt uppstår.²⁵

²⁴ AFS 1993:17, s. 3-5.

²⁵ Mellgren, 2013, *Psykisk ohälsa fortsätter öka*.

I AD 1993 nr 185 fastställer domstolen att det inte är handlingen i sig som avgör, utan avsikten bakom handlingen som upplevs som kränkande av den utsatta. *”Trakasserier och s.k. mobbning på en arbetsplats kan – liksom i andra sammanhang - bestå av ett handlande som till de yttre ter sig föga anmärkningsvärt trots att den utsatte drabbas hårt”*.²⁶ Domstolen har lagt vikt vid den subjektiva uppfattningen, i detta fall av den utsatta personen. Psykisk mobbning i form av verbala uttryck och liknande är svårt att bevisa, det väsentliga är den underliggande fiendligheten och enstaka händelser som kan ligga till grund och läggas stor vikt vid. Det blir en fråga om kränkningen mot den utsatta skett avsiktligt, med uppsåt och om den eller de personer som utfört kränkningen borde ha insett det. AD förde även ett resonemang kring arbetsgivarens ansvar att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö och konstaterade att det är viktigt och att den är avgörande för anställdas välmående. Domstolen fastställde att vanlig bevisvärderingsprincip skall vara gällande i fall rörande yttringar av fiendlig eller negativ art, dvs. skyldigheten ligger hos arbetstagaren som påstår att något har skett att kunna styrka det.

2.1 Mobbning

*”De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl.a. vuxen-mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier – har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet...”*²⁷

Flertalet studier visar på tydliga samband mellan mobbning och ohälsa. Stress, ångest, magont och muskelvärk är exempel på hälsoeffekter av mobbning. Dåligt självförtroende och självkänsla kan succesivt leda till depression av olika grad.²⁸ Det kan till och med gå så långt att mobbning kan var orsak till självmord. I Sverige sker ca 300 självmord varje år där offret har en mobbningsbakgrund kopplad till arbetsplatsen.²⁹ Oenighet och konflikter av olika slag är naturliga och nödvändiga inslag i livet för oss människor. Delade meningar, åsikter och idéer om tillvägagångssätt utvecklar och bidrar till nytänkande och framsteg på en

²⁶ AD 1993 nr 185, s. 1275.

²⁷ AFS 1993:17, s. 5.

²⁸ Larsson, 2009, *Mobbad på arbetsplatsen – sök hjälp*.

²⁹ Motion 2012/13: A220, s. 1.

arbetsplats. Konflikter kan dock gå över styr och ta oanade proportioner och innebära psykiskt våld, trakasserier och illa behandling mot en eller flera kollegor.³⁰

Socialstyrelsen gav ut *Folkhälsorapporten 2009*, vilken redovisar hur människors levnadsvanor och omgivningsfaktorer påverkar hälsoutvecklingen. Enligt studien är psykisk ohälsa en av de vanligaste diagnoserna för sjuk- och aktivitetsersättning.³¹ Psykisk ohälsa är ett ämne som har fått hög medial uppmärksamhet de senaste åren. Enligt en studie av kampanjen Hjärnkoll upplever endast 27 procent kvinnor respektive 37 procent män att deras arbetsgivare hanterar psykisk ohälsa på arbetsplatsen bra.³²

2.2 Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier ingår under samlingsbegreppet kränkande särbehandling och avser ett handlande som tar sikte på att utsätta en eller flera andra personer för fara, skada och obehag. Det kan handla om en arbetstagare som drabbas av nackdelar i sitt arbete, en utlovad förmån uteblir, arbetsvillkor eller arbetsförhållanden för arbetstagaren försämrats. Detta kan handla om ord, gester och en jargong som är ämnad att påverka den utsatta arbetstagaren och dennes möjligheter till utveckling, befordran eller till en ny anställning.³³ Trakasserier kan vidare vara avsedda att nedvärdera och förnedra genom kommentarer om utseende och beteende. Attityder och skämt som inte riktas mot en eller flera personer omfattas i princip inte.³⁴ I AD 2012 nr 27 rör tvisten huruvida en arbetstagare, härstammande från Nigeria, hade utsatts för etnisk diskriminering och huruvida arbetsgivaren hade åsidosatt sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Arbetstagaren ansåg sig ha blivit trakasserad bl.a. genom att ha kallats olika öknamn och tillmälen på grund av sitt nigerianska ursprung och arbetsgivaren ansågs ha underlåtit att utreda det. AD konstaterade att ord stod mot ord, att omständigheter som gett anledning att anta att diskriminering ägt rum inte

³⁰ Leymann, 1992, s. 15.

³¹ Socialstyrelsen, *Folkhälsorapport 2009*, s. 194-198.

³² Rennstam, 2013, *Kvinnor får sämre stöd vid psykisk ohälsa*.

³³ Prop. 1990/91:113, s. 113.

³⁴ Prop. 2007/08:95, s. 493.

lyckats bevisas, liksom huruvida arbetsgivaren och företaget åsidosatt sin skyldighet att utreda och motverka trakasserier. AD ansåg att varken diskriminering eller trakasserier ägt rum och den berörda arbetstagaren genom förbundet förlorade mot bolaget.

Sexuella trakasserier innebär kränkande handling eller beteende som har en sexuell anknytning. Det kan handla om verbala, icke-verbala eller fysiska uttryck i form av sexuella anspelningar eller rent fysiska kränkningar i form av beröring, klappande, nypande eller strykning. Det kan även innebära visande av pornografiska bilder, filmer eller annat tryckt material.³⁵ Grövre former av sexuella trakasserier som sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och våldtäkt regleras i 4 kap. BrB om våld mot person.³⁶ Både gällande trakasserier och sexuella trakasserier handlar det om att en persons värdighet kränks. Utgångspunkten är att det handlar om ett oönskat beteende i relation till en specifik person.³⁷

³⁵ Prop. 2007/08:95, s. 494.

³⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 93.

³⁷ Fransson, Stüber, 2010, s. 89.

3. Anställningsskydds rätt

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och anställda, LAS är dock inte tillämplig på uppdragstagare. Anställningsavtalet binder arbetstagaren till att utföra arbete å arbetsgivarens vägnar. Arbetstagaren skall fortlöpande ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande vilket till skillnad från uppdragsavtal är tidsbestämd till ett visst arbete eller prestation. LAS är en arbetsrättslig skyddslagstiftning som värnar om arbetstagsidan i anställningsförhållandet och eventuella avtal som försämrar arbetsvillkor för arbetstagarna. Lagen är semidispositiv vilket innebär att den kan inskränkas genom kollektivavtal på antingen lokalt eller central nivå.³⁸

Inom ramen för anställningsskyddet inskränks arbetsgivarens rätt till att fritt säga upp eller avskeda anställda. Huvudregeln enligt 4 § LAS är att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Ett anställningsavtal kan dock upphöra genom uppsägning som regleras i 7 § eller genom avsked som regleras i 18 § LAS. Ett avsked innebär att arbetstagaren omedelbart skiljs från sin anställning utan en viss uppsägningstid som annars enligt 11 § LAS tillfaller den uppsagda arbetstagaren. Ett avsked kan vara berättigat och aktuellt när en arbetstagare grovt och i väsentlig mån åsidosatt sina ålägganden mot sin arbetsgivare.³⁹ Förfarandet ska, i första hand, ha direkt samband med anställningen men även brott som begåtts utanför arbetet och som allvarligt skadat förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare ska kunna leda till avsked enligt förarbeten till LAS 1974.⁴⁰ I fall rörande uppsägning på grund av mobbning eller trakasserier är dock denna gräns tvetydig.

Ett indirekt skydd för arbetstagare mot diskriminering från arbetsgivaren finns i LAS i form av att uppsägning måste vara sakligt grundad.⁴¹ En uppsägning kan bero på antingen personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Vad saklig grund innebär kan inte bestämmas generellt eftersom varje uppsägningstillfälle skiljer så

³⁸ Deinoff, Bergström, 2012, s.7.

³⁹ Glavå, 2011, s. 472, 478.

⁴⁰ Prop 1973:129, s. 254 ff.

⁴¹ Fransson, Stüber, 2010, s. 41.

pass mycket åt och varierar mellan arbetsplatser.⁴² Arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet som innebär att noggrant undersöka och utreda möjligheterna för en eventuell omplacering. Därefter skall den berörda arbetstagaren uttryckligen erbjudas en annan, om så finns, ledig tjänst innan en uppsägning kan vara aktuell.⁴³ Om berörd arbetstagare kan bli omplacerad föreligger inte saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren måste dock ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet, vilket är en förutsättning för att en omplacering ska kunna ske. Vid en uppsägning på grund av personliga skäl handlar det oftast om misskötsamhet såsom olovlig frånvaro, arbetsvägran, brottslighet av något slag eller olovlig strejk. Vid allvarigare och grövre former av misskötsamhet kan det bli aktuellt med avskedande och då har arbetstagaren inte rätt till uppsägningstid. Vid arbetsbrist rör det sig oftast om förlust för företaget eller att anställningsstyrkan måste minska. Det är arbetsgivaren som avgör om arbetsbrist föreligger och när eventuella uppsägningar på grund av arbetsbrist kan bli aktuellt.⁴⁴

Om arbetsgivaren grovt missbedömt ett avskedande, så grovt att saklig grund för uppsägning inte föreligger, kan arbetstagaren begära av domstolen att avskedandet skall ogiltigförklaras. Har det däremot föreligger saklig grund för uppsägning kan ett avskedande inte ogiltigförklaras, men arbetstagaren har däremot rätt till både ekonomiskt skadestånd, som skall motsvara utebliven uppsägningslön, och allmänt skadestånd.⁴⁵ Detta är relevant vid tanke på fallet AD 2002 nr 102 där arbetsgivaren blev skadeståndsskyldig om 80 000 kronor, ett relativt högt belopp⁴⁶, för att anses inte ha utrett och vidtagit tillräckliga åtgärder kring påstådda sexuella trakasserier av en provanställd arbetstagare på arbetsplatsen.

Provocerad eller framtvungen uppsägning innebär enligt rättspraxis att en uppsägning skett för att personen i fråga känt sig tvungen eller pressad till det. I strid mot god sed på arbetsmarknaden kan det ses som och anses vara oförenligt

⁴² Prop. 1973:129, s. 120.

⁴³ Se AD 1993 nr 89, AD 2001 nr 109.

⁴⁴ Deinoff, Bergström, 2012, s. 45 ff.

⁴⁵ Deinoff, Bergström, 2012, s. 116.

⁴⁶ Lunning, Toijer, 2010, s. 378.

med kollektivavtalets grunder.⁴⁷ Arbetstagare som ansett sig ha blivit uppsagd för att man känt sig tvingad till det kan kräva av AD att ogiltigförklara uppsägningen enligt 3 kap. AvtL och den berörda arbetsgivaren kan bli tvungen att betala ut skadestånd till den utsatta arbetstagaren.⁴⁸ För att skadestånd skall kunna krävas ställs dock väldigt höga krav och betalas ut endast i särpräglade fall. Domstolen ställer två krav för att en provocerad uppsägning skall anses giltig. Arbetstagares handlande (uppsägning) skall ha föranletts av arbetsgivarens agerande och arbetsgivarens handlande skall ha brutit mot principen om god sed på arbetsmarknaden.⁴⁹ I AD 1985 nr 65 ansåg AD att arbetsgivaren systematiskt handlat med syfte att sätta press på den berörda arbetstagaren och skapa personliga motsättningar mellan flera arbetstagare. Detta ansåg AD strida mot god sed på arbetsmarknaden och att likställa med ett avskedande.

En arbetstagare som självmant lämnar sin anställning kan i vissa rättsliga fall anses ha blivit uppsagda eller till och med avskedade av arbetsgivaren. Enligt praxis kan en uppsägning från en arbetstagare under särskilda omständigheter jämföras med en uppsägning eller avsked från arbetsgivarens sida. För att ett frånträdan­de av en arbetstagare ska anses jämföras med en uppsägning eller ett avsked av arbetsgivarens, krävs att arbetstagaren har handlat efter arbetsgivarens instruktioner. Arbetsgivaren får i sin tur inte ha handlat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller på otillbörligt vis.⁵⁰ Detta rör tvisten i AD 2008 nr 106 där det väsentliga i tvisten var huruvida arbetstagarens eget frånträdan­de av sin tjänst var att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Domstolen tog ställning till huruvida arbetsgivarens agerande, eller brist på agerande, varit i strid med god sed på arbetsmarknaden eller att anses som otillbörligt. AD konstaterade att kommunen vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som varit möjliga, att de inte kunde ställas till svars på grund av att ha agerat tillbörligt passivt eller för att genom sin passivitet stridit med god sed på arbetsmarknaden. Den berörda

⁴⁷ Se AD 1983 nr 46, AD 1985 nr 65.

⁴⁸ Lunning, Toijer, 2010, s. 189-190.

⁴⁹ Lunning, Toijer, 2010, s. 214-215.

⁵⁰ Se AD 1985 nr 65 för stridande mot god sed och AD 2005 nr 30 för vidare innebörd av en arbetsgivare som handlat otillbörligt så att den berörda arbetstagaren frånträdde sin anställning och att det var att anses som ett avskedande.

arbetstagarens uppsägning kunde därav inte anses varit en framtvingad eller provocerad uppsägning från kommunens sida genom deras passivitet.

Vid grövre eller upprepande fall av trakasserier såsom förolämpningar, kränkande beteenden eller sexuella trakasserier kan saklig grund för uppsägning eller avsked anses vara berättigat.⁵¹ I AD 1982 nr 44 trakasserade en verkstadsarbetare under en längre tid en företrädare för arbetsledningen på en arbetsplats. Varje enskilt incident kunde anses som liten och bagatellartad, men arbetsledaren var efter en tid tvungen att uppsöka läkare för psykiska besvär. I detta fall ansåg AD att saklig grund för uppsägning förelåg på grund av verkstadsarbetarens ovilja att lyda order och förhålla sig till arbetsledningens instruktioner och arbetsplatsens förhållanden. Handlar det däremot om mer enstaka händelser och handlingar som ägt rum och varit av kränkande art så är det enligt praxis inte saklig grund för uppsägning.⁵²

3.1 Arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten omfattar arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen samt att fritt anställa och avskeda människor.⁵³ Arbetsledningsrätten innebär vidare att arbetsgivaren har en vidsträckt rätt att disponera arbetskraften på arbetsplatsen vilket är det mest påtagliga uttrycket för den makt arbetsgivaren besitter. Arbetsledningsrätten har inga givna gränser förutom eventuella restriktioner av lag eller kollektivavtal, huvudregeln är att arbetsgivaren bestämmer.⁵⁴ Det kan handla om frågor rörande arbetets organisation och genomförande, fördelning av arbetet inom en grupp, planering av arbetslokaler, personalutbildning, förläggning av semesterledighet, fördelning av arbetsplatser och tjänsterum samt tilldelning av särskilda uppdrag.⁵⁵ Med arbetsledningsrätten följer inte bara rättigheter och fritt handlingsutrymme utan även skyldigheter och ansvar att leda arbetet på ett säkert, tryggt och trivsamt sätt. Arbetsgivare har en

⁵¹ Deinoff, Bergström, 2012, s. 52-53.

⁵² Deinoff, Bergström, 2012, s. 376.

⁵³ Glavå, 2011, s. 62.

⁵⁴ Glavå, 2011, s. 583, 671.

⁵⁵ AD 1987 nr 35.

långtgående skyldighet att försöka komma tillrätta med eventuella trakasserier mellan arbetstagare på arbetsplatsen.⁵⁶

3.2 Medbestämmanderätten

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) är en lag som reglerar den kollektiva arbetsrätten, förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Grundtanken är att ge arbetstagare medbestämmande över förhållandena som råder på arbetsplatsen och inflytande över arbetsmarkanden.⁵⁷ Lagen omfattar föreningsrätt och förhandlingsrätt för arbetstagare, rätten till information och medbestämmanderätt genom kollektivavtal, fackligt tolkningsföretråde och vetorätt. Lagens främsta syfte är att främja och öka arbetstagarnas inflytande och medbestämmande över arbetsvillkor och företagsledning. Möjligheten till att påverka en arbetsplats genom kollektivt inflytande, främst i form av fackförbund, fackföreningar och klubbar. Är parterna bundna av kollektivavtal så råder fredsplikt och stridsåtgärder är inte tillåtna.⁵⁸

3.3 Föreningsrätten

Föreningsrätten kom till redan 1906 genom krav från LO till SAF i den så kallade Decemberkompromissen. Det var då snarare norm än ett undantag att bli trakasserad och utsatt om man var fackligt ansluten, idag är situationen en annan. Facktillhörighet är norm och organisationsgraden är betydligt högre. Kärnan i föreningsrätten regleras i 8 § MBL som lagfäster att föreningsrätten skall lämnas okränkt vilket betyder att ingen arbetstagare får utsättas för åtgärder på grund av att denne utnyttjar föreningsrätten. I 7 § MBL förklaras föreningsrätten och dess omfattning. Hur varje arbetsgivare samt arbetstagare har rätt att bilda, tillhöra, verka för samt utnyttja medlemskap i valfri arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Som svensk arbetstagare kan man alltså välja fritt om man ansluta sig till facket eller inte. Den fackliga organisationen kan man vända sig till för hjälp, råd och vägledning i frågor som rör sin anställning och arbetsplats, eller om en tvist uppstår med arbetsgivaren. Detta inkluderar även fall

⁵⁶ Glavå, 2011, s. 715-716.

⁵⁷ Prop. 1975/76:105, s. 7, 9.

⁵⁸ Glavå, 2011, s. 182 ff.

rörande trakasserier och diskriminering då den fackliga organisationen kan företräda enskilda arbetstagare.⁵⁹

Ett intressant ställningstagande från 2012 är fackförbundet Transport som det första svenska fackförbundet att höja sina röster och utesluta Sverigedemokrater att ansluta sig. Enligt Transport beror det på Sverigedemokraternas inställning till invandrare och flyktingar, på deras så skilda människosyn. Det är aktiva medlemmar som utesluts, medlemmar som företräder partiet i politiska församlingar, i kommuner, landsting och riksdag.⁶⁰

3.3.1 Principen om god sed

På den svenska arbetsmarknaden finns principen om god sed som gör det möjligt att ogiltigförklara eller jämka diskriminerande eller på andra sätt oskäligen avtalsvillkor. Principen har använts i flertalet diskrimineringsituationer av AD.⁶¹ I det så kallade Svea Corona-målet jämkades ett kollektivavtal för att det ansågs vara diskriminerande. Konflikten handlade om en turordningsöverenskommelse i kollektivavtalsform som innebar att arbetstagare som endast talade finska placerades efter andra anställda enligt turordningen. Arbetsgivaren kunde inte bevisa att detta handlande var sakligt motiverat och AD ansåg att diskrimineringen av de finsktalande arbetstagarna stod i strid med god sed på arbetsmarknaden.⁶² God sed på arbetsmarknaden sätter en viss typ av standard med anspelning på moral och yrkesetik för arbetsmarknadens parter, och är att anses som en oskriven rättslig princip.⁶³ Enligt AD 1993 nr 185 är trakasserier att anses som strid mot god sed på arbetsplatsen.

⁵⁹ Glavå, 2011, s. 155 ff.

⁶⁰ Gunnars, Örnerborg, 2012, *Transport till SD: Vi vill inte ha er!*

⁶¹ Prop. 2002/03:65, s. 47.

⁶² AD 1983 nr 107.

⁶³ Prop. 2002/03:65, s. 47.

4. Arbetsmiljörätt

4.1 Arbetsmiljö enligt EU

Målsättningen med EU är en gemensam marknad med öppen och fri rörlighet av människor, tjänster och kapital. Man vill främja hög sysselsättning, garantera ett fullgott socialt skydd, en hög utbildningsnivå, en hög hälsoskyddsnivå och allt med full avsaknad av diskriminering. Ett utvidgat och fördjupat samarbete genomsyrat av frihet, säkerhet och rättvisa utan inre gränser. Arbetsmiljö är ett centralt ämne av den sociala dimensionen inom EU vilket innefattar arbetsmarknadsfrågor som bl.a. arbetsrätt, jämställdhet och socialförsäkring.⁶⁴ Utvecklingen på arbetsmiljöområdet är en väldigt viktig kraft på EU-nivå för att ständigt utveckla och säkerställa trygga och säkra arbetsmiljöregler i alla unionens medlemsländer. Arbetsmiljöfrågor är av betydelse för dels den fria varurörelsen i syfte att bygga upp en inre marknad och dels som ett led i social- och arbetsmarknadspolitiken.⁶⁵

För att fri rörlighet skall kunna vara möjligt ställs det minimikrav och harmonisering av alla medlemsländers nationella lagstiftningar, det är dock tillåtet att ha en betydligt högre skyddsnivå om det enskilda landet så önskar. Detta för att säkerställa utvecklingen inom EU gällande lika rättigheter för alla människor och säkerheten på varje arbetsplats. Även skyldigheter i arbetslivet för både arbetstagare och arbetsgivare skall harmonisera för att säkerställa den fria konkurrensen och rörligheten och på så sätt förhindra en, socialt sett, skadlig konkurrens på arbetsmarknaden.⁶⁶

I Sverige har ordet *arbetsmiljö* en vidsträckt betydelse som täcker både fysiska, psykiska och social arbetsmiljöfaktorer och aspekter. I EU-direktiv används beteckningen *hälsa och säkerhet*, och de hittills tagna direktiven rör mest fysiska och säkerhetsaspekter av arbetsmiljön inom arbetslivet.⁶⁷

⁶⁴ Nyström, 2010, s. 15, 36.

⁶⁵ Nyström, 2010, s. 322.

⁶⁶ Nyström, 2010, s. 61, 110.

⁶⁷ Nyström, 2010, s. 322.

4.1.1 Ramdirektivet 89/391/EEG

Ramdirektivet om arbetstagares säkerhet och hälsa i arbetet antogs 1989, direktiv 89/391/EEG, och kom att symbolisera kampen om en bättre och mer säker arbetsmiljö. Direktivet innehåller minimikrav för medlemsländerna som kan välja att behålla eller införa mer strikta bestämmelser kring arbetstagares säkerhet och hälsa i arbetslivet, vilket är det centrala i arbetsplatsdirektivet.⁶⁸ I enlighet med ILO konventionen 155 fastställdes vad begreppet arbetsmiljö borde innebära, hur hänsyn bör tas både till den tekniska säkerheten likaväl som allmänt förebyggande av ohälsa.⁶⁹ Direktivet är tillämpligt för både offentlig och privat verksamhet. Huvudregeln är att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och skyldighet att tillgodose sina anställda en säker och trygg miljö för både den fysiska och psykiska hälsan. Enligt artikel 6 får inga åtgärder som rör säkerhet, hygien och hälsa i arbetet innebära eller medföra några kostnader för de anställda. Arbetsgivaren ska vidare vidta åtgärder, utveckla en övergripande policy för förebyggande arbete samt kontinuerligt arbeta förebyggande för en riskfri arbetsplats för sina anställda.⁷⁰

Med stöd av artikel 16.1 har flertalet särdirektiv antagits för att precisera kraven gällande arbetsmiljön.⁷¹ Särdirektiven ska komplettera ramdirektivet gällande information, samråd, medverkan, utbildning av arbetstagare och förtydligande och preciseringar av dessa rättigheter.⁷²

4.2 Arbetsmiljö enligt svensk rätt

Arbetsmiljölagen (1977:160) är en förvaltningsrättslig lag som trädde i kraft den 1 juli 1978 som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivare. AML anger minimikrav gällande arbetsmiljön och dess innehåll kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och föreskrifter (AFS) utfärdade av

⁶⁸ Nyström, 2010, s. 329.

⁶⁹ Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*.

⁷⁰ Nyström, 2010, s. 330, samt Direktiv 89/391/EEG.

⁷¹ SOU 2011:57, s. 142.

⁷² Nyström, 2010, s. 331-333.

Arbetsmiljöverket.⁷³ AML är en så kallad ramlag som ger de grundläggande kraven i och yttre ramarna kring arbetsmiljön på arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Närmre krav och mer detaljerade bestämmelser kring arbetsmiljön finns i föreskrifterna som är juridiskt bindande och utfärdade av Arbetsmiljöverket. AML är även dispositiv vilket innebär att den i viss mån kan avtalas bort genom bestämmelser i kollektivavtal vilket innebär att anpassning till de lokala arbetsvillkoren kan göras. I författningssamlingen, AFS, preciseras krav och allmänna råd i föreskrifter om arbetsmiljön. Dessa ska följa och utvecklas i takt med den sociala och tekniska utvecklingen i samhället för övrigt.⁷⁴ De övergripande målen för hur arbetsmiljön skall säkerställas på arbetsplatsen regleras i 2 kap. 1 § AML, ”Arbetsförhållanden skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.” Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka och tillsammans bedriva en organiserad verksamhet för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta regleras i 3 kapitlet 1a § och i 6 kapitlet 1 § AML.

I och med industrialismen och ett samhälle präglad därhän blev arbetskyddsfrågan väldigt viktig att reglera. Arbetsrättslagstiftningen riktade därav in sig på detta område och har sedan dess utökats. Sedan dess har begreppet utökats och idag omfattar arbetsmiljön även hur man som anställd trivs och upplever den psykosociala miljön på sitt arbete.⁷⁵

4.2.1 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket (AV) är den förvaltningsmyndighet under statlig regi som är ansvarig över tillsynen kring arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor på Sveriges arbetsplatser.⁷⁶ AV skall aktivt arbeta för att säkerställa sunda och utvecklande arbetsförhållanden och är ansvariga för förordningar och förtydliganden av AML.⁷⁷ Arbetet bedrivs främst genom att genomföra inspektioner på riskutsatta arbetsplatser med syftet att stärka den egna förmågan på arbetsplatsen och ge stöd

⁷³ SOU 2011:57, s. 56.

⁷⁴ SOU 2011:57, s. 134-136.

⁷⁵ Glavå, 2011, s. 711.

⁷⁶ SOU 2011:57, s. 93.

⁷⁷ Gullberg, Rundvist, 2008, s. 20-22.

och hjälp till arbetsgivaren för hur arbetsmiljön och säkerheten kan förbättras.⁷⁸ Om en arbetstagare far illa på sin arbetsplats på grund av mobbning kan AV agera hjälpsamt i form av att ställa krav på arbetsgivaren att åtgärda problemen. Detta kan ske genom exempelvis företagshälsovården. AV:s arbete går ut på att säkerställa att AML efterföljs, AML som är en del av den offentliga rätten och som reglerar förhållandet mellan stat och arbetsgivare. AV:s arbete innebär inte att gå in i enskilda fall utan istället tittar man på arbetsmiljön ur ett större perspektiv, på ett organisatoriskt plan. AV kan t.ex. anmärka på lokalerna, att det ska finnas fönster och möjlighet till utblick minst fyra timmar om dagen.⁷⁹

Enligt 7 kap. 1 § AML skall AV utöva tillsyn så att AML och dess föreskrifter efterföljs. AV kan ålägga vite till en arbetsgivare när det anses att arbetsmiljön brister. Arbetsgivaren skall då ha en chans att åtgärda och förbättra arbetsplatsen, dvs. inte bli straffad på en gång.⁸⁰ Krav som ställs efter en inspektion är inte formellt bindande men uttrycker vad som bör förbättras för en mer tillfredsställande arbetsmiljö. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder, eller lämnar godtagbara besked i god sked varför inget har skett har AV befogenhet att fatta beslut med bindande krav. Det kan då bli fråga om ett föreläggande att vidta vissa åtgärder eller förbud att driva verksamheten vidare om inte kraven uppfylls. Detta är dock inte gällande vid mobbning eftersom AV inte går in i enskilda fall, såvida det inte handlar om ett större organisatoriskt arbetsmiljöproblem. AV:s beslut kan överklagas till förvaltningsrätten.⁸¹

4.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del av verksamheten och de dagliga aktiviteter som sker på arbetsplatsen.⁸² Arbetsgivaren är enligt 3 kap. 2 § skyldig att ”*planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö*”. Arbetsgivaren ska kontinuerligt undersöka

⁷⁸ Arbetsmiljöverket, 2013, *Inspektion*.

⁷⁹ Svidén, 2013, *Lokalerna döms ut trots att personalen trivs*.

⁸⁰ Gullberg, Rundvist, 2008, s. 232, 237-239.

⁸¹ Arbetsmiljöverket, 2012, *Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker*.

⁸² Glavå, 2011, s. 713.

arbetsförhållandena, minimera risker och vidta eventuella åtgärder. Vidare skall en arbetsmiljöpolicy finnas på arbetsplatsen som skall beröra fysiska, psykologiska och sociala förhållanden av betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivarens kunskap och engagemang är avgörande för dess utformning, skyddet och det förebyggande arbetet för en god arbetsmiljö.⁸³ Detta innebär att chefer och arbetsledare skall ha goda arbetsmiljökunskaper angående bl.a. reaktioner vid stress och hur man kan känna igen olika signaler vid ohälsa för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och aktivt arbeta förebyggande kring psykosociala frågor.⁸⁴

4.2.3 Skyddsombud/skyddskommitté

Enligt 6 kapitlet 2 § i AML ska det på varje arbetsplats utses ett eller flera skyddsombud, även kallat för arbetsmiljöombud. Skyddsombud utses av den lokala kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen eller av arbetstagarna själva om en sådan saknas på arbetsplatsen. Ett skyddsombud ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I 6 kapitlet 4 § AML finns den grundläggande bestämmelsen om skyddsombudets uppgifter. Det anges särskilt att skyddsombudet ska medverka och delta vid planering och ändringar av lokaler. Skyddsombudet har rätt att delta i varje stadium av planering och eventuella ändringar kopplat till arbetsmiljön på arbetsplatsen.⁸⁵ Rollen innebär en rad olika förmåner, befogenheter och ett stärkande skydd. Skyddsombudet har exempelvis rätt att ta del av alla slags handlingar och information som anses nödvändigt för att kunna fullfölja sina förpliktelser enligt 6 kap. 6 § AML. Skyddsombudet har liksom arbetsgivaren möjlighet att driva arbetsmiljöfrågor vidare och kan fylla en viktig proaktiv funktion angående den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen.⁸⁶ Enligt 6 kap. 10 § från skyddsombudet inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Bryter arbetsgivaren mot denna paragraf kan denne enligt 11 § förpliktas att utge ekonomiskt och allmänt skadestånd. I AD 2007 nr 70 bröt arbetsgivaren mot detta genom att ha underlåtit ett skyddsombud att delta vid planering av ändrade

⁸³ Arbetsmiljöverket, 2013, *Vanliga krav*.

⁸⁴ Arbetsmiljöverket, 2010, *Psykosociala frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet*.

⁸⁵ Prop. 1976/77:149, s. 336.

⁸⁶ Glavå, 2011, s. 713 ff.

lokaler, förändringar rörande mat- och pausrum, och på så sätt hindrat hen från att fullgöra sitt uppdrag som skyddsombud. Arbetsdomstolen fastställde i domen att arbetsgivaren hade brutit mot 6 kap. AML där samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande arbetsmiljön på arbetsplatsen regleras.

Om det rör det sig om en större arbetsplats med över femtio arbetstagare eller om arbetsgivaren specifikt begär det ska det även finnas en så kallad skyddskommitté som består av företrädare från både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan enligt 6 kap. 8 § AML.

4.2.4 Företagshälsovården

Enligt AML 3 kap. 2 c § är det arbetsgivarens ansvar att se till så en fungerande företagshälsovård finns för de anställda att tillgå och som täcker de behov som arbetsförhållandena kräver.

”Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.”⁸⁷

Företagshälsovård som anlitas skall vara oberoende mot både arbetsgivaren och arbetstagarna, därav ordvalet *oberoende expertresurs*. Den upphandlas eller anordnas som en självständig del utav företagets verksamhet.⁸⁸ Syftet med företagshälsovård är stärka arbetsmiljö och rehabiliteringsmöjligheter, motverka hälsorisker och att kunna arbeta med utifrån en helhetssyn mot arbetsplatser.⁸⁹

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivaren skall bedriva ingår företagshälsovård vilket redogörs för enligt AV i 2 § AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete.⁹⁰ Arbetsgivaren har ett ansvar att samarbeta med

⁸⁷ 3 kap. 2 c § AML.

⁸⁸ AFS 2001:1, s. 23-24.

⁸⁹ Gullberg, Rundqvist, 2008, s. 110 ff.

⁹⁰ SOU 2011:63, s. 12.

företagshälsovården som har expert kompetens inom flera områden som kan vara nödvändiga för arbetsgivaren att ta del av i arbetet med att fullfölja det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid bedömning av fysiska och psykiska risker på arbetsplatsen, förslag om åtgärder och vid genomförande är de en viktig resurs och tillgång. Vid rehabiliteringsutredningar som skall göras är de extra viktiga, vid arbetsanpassningsåtgärder för enskilda arbetstagare och grupper, och framför allt när det handlar om arbetstagare som är särskilt känsliga och utsatta för risker i deras vardagliga arbetsmiljö.⁹¹

Företagshälsovårdens roll i arbetslivet är viktig för strävandet efter ett friskare och mer uthålligt arbetsliv.⁹² Det är en viktig aktör i ett välfärdssamhälle och finnas med som en del i förebyggandet mot ohälsa och främjandet av hälsa, säkerställandet av säkra arbetsplatser med god arbetsmiljö där anställda inte riskerar att bli sjuka eller att skada sig.⁹³

4.2.5 Arbetskada

Den 1 januari 2010 trädde den nya Socialförsäkringsbalken (SFB) ikraft och ersatte lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, där alla bestämmelser kring arbetsskador och ersättning dittills funnits. Arbetskada innebär olycksfall som inträffat på arbetsplatsen, till eller ifrån arbetsplatsen, och yttrar sig i form av en kroppslig skada eller sjukdom och som innebär ohälsa på grund av den psykosociala arbetsmiljön. Det kan handla om skadliga faktorer som konflikter, stress och för hög arbetsbelastning, hot, trakasserier eller våld. Skadar man sig på sin arbetsplats, fysiskt eller psykiskt, finns det en arbetsskadeförsäkring enligt SFB som innebär att man kan få ersättning från Försäkringskassan. Arbetsgivaren är skyldig att anmäla alla olyckor och sjukdomar som uppstår på och i och med arbetet på arbetsplatsen. Undantag är psykiska och psykosomatiska skador som regleras i 39 kap. 5 § SFB. Detta kan uppkomma från vantrivsel med arbetskollaboratorer eller brist på uppskattning för sin prestation, magsår är ett annat symptom som kan uppkomma på grund av psykiskt påfrestande

⁹¹ AFS 2001:1, s. 23-24.

⁹² SOU 2002:5, s. 3-4.

⁹³ SOU 2011:63, s.12.

arbetsförhållanden. Psykiska och psykosomatiska sjukdomar innebär inte per automatik att det räknas som en arbetsskada trots att det kan uppstå i och med varsel om uppsägning, bristande uppskattning för prestation och arbetsinsats eller vantrivsel med arbetskamrater eller arbetsuppgifter.⁹⁴

39 kap. i SFB reglerar de allmänna bestämmelserna om arbetsskada. Fyra kategorier av arbetsskador definieras; olycksfall i arbetet, färdolycksfall, smitta samt arbetssjukdom. Den senare kategorin, arbetssjukdom (vilket inkluderar annan skadlig inverkan), är av intresse för denna uppsats. Skadlig inverkan i arbetet betyder att det är något i arbetsmiljön på arbetsplatsen som påverkar den fysiska och psykiska hälsan på ett ogynnsamt sätt.

Sara Stendahl, docent i offentlig rätt och Kjell Torén, professor i arbets- och miljömedicin har via Göteborgs Universitet undersökt domstolsfall rörande trakasserade arbetstagare som försökt få sina psykiska besvär erkända som arbetsskador. Det konstaterades att människor som blir sjuka till följd av exempelvis mobbning på arbetsplatsen har väldigt svårt att få arbetsskadeersättning. Stendahl ansåg till och med att rättsväsendet inte klarar av att hantera trakasserier på arbetsplatser och lösa de konflikter som uppstår. Detta belystes i undersökningen av Kammarrättens domar rörande mobbning och trakasserier, där 43 domar granskades. Utav dessa 43 domar var enbart sju till fördel för arbetstagaren.⁹⁵ I 85 procent av fallen dömde Kammarrätten, precis som Försäkringskassan, att den psykiska ohälsan inte var en arbetsskada. Diagnoserna som de drabbade hade var utmattningsdepression, utbrändhet och posttraumatiska stresssymptom. Detta hade utvecklats från handlingar och beteenden som utfrysning, ryktesspridning, undanhållande av information och frångående av arbetsuppgifter. I vart tredje mål var stress och allmän överbelastning på arbetsplatsen det mest förekommande.⁹⁶

⁹⁴ Arbetsmiljöverket, 2013, *Arbetsskadeförsäkring*.

⁹⁵ Hedström, 2013, *Svårt bli ersatt för mobbning*.

⁹⁶ Edling, 2013, *Mobbade på jobbet nekas ersättning för arbetsskada*.

Statistik kring arbetsskador publiceras årligen sedan 2002 av Arbetsmiljöverket i serien Arbetsmiljöstatistik. År 2011⁹⁷ anmäldes 107 000 arbetsskador, 9 536 av dessa var arbetssjukdomar och jämförande med 2010 var det en ökning med 5 procent.⁹⁸ Mellan 2003 och 2009 sjönk antalet anmälningarna men sedan 2009 och framåt har det ökat igen. Idag är nivån en tredjedel jämfört med 2003 års statistik.⁹⁹ Arbetssjukdomar grupperas efter misstänkta och huvudsakliga orsaker till besvären. Den vanligaste orsaken 2011 med 46 procent av de anmälda fallen handlade om fysiska belastningsskador. Den näst vanligaste orsaken, som innefattade var fjärde anmälan (25 procent), handlade om organisatoriska eller sociala faktorer på arbetsplatsen, vilket berör arbetsbelastning, stress och samarbetsvårigheter. Hela 700 anmälningar handlade specifikt om kränkningar, utfrysning, trakasserier och mobbning.¹⁰⁰

Även om ett fall inte godkänns som en arbetsskada och ersättning för det betalas ut kvarstår offentliga kostnader i samband med sjukvårds och rehabiliteringsinsatser. Eventuell sjukpenning eller sjuk- och aktivitetsersättning om en skada har lett till en längre frånvaro. Det kostar pengar för samhället både för fysiskt sjuka människor, som för psykisk sjuka.¹⁰¹

⁹⁷ Statistiken över 2012 publiceras i maj 2013.

⁹⁸ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:2, *Arbetsskador 2011*, s. 4-5.

⁹⁹ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:2, *Arbetsskador 2011*, s. 35.

¹⁰⁰ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:2, *Arbetsskador 2011*, s. 20 ff.

¹⁰¹ Ds 2008:16, s. 53.

5. Diskrimineringsrätt

5.1 Diskrimineringsrätt enligt EU-rätt

EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna är juridiskt bindande för alla medlemsländer sedan Lissabonfördraget trädde i kraft 2009. Artikel 21 enligt stadgan fastställer att all diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, nationalitet, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden. Trakasserier och sexuella trakasserier definieras som diskriminerande handlingar och är också enligt EU-rätt förbjudna.¹⁰²

Arbetsplatsdirektivet, direktiv 2000/78/EG fyller funktionen av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Syftet är att bekämpa all form av diskriminering på grund av ålder, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller övertygelse. Bakgrunden till direktivet är EU:s principer om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna. Det sociala skyddet för unionens alla medlemsländer skall vara högt, solidariskt och livskvalité skall eftersträvas för varje enskild lands befolkning.¹⁰³

Likabehandlingsdirektivet 76/207/EEG innebär att kvinnor och män ska behandlas likvärdigt. Syftet med direktivet var att reglera för att säkerställa den sociala tryggheten inom unionen samt att främja för likabehandling och dialog mellan arbetsmarknadens parter. Likabehandlingsdirektivet innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.¹⁰⁴

Recastdirektivet 2006/54 omfattar sex direktiv varav likabehandlingsdirektivet 76/207 är ett av dem. Syftet är att säkerställa principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Bestämmelser kring arbetsvillkor, anställning och lön innehåller direktivet bl.a. Recastdirektivet är

¹⁰² Prop. 2004/05:147, s. 39.

¹⁰³ Nyström, 2010, s. 195.

¹⁰⁴ Prop. 2004/05:147, s. 39-41.

implementerat i svensk lag i och med den nya diskrimineringslagen från år 2009.¹⁰⁵

5.2 Diskrimineringsrätt enligt svensk rätt

Den rådande diskrimineringslagen i Sverige idag, Diskrimineringslagen (2008:567) ersatte och slog samman sju tidigare civilrättsliga lagar den 1 januari 2009 till en gemensam lag.¹⁰⁶ Förarbetena till de gamla lagarna har därav fortfarande en viss betydelse vid tolkning av den nya lagen.¹⁰⁷ Diskrimineringslagstiftningen har som syfte att värna om alla människors lika värde och alla människors rätt till att bli behandlade som jämlika individer på lika villkor. Lagen är tvingande till förmån för den som omfattas av skyddet mot diskriminering, direkt eller indirekt.¹⁰⁸ Enligt 2 kap. 1 § DL uppställs ett förbud för arbetsgivaren att diskriminera arbetstagare hos denne.

Lagen omfattar sju diskrimineringsgrunder så som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Omfattningen av lagen är stor och tillämplig inom flertalet samhällsområden såsom arbetslivet, utbildning, offentlig verksamhet, värnplikt och civilplikt, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, hälso- och sjukvården samt socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd.¹⁰⁹

5.2.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering regleras i 1 kap. 4 § första stycket och avser att negativt särbehandla en person utan saklig motivering. Rekvisiten som måste vara uppfyllda för att det ska handla om direkt diskriminering är *missgynnande*, *jämförbar situation* och *orsakssamband*. Samtliga rekvisit måste vara uppfyllda för att det ska vara gällande. Direkt diskriminering kallas det när en enskild person missgynnas på grund utav någon utav de sju diskrimineringsgrunderna

¹⁰⁵ Nyström, 2010, s. 169.

¹⁰⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 48.

¹⁰⁷ Prop. 2007/08:95, s. 485.

¹⁰⁸ Fransson, Stüber, 2010, s. 49-50.

¹⁰⁹ Glavå, 2011, s. 332.

genom att behandlas sämre än någon annan person i en jämförbar situation. Det ställs inga krav på en faktisk jämförelseperson för att uppfylla rekvisitet jämförbar situation. Det kan handla om en hypotetisk jämförelseperson, hur en annan person skulle ha behandlats eller hur en annan person tidigare har behandlats annorlunda.¹¹⁰ Om diskriminering påstås ha skett är det upp till svarande att styrka att diskriminering inte har ägt rum eller förekommit. Enligt 6 kap. 3 § regleras denna bevisbörderegeln;

”Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar onständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svarande som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit”.

5.2.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering regleras i 1 kap. 4 § första stycket, andra punkten. Begreppet består av tre rekvisit som är *missgynnande*, *jämförelse* och *intresseavvägning*. Det finns inget direkt orsakssamband mellan den handling som leder till missgynnandet och diskrimineringsgrunden, till skillnad mot direkt diskriminering. Istället skall det handla om missgynnande effekter, och bestämmelser eller förfaringssätt som framställs som neutrala. Det kan t.ex. handla om en platsannons, där kriterierna för att anses kvalificerad för tjänsten anses som neutrala och lika för alla, men som egentligen syftar till att missgynna personer av ett visst kön, etnisk tillhörighet eller med någon form av funktionsnedsättning. Rättspraxis på området är begränsat, få fall av indirekt diskriminering har prövats i svensk domstol. Ett uppmärksammat fall är dock AD 2005 nr 87 där en kvinna sökte arbete som bilarbetare hos Volvo AB men avvisades med motiveringen att hon var för kort med sina 163 cm. AD fann att kravet var neutralt i förhållande till diskrimineringsgrunderna, men att det särskilt missgynnade kvinnor i och med att kvinnor generellt är kortare än män. Domstolen fann att kravet var att anses som indirekt könsdiskriminering.¹¹¹

¹¹⁰ Fransson, Stüber, 2010, s. 157.

¹¹¹ Fransson, Stüber, 2010, s. 82-83.

5.2.3 Aktiva åtgärder

I 3 kap. 1 § beskrivs arbetsgivares och arbetstagares skyldighet att samverka om aktiva åtgärder för att kunna uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskriminering i arbetslivet på grund av någon utav dessa grunder ska särskilt motverkas. I 3 kap. 6 § fastslår DL att arbetsgivaren skall förebygga och förhindra trakasserier och repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier genom att vidta lämpliga åtgärder.¹¹²

5.3 Trakasserier

Med trakasserier menas olika former av handlingar, beteenden eller bemötanden som en person utsätter en annan person för och som kränker personen i frågas värdighet med anknytning till de sju skyddande diskrimineringsgrunderna.¹¹³ Det kan handla om både fysiska och verbala trakasserier, om gester av kränkande art, kommentarer om utseende eller beteende, förnedring och förlöjligande.¹¹⁴ På en arbetsplats kan de rent konkret innebära att en arbetstagare omotiverat blir fråntaget arbetsuppgifter eller arbetsrum, oförklarade omplaceringar eller plötsligt krav på beordrad övertid, försvårande vid behandling om bland annat ansökan om utbildning eller ledighet, så kallade administrativa straffsanktioner.¹¹⁵ Antingen är det riktat mot en eller ett fåtal personer, eller så kan det handla om att en hel grupp trakasseras. Beteendet eller den handling som personen utsätts för skall vara oönskat, ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna och det är viktigt att personen som utsätts klargör för den personen som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet.¹¹⁶ Det ska finnas ett orsakssamband mellan handlingen och en eller flera utav de diskrimineringsgrunder som varit aktuella för att det enligt lagen skall kunna räknas som trakasserier. Endast anspelning på någon utav diskrimineringsgrunderna, och som grundar sig i

¹¹² Fransson, Stüber, 2010, s. 383 ff.

¹¹³ Prop. 2007/08:95, s. 492.

¹¹⁴ Fransson, Stüber, 2010, s. 209.

¹¹⁵ Prop. 1997/98:55, s. 33.

¹¹⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 209.

personliga motsättningar kan räknas som trakasserier och blir dömt enligt lag därefter.¹¹⁷

I AD 1993 nr 185 fastslog AD att trakasserier som utförs mot en person på en arbetsplats kan yttra sig på ett knappt märkbart sätt trots att den drabbade känt sig väldigt drabbad och utsatt. Den psykiska trakassering som skett kan vara svår att bevisa eftersom det ofta kan handla om blickar, suckar eller, ord eller kommentarer som sker tysta, inte i det öppna så att säga. Det kan därför krävas att se till enstaka företeelser av någon av dessa slag för att komma till bukt med problemet. Det är den som påstår sig blivit utsatt som bevisbördan ligger hos.¹¹⁸

Eftersom diskriminering går emot principen om alla människors lika värde som är ett av vårt samhälles mest grundläggande demokratiska grundprincip måste det finnas effektiva sanktioner mot diskriminering. ”*Det ska kosta att diskriminera*” innebär att försöka förändra synen på brott mot diskrimineringslagen, vilket regeringen utvecklade under just det den rubriken i förarbetet till vår nuvarande rådande diskrimineringslag.¹¹⁹ Eftersom det handlar om en allvarlig kränkning skall påföljden därför kännas, vara kännbar för den skyldiga. Diskrimineringsersättning skall därav idag utgöra ersättning för den kränkning som ägt rum samt avskräcka från sådant beteende.¹²⁰

5.4 Sexuella trakasserier

Definitionen av sexuella trakasserier är ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande på grund av kön som kränker den utsatta personens integritet i arbetet.¹²¹ Trakasserier med sexuell anspelning skiljs ut på det sättet att det inte behöver kopplas till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det är handlingen, uppträdandet i sig som är i fokus och som ska ha en sexuell anknytning.¹²² Enligt I kap. 4 § första stycket fjärde punkten DL, definieras sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons

¹¹⁷ Prop. 2007/08:95, s. 492-493.

¹¹⁸ AD 1993 nr 185.

¹¹⁹ Prop. 2007/08:95, s. 390.

¹²⁰ Prop. 2007/08:95, s. 390.

¹²¹ Prop. 1997/98:55, s. 139-140.

¹²² Fransson, Stüber, 2010, s. 209.

värdighet. För att det ska räknas som sexuella trakasserier enligt lagstiftningen ska det handla om upprepade handlingar och vara uppbyggt kring missgynnande, oönskat beteende och insikt av den som utfört de sexuella trakasserierna.¹²³ Sexuella trakasserier kan förekomma i form av fysiska handlingar som beröring och klappar eller i form av blickar, gester, ord, antydningar och anspelningar.¹²⁴

Europeiska kommissionen har samlat och sammanställt relevanta undersökningar som genomförts enskilt i varje medlemsland mellan åren 1987 – 1977 och som påvisat att mellan 30 och 50 % av kvinnorna inom EU har blivit sexuellt trakasserade på sina arbetsplatser.¹²⁵ I Sverige är det AV som genomför undersökningar på arbetsplatser för att mäta förekomsten av trakasserier i arbetslivet. Enligt den senaste rapporten från AV har drygt var sjätte kvinna och var tjugonde man blivit utsatta för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av sitt kön. De värst drabbade var främst yngre arbetstagare i åldrarna 16-19 år.¹²⁶

AD har i flera fall funnit att sexuella trakasserier kan utgöra saklig grund för avsked. I AD 1999 nr 29 ansågs avskedandet av en manlig städledare, som grovt trakasserat en kvinnlig städare sexuellt, att anses som godtagbart. I AD 2006 nr 54 avskedades en arbetstagare på Skånemejerier i Malmö som upprepade gånger gjort sig skyldig till sexuella trakasserier. AD fann med anledning av det fallet att strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden gällande brott som sker på arbetsplatsen eller mot arbetsgivaren skall tillämpas. Trakasserier och sexuella trakasserier är att betrakta som allvarligare art där arbetstagare grovt åsidosatt sina åtaganden i tjänsten. Ett väldigt färskt rättsfall är AD 2013 nr 12 där tvisten handlar om ogiltigförklarandet av ett avskedande på grund av sexuella trakasserier, och huruvida arbetsgivaren följt 18 § LAS. Uppsägningspreskription (tvåmånadersregeln) är fastställd enligt 7 § fjärde stycket LAS som innebär att arbetsgivaren endast få åberopa händelser som skett under de senaste två månaderna och inte längre bak i tiden.¹²⁷ Tvisten rörde huruvida arbetsgivaren

¹²³ Fransson, Stüber, 2010, s. 92.

¹²⁴ Diskrimineringsombudsmannen, 2010, *Sexuella trakasserier i arbetslivet*.

¹²⁵ European Commission, *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, 1998, s. 5.

¹²⁶ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:4, *Arbetsmiljön 2011*, s. 310 ff.

¹²⁷ Lunning, Toijer, 2010, s. 517.

åberopat händelser av sexuell karaktär som den anställda utsatt kvinnliga kollegor för.¹²⁸ Bolaget hävdade att flertalet av trakasserierna som legat till grund för avskedandet kommit till bolagets kännedom inom två månader före avskedandet vilket AD ansåg varit riktigt och därmed hade bolaget uppfyllt tvåmånadersregeln.

5.5 Förbud mot repressalier

I 2 kap. 18 § DL fastställer lagen förbud mot diskriminering och repressalier. Arbetsgivare får inte utsätta en anställd för repressalier på grund av att hen;

- 1 – Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- 2 – Medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- 3 – Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Repressalier kan ta sig i uttryck på varierande sätt, men i huvudsak innebär det någon form av bestraffning eller hämnd. Negativ och sämre behandling från arbetsgivarens sida i jämförelse med kollegor, vilket kan ta sig i uttryck i form av påtagligt mer och tyngre arbetsbelastning eller att den utsatta arbetstagaren inte får ta del av förmåner som annars erbjuds anställda på arbetsplatsen. Förbudet fungerar som ett skydd för arbetstagare och ska även vara gällande i situationer då en arbetstagare påtalat diskriminering som sedan visat sig varit ogrundad. Syftet är helt enkelt att man ska våga uppmärksamma misstankar om diskriminering utan risk för negativa konsekvenser. Samt att skyddet ska värna om den arbetstagare som vågat stå upp för kränkande behandling och diskriminering som har skett.¹²⁹

¹²⁸ Lunning, Toijer, 2010, s. 594.

¹²⁹ Prop. 2007/08:95, s. 83-84.

6. Brottsbalken

Brottsbalken (1962:700) är den centrala straffrättsliga lagen i Sverige som behandlar den allmänna straffrätten. Den är uppdelad i tre delar, där den första delen innehåller allmänna bestämmelser, den andra delen innehåller en uppräknning av olika brott och den tredje delen innehåller regler kring påföljder.

*”Brott är den gärning som är beskriven i denna balk eller i annan lag eller författning och för vilken straff som sägs nedan är föreskrivet.”*¹³⁰

Arbetsmiljöbrott regleras i 3 kap. 10 § BrB och innebär vållande till annans död/kroppsskada eller sjukdom/framkallande av fara för annan person. Den åtalade personen, arbetsgivaren, ska uppsåtligt eller av oaktsamhet inte förebyggt hälsa och olycksfall i enlighet med skyldigheterna som följer utav arbetsmiljölagen.

Sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och våldtäkt räknas enligt lagens mening som grövre former av sexuella trakasserier och är straffbara enligt 4 kap. BrB om brott mot frihet och hälsa.¹³¹ Till dessa brott utgår skadeståndsbestämmelser med bl.a. kränkingsersättning som regleras 2 kap. 3 § SkL.¹³²

¹³⁰ 1 kap. 1 § BrB.

¹³¹ Fransson, Stüber, 2010, s. 93.

¹³² Lunning, Toijer, 2010, s.197.

7. Arbetsgivarens ansvar och skyldighet

7.1 Arbetsmiljön

Arbetsgivaren är skyldig enligt 3 kap. 2 § AML att bedriva och säkerställa att arbetsmiljön är så bra och säker som möjlig på arbetsplatsen. Detta innebär att följa de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar.¹³³ De flesta av dessa föreskrifter är bindande men att bryta mot dem betyder inte att det är direkt straffbart. Om en arbetstagare skadas allvarligt, eller till och med dödas, så kan arbetsgivaren straffas för att inte ha följt föreskrifterna. Utöver tillsyn är arbetsgivaren skyldig att vidta de tekniska och ekonomiska åtgärder som kan tänkas krävas och att organisera rehabilitering vid arbetsskador på ett så lämpligt sätt som möjligt.¹³⁴ Arbetsgivaren är skyldig att följa Arbetsmiljöinspektionens ingripande som kan vara förenat med förbud eller föreläggande med vite. Arbetsmiljöinspektionen kan ingripa i alla arbetsmiljöfrågor på en arbetsplats, gällande både fysiska och psykosociala frågor. Det är dock vid risk gällande sjukdom eller ohälsa och inte på grund av arbetstagares ovilja eller missnöje med sina arbetsuppgifter.¹³⁵ Arbetsgivaren skall ha både långsiktiga och kortsiktiga mål med arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. De kortsiktiga målen ska vara konkreta och uppföljningsbara, medan de långsiktiga målen skall innefatta en årlig handlingsplan, arbetsmiljömål och strategier. Arbetsgivaren är skyldig att följa arbetsmiljöverkets föreskrifter och skall tydligt utforma en arbetsmiljöpolicy.¹³⁶ Arbetsgivaren är vidare skyldig att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling.¹³⁷ Enligt AFS 1993:17 6 § skall arbetsgivare ha rutiner för att så snabbt som möjligt kunna ge stöd åt arbetstagare som har utsatts för kränkande särbehandling.

¹³³ Gullberg, Rundqvist, 2008, s. 29-30.

¹³⁴ Zanderin, 2005, s. 42-43.

¹³⁵ Gullberg, Rundqvist, 2008, s. 32 ff.

¹³⁶ Gullberg, Rundqvist, 2008, s. 104-105.

¹³⁷ Glavå, 2011, s. 717.

Föreläggande och förbud är två viktiga medel som AV använder sig av genom att utdöma till arbetsgivare när det uppstått brister i arbetsmiljön. Det är enskilt upp till AV att välja om ett föreläggande eller förbud ska förenas med vite eller inte. Bryter arbetsgivaren på grund av oaktsamhet eller med uppsåt mot ett föreläggande eller förbud så blir påföljderna böter eller fängelse i högst ett år. Om föreläggandet eller förbudet däremot inte är förenat med vite så blir påföljderna inte lika hårda. Sanktionssystemet är på så vis inte förutsägbart, där varje fall behandlas och döms individuellt.¹³⁸

Brott mot arbetsmiljön och dess påföljder regleras enligt kapitel 8 i AML;

1 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 7 kap. 7-9 §§. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

Enligt nuvarande sanktionssystem har AV möjligheter och befogenheter som ett tillsynsorgan gällande arbetsmiljö- och arbetstidsområdet. Avgiftsföreläggande skickas till den som gjorts sig skyldig till överträdelse, detta beslut kan inte överklagas men innebär dock ej heller någon rättslig verkan för den som föreläggandet riktats mot. Om föreläggandet godkänns så uppkommer en skyldighet för den som fått föreläggandet att betala en sanktionsavgift. Godkänns inte avgiftsföreläggandet är det AV som tar ställning till om en ansökan om påförande av avgift skall föras vidare till förvaltningsrätten.¹³⁹ Arbetsgivaren har så kallat principalansvar vilket innebär att skador orsakad av anställda i tjänst är arbetsgivaren ansvarig för i förhållande till utomstående. Arbetstagare själva är endast ansvariga om synnerliga skäl föreligger, vilket ytterst sällan har varit fallet.¹⁴⁰

¹³⁸ SOU 2011:57, s. 13.

¹³⁹ SOU 2011:57, s. 96.

¹⁴⁰ Glavå, 2011, s. 88.

7.2 Utredningsskyldigheten

Som arbetsgivare har man ett arbetsgivaransvar att förebygga, utreda och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Uppfylls inte dessa skyldigheter och arbetsgivaren brister i sin utrednings och åtgärdsskyldighet kan skadestånd i form av diskrimineringsersättning utdömas enligt 5 kap. 1 § DL.¹⁴¹ Även för den kränkning som trakasserierna inneburit och för den eventuella ekonomiska förlusten som den utsatta drabbas av om det fortlöper så att långsjukskrivning eller uppsägning skulle bli aktuellt. Enligt 3 kap. DL är arbetsgivare skyldiga att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter för alla anställda. Arbetsgivaren skall utreda och vidta lämpliga åtgärder för att förhindra och förebygga kränkande beteenden och handlingar. Det skall finnas en policy som slår fast att all form av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är förbjudet och inte acceptabelt. Det ska även finnas en beredskapsplan för hur eventuella trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras om det skulle ske.¹⁴²

Det är arbetsgivaren som har ansvaret att utreda om denne blir varse om att trakasserier eller sexuella trakasserier har förekommit på arbetsplatsen. Detta begränsas av att det ska finnas ett samband med arbetet, dvs. all verksamhet som har ett naturligt samband med arbetet omfattas som exempelvis personalfester och tjänsteresor.¹⁴³ Som arbetsgivare är man skyldig att aktivt arbeta förebyggande för att förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen, detta följer utav 3 kap. 6 § i DL. En så kallad utredningsskyldighet träder ikraft när arbetsgivaren fått kännedom om påstådda trakasserier. Arbetsgivaren ska försöka ta reda på vad som har hänt genom att först och främst prata med de inblandande och försöka bilda sig egen uppfattning om vad som skett. Ord kan stå mot ord, vilket innebär att arbetsgivarens roll som objektiv och opartisk är mycket viktig. Om det framkommer att det är allvarligare trakasserier som förekommit kan det utgöra brott enligt BrB. Arbetsgivarens utredningsskyldighet enligt DL innebär att följa

¹⁴¹ Fransson, Stüber, 2010, s. 240.

¹⁴² Fransson, Stüber, 2010, s. 375-376.

¹⁴³ Fransson, Stüber, 2010, s. 241.

en eventuell rättsprocess och brottsutredning.¹⁴⁴ Det är endast i fall där det klart och tydligt framgår att sexuella trakasserier inte har skett som utredningsskyldigheten frångås. Att ha kännedom är inte samma sak som fullständig vetskap vilket endast en fullständig utredning kan ge.¹⁴⁵

AD 2005 nr 22 prövade arbetsgivarens skyldighet att utreda förekomsten av påstådda sexuella trakasserier och övergrepp. AD ansåg att arbetsgivaren väntat för länge med att utreda de påstådda handlingarna, det rörde sig om sex veckor. Domstolen fällde arbetsgivaren fick betala allmänt skadestånd till den berörda arbetstagaren.¹⁴⁶ Det är inte bara arbetsgivaren själv som omfattas utan även personer som företräder arbetsgivaren och personer med en arbetsledande befattning. Vid misstanke bör berörd eller berörda arbetstagare tillfrågas för att få misstankarna bekräftade. Framstår det som uppenbart att inga trakasserier har ägt rum så befrias arbetsgivaren från utredningsansvaret. Omfattningen av utredningsskyldigheten ska bedömas enskilt från fall till fall.

7.3 Åtgärdsskyldigheten

Efter avslutad utredning följer en så kallad åtgärdsskyldighet för arbetsgivaren som innebär att skäliga åtgärder som krävs för att hindra det beteende och de handlingar som eventuellt skett skall vidtas, och säkerställa så att det inte sker igen. Vad skäliga åtgärder innebär bedöms enskilt från fall till fall och beroende på omfattningen av trakasserierna och dess art, arbetsplatsens storlek och sammansättningen av de anställda. Det kan innebära tillsägelse och samtal, varning, omplacering eller avstängning. I allvarigare fall av trakasserier och sexuella trakasserier kan det innebära saklig grund för uppsägning eller avsked enligt LAS.¹⁴⁷ Om arbetsgivaren däremot kommer fram till att inga trakasserier har ägt rum utgår åtgärdsskyldigheten. Skulle det dock visa sig senare att arbetsgivaren missbedömt situationen ska denne inte bli ersättningskyldig. Enligt AFS 1993:17 finns däri förslag på hur arbetsgivaren på lämpligt sätt kan och bör

¹⁴⁵ Fransson, Stüber, 2010, s. 239 ff.

¹⁴⁶ AD 2005 nr 22.

¹⁴⁶ Prop. 2007/08:95, s. 296 ff.

¹⁴⁷ Fransson, Stüber, 2010, s. 243.

agera när kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ägt rum. Det är dock viktigt att en utredning och dess eventuella åtgärder behandlas snabbt och med respekt i form av samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsplatsens arbetsförhållanden.¹⁴⁸

7.4 Förbud mot repressalier

I 2 kap. DL regleras förbud mot diskriminering och repressalier samt den skyldighet som vilar på arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier. I 5 kap. 1 § regleras ersättning och ogiltigheter när förbud eller skyldigheter enligt 2 kap. brutits. Påföljderna förutsätter dock en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna för att DL skall kunna åberopas. Påföljden i form av diskrimineringsersättning har ersatt de tidigare allmänna och ideella skadeståndet och syftet med ersättningen är att kompensera för den kränkning som skett för personen i fråga och ett sätt att få upprättelse.¹⁴⁹ ”Det ska kosta att diskriminera” är en rubrik i regeringens proposition *Ett starkare skydd mot diskriminering* från år 2007 med intentionen att motverka diskriminering genom att avskräcka med nya, hårdare påföljder och i form av högre ersättning att betala ut till den drabbade.¹⁵⁰ Ersättningens preventiva syfte skall beaktas när storlek på ersättning bestäms, likaså omsättningen i verksamheten.¹⁵¹ Om det rör sig om en arbetstagare som trakasserat en annan anställd kan denne inte bli dömd till att betala diskrimineringsersättning enligt 2 kap. 1 § DL. Då är det arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § är gällande.¹⁵²

¹⁴⁸ Prop. 2007/08:95, s. 297-298.

¹⁴⁹ Fransson, Stüber, 2010, s. 489 ff.

¹⁵⁰ Prop. 2007/08:95, s. 390.

¹⁵¹ Fransson, Stüber, 2010, s. 49.

¹⁵² Fransson, Stüber, 2010, s. 209.

8. Arbetstagarens ansvar och skyldighet

8.1 Arbetsmiljö

Enligt 3 kapitlet 4 § AML ska arbetstagare medverka i arbetsmiljöarbetet och samverka för en god arbetsmiljö genom att delta i åtgärder och genomföranden för att lyckas åstadkomma uppsatta mål. De givna föreskrifter som finns på arbetsplatsen är varje enskild arbetstagare skyldig att följa. Det är viktigt att arbetstagare deltar i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet, ge förslag och synpunkter på resultat av genomförda åtgärder och delta när arbetsmiljöpolicy och rutiner tas fram.¹⁵³

Genom skyddsombuden spelar de fackliga organisationerna en betydande roll i arbetet att motverka och främja ett gott arbetsmiljöklimat på arbetsplatsen. Lokala och regionala skyddsombud representerar den enskilda arbetstagaren och skall aktivt arbeta och samverka med arbetsgivaren för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.¹⁵⁴

Om man som arbetstagare upplever att man blivit illa behandlad eller trakasserad bör man vända sig till sin närmsta chef eller arbetsgivare och ta upp det man anser vara felaktig behandling. En god arbetsmiljö ligger i allas intresse men det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret att värna om den. Hur den psykosociala miljön är och hur den sociala kommunikationen fungerar är två viktiga aspekter av begreppet arbetsmiljö.¹⁵⁵ På en arbetsplats kan man ta kontakt med sin företagshälsovård och be om ett samtal kring arbetsmiljön på sitt arbete. Det kan hjälpa enskilda arbetstagare för att få en inblick i hur det ser ut men framför allt bör se ut. Man kan få hjälp med olika fysiska och psykiska problem eller åkommor man upplever.¹⁵⁶

¹⁵³ AFS 2001:1, s. 13-14.

¹⁵⁴ 4 § AFS 2001:1, s.16.

¹⁵⁵ AFS 1993:17, s. 6 ff.

¹⁵⁶ Gullberg, Rundqvist, 2008, s. 110 ff.

8.2 Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

*”Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas”.*¹⁵⁷

Attityder, skämt och jargonger på en arbetsplats som inte är riktade mot en eller flera individer räknas inte som trakasserier och kränkande form av särbehandling. Upprepande uttalanden av kränkande art som är riktade mot en större grupp kan klassificeras som diskriminering om någon av personerna i gruppen klargör att uttalandena uppfattades som kränkande.¹⁵⁸ När en enskild arbetstagarare upplever sig utsatt för kränkande behandling i form av trakasserier finns det en viss problematiskt skillnad i tillämpningen av bestämmelserna. Reglering kring kränkande särbehandling bygger på återkommande kränkande och negativt präglade handlingar.¹⁵⁹ Detta medan förbudet mot trakasserier enligt DL inte kräver upprepning utan skall fungera som ett skydd för oönskat beteende i relation till en specifik individ.¹⁶⁰

Enligt AD 1992 nr 86 kan det ställas krav på arbetstagares agerande gentemot kollegor. *”...till de förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal hör även en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst mot andra anställda hos denne att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras.”*¹⁶¹

Arbetstagarare som trakasserar måste ha insikt om att man uppträtt kränkande, och det är den utsatta arbetstagararens skyldighet att upplysa och klargöra för personen som utsatt en att beteenden har varit oönskat och att man känt sig kränkt vid ett

¹⁵⁷ AFS 1993:17, s. 7.

¹⁵⁸ Prop. 2007/08:95, s. 493.

¹⁵⁹ 1 § AFS 1993:17.

¹⁶⁰ Fransson, Stüber, 2010, s. 89.

¹⁶¹ AD 1996 nr 86, s. 529.

flertal gånger, så kallad upplysningsskyldighet.¹⁶² Vid uppenbara kränkningar som skett faller dock denna skyldighet bort.¹⁶³

Eftersom arbetsgivaren är skyldig att förebygga, utreda och åtgärda sexuella trakasserier så bör man inte behöva tveka om att vända sig dit. Det kan även vara så att det är en chef eller ens arbetsgivare som utsatt en. Då ska man kunna vända sig till den fackliga organisationen eller det fackliga ombudet på arbetsplatsen istället för att få hjälp och vägledning i hur man bör agera.¹⁶⁴

Den som upplever mobbning på sin arbetsplats skall inte behöva acceptera det och bör agera så fort som möjligt för att hindra att det fortlöper, eventuellt eskalerar. En god idé för den drabbade att dokumentera händelseförloppet för eventuella framtida tvister. Skriva ner vad det är som hänt och vilka som varit inblandade, datum och till och med klockslag kan vara av stort värde.¹⁶⁵

¹⁶² Fransson, Stüber, 2010, s. 91.

¹⁶³ Prop. 2007/08:95, s. 493.

¹⁶⁴ Prop. 2007/08:95, s. 296-297.

¹⁶⁵ Örnerborg, 2006, *Oftast får den mobbade lämna jobbet*.

9. Analys

Den reglering som idag finns i Sverige mot mobbning och trakasserier är AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling* som i sin tur regleras enligt AML. Enligt AML skall arbetstagare kunna förbli friska, både fysisk och psykisk, efter påfrestningar i arbetet och på arbetsplatsen. Däribland innefattas att arbetstagare ej skall behöva uthärda att bli kränkta eller mobbade på sina arbetsplatser. I verkligheten fungerar dock lagverket inte mer än som ett teoretiskt stöd, då ingen rättsinstans eller offentligt styrd myndighet har som yttersta uppgift att behandla fall rörande kränkande särbehandling, som mobbning.

I avseende för rättspraxis kring mobbning och utfrysning från gemenskapen på arbetsplatsen finns det i dagsläget inte många rättsfall som behandlar området. Mobbning, trakasserier och kränkande särbehandling berörs i praxis men då oftast som en bakomliggande orsak i rättsfall som rör LAS, giltigheter i uppsägningar eller avsked eller DL, gällande diskriminering utav någon utav de sju grunderna. AD 1993 nr 185 berör en arbetstagare som upplevt sig så pass mobbad av sina kollegor att det fick henne att säga upp sig själv. Fallet är unikt på så sätt att det inte rör uppsägningen giltighet eftersom hon var kvar i tjänst under målets gång. Det är vidare intressant ur den aspekten att AFS 1993:17 kom ut samma år som denna dom behandlades i AD. Föreskriften hade förmodligen inte fått tillräcklig fästning inom svensk arbetsrätt ännu vilket kan ha påverkat AD till att inta en viss försiktighet inför att klassificera mobbning som ett arbetsmiljöproblem. Situationen med delade meningar från den utsatta och kollegorna ansågs som svårhanterlig för arbetsgivaren. Det saknades vägledning från tidigare fall vilket troligtvis påverkat domens övergripande restriktiva utfall. Vidare, om AD hade dömt hårdare i detta fall hade det eventuellt kunnat vägleda liknande händelser därefter vilket hade kunnat innebära praxis av bredare och tydligare omfattning.

Trakasserier eller sexuella trakasserier som klassificeras som grövre kan åberopas enligt BrB och åtnjuter godtagbart lagstadgat skydd. Om grunden till trakasserier eller den kränkande särbehandling av arbetstagaren har skett på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder att göra så finns ett starkt skydd i DL.

Problematiken är det hålrum i lagen gällande kränkande särbehandling mot en överviktig person, en rödhårig man eller kvinna med norrländsk dialekt bosatt i Skåne. Vid kränkande särbehandling finns föreskrifter från AV som är tydliga och fastställer arbetsgivarens ansvar och skyldigheter. Det finns dock ingen specifik lagstiftning som skyddar den arbetstagare som blir mobbad på sin arbetsplats. En arbetstagare som mobbar en annan arbetstagare på en arbetsplats genom att ”bara vara elak” är betydligt svårare att komma åt på rättslig väg. Bevisföringen är problematisk i fall rörande mobbning, då skriftlig dokumentation, exempelvis dagböcker från den drabbade, oftast inte finns tillgodo. Det är inte helt ovanligt att ord står mot ord i fall rörande trakasserier, vilket som utsatt arbetstagare kan innebära en väldigt smärtsam process. Detta tror jag kan avskräcka människor från att anmäla och gå vidare.

Rättsprocessen för diskriminering kontra mobbning skiljer sig dock till stort på en punkt. Om en arbetstagare upplever diskriminering på sin arbetsplats kan hen kontakta DO som kan välja att driva ärendet vidare i domstol. Det finns dock ingen ombudsman att vända sig till som mobbad, det vill säga ingen offentlig part som kan driva en skadeståndsprocess. En utväg finns att hitta via facket, vilka eventuellt kan föra fallet vidare till Arbetsdomstolen. Detta förfarande kräver dock fackligt medlemskap och garanterar inte att ärendet tas upp av den fackliga organisationen. Detta lämnar den utsatta arbetstagaren i stort sätt helt ensam eftersom det inte finns något lagrum att åberopa. Utifrån detta kan jag, i linje med flertalet rapporter inom ämnet, konstatera att lagskyddet kring kränkande särbehandling och mobbning inte är tillräckligt.

Det finns visserligen statliga och offentliga myndigheter med uppgift att kontrollera arbetsmiljön och utföra sanktioner om arbetsgivare bryter mot dess föreskrifter. Ett exempel är AV som enligt AML skall säkerställa arbetsmiljön på arbetsplatsen, utföra inspektioner och ta emot anmälningar, vilka dock inte går in i enskilda fall rörande mobbning. AV fokuserar sitt arbete på förebyggande handlingar och dess syfte är att verka för organisationen på en strukturell nivå. Fall gällande brister i den fysiska arbetsmiljön verkar behandlas i större

utsträckning än i jämförelse med brister i den psykiska arbetsmiljön. Eftersom AML är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare har AV endast med sina inspektioner möjlighet till att övergripande titta på rådande läge och hur arbetsgivare förebyggande arbetar mot kränkande särbehandling. Om AV upptäcker brister kan arbetsgivaren bli tvungen att åtgärda dem, men den utsatta och enskilda arbetstagaren kan inte få hjälp och arbetsgivaren kan inte ställas till svars för händelser som redan har inträffat. Detta innebär därmed att AV inte har någon direkt möjlighet att stötta utsatta arbetstagare rörande mobbning.

Miljörätten är en del av den offentliga rätten och arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivare. Det innebär att det lagliga skyddet kring skadestånd begränsas mellan dessa två parter, vilket därmed inte kan åberopas för den enskilde utsatta individen kontra arbetsgivaren. Inte heller den eller de personer som utför kränkande handlingar kan ställas ansvariga och på så sätt bli straffskyldiga. Införandet av skadestånd till den drabbade och ansvarsskyldighet för förövaren vore därför ett kraftfullt verktyg i det förebyggande arbetet mot mobbning. En sådan ändring och åtgärd skulle kunna vara ett starkt incitament för arbetsgivare och företag att inte systematiskt särbehandla anställda, och för utsatta arbetstagare innebära en trygghet i och med det rättsliga skyddet.

Ytterligare en problematik och en bidragande faktor till ett sämre skydd för utsatta arbetstagare som kan identifieras är klassificeringen av olika typer av åkommor, skador och sjukdomar som kan uppstå i och med arbetet. Ett avsågat finger är en tydlig fysisk arbetsskada kontra nedstämdhet och depression, vilket inte är observerbart på samma sätt. Försäkringskassan registrerar väldigt få fall av arbetsskada i form av depression och andra psykiska besvär som direkt orsakade av mobbning på arbetsplatsen, trots siffror som visar på att psykisk ohälsa på arbetsplatser ökar runt omkring i landet.

Arbetsgivare, arbetstagare, skyddsombud, facket, företagshälsovården, AV och Försäkringskassan har alla ett gemensamt ansvar att samverka för en god arbetsmiljö, säkerställa att den efterföljs och är god för alla människor i

arbetslivet. Alla dessa olika aktörer arbetar dock inte tillsammans vilket bidrar till den komplexa och tvetydiga bild som råder. Olika intressen och inget övergripande ramverk försvårar och bidrar till en utebliven förbättring. Kränkande särbehandling gynnar ett ohälsosamt arbetsklimat och är ett allvarligt hot mot arbetsmiljön på en arbetsplats. Ett ohälsosamt klimat kan även leda till minskad effektivitet och produktivitet på arbetsplatsen. Därav är det av stor betydelse för hela samhället att ett heltäckande lagverk faktiskt kommer på plats och som råder över alla dessa aktörer. I Sverige klassificeras inte mobbning som ett brott mot den personliga integriteten vilket ger ett sämre och svagare skydd för utsatta arbetstagare. Personer som utsätter andra kollegor har heller inte något personligt ansvar och kan bli ställda till svars för ens handlingar och beteenden. En ändring på detta område skulle bevisligen ge effekt med tanke på övriga EU-länder såsom Frankrikes framsteg inom förebyggandet av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Detta är en intressant vinkel till analysen eftersom denna lag har bidragit till utvecklingen av en väletablerad rättslig hantering av mobbning. Mobbning regleras och omfattas inte av arbetsmiljölagen utan betraktas som ett brott mot den personliga integriteten.¹⁶⁶ Lagen är implementerad i både den franska arbetsrätten (Code du travail) och i straffrätten (Code pénal) där en arbetstagare som trakasserar och kränker en annan arbetstagares värdighet, påverkar hans fysiska och/eller psykiska hälsa och yrkesmässiga framtid kan bestraffas med två års fängelse och böter på 30 000 Euro (ett belopp motsvarande ca 252 000 svenska kronor).¹⁶⁷ Detta skulle kunna vara en väg att motverka och avskräcka mobbningen på svenska arbetsplatser i jämförelse med det i dagsläget bristfälliga lagstadgade skyddet.

Fackförbundet TCO gav 2013 ut handboken, ”*Bryt Tystnaden*”, som handlar om sexuella trakasserier på jobbet. Handboken bekräftar att mot sexuella trakasserier finns ett starkare skydd än mot trakasserier på grund utav etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Mobbning är handlingar och beteenden som dock är svårare att komma till bukt med. Dels på grund av att det är en psykisk handling som ofta inte syns och därför kan vara svårt att bevisa. Dels så finns det ingen entydig definition av ordet mobbning och dess innebörd eller

¹⁶⁶ Lerouge, 2010, s. 110-111.

¹⁶⁷ Article L1152-1 Code du travail, Article 222-33-2 Code pénal.

någon juridisk term. Jag tror att fler handböcker av detta slag behövs, framför allt för att öppna upp debatten och våga prata om dessa skambelagda beteenden som faktiskt sker på våra arbetsplatser. Detta samtidigt som handboken påvisar de faktiska sambanden mellan kränkande särbehandling, psykisk ohälsa, sjukskrivningar och höga samhällskostnader.

I skolan talas det mycket om mobbning och det finns flertalet exempel på fall rörande just barn och ungdomar inom skolväsendet. Vad det gäller trakasserier finns en del rättsfall men endast ett fåtal som handlar om just vuxenmobbning, trots detta genomförs undersökningar ständigt som visar att det är ett förekommande fenomen. Är det så att mobbning som sker i skolan bland barn är mer fysisk, eller är det så att det är mindre tabubelagt att prata om? Jag tror att det fortfarande är skamfullt att prata om vuxenmobbning, vi lever i ett alltmer individualistiskt samhälle där kraven på den enskilda individen är båda många och höga. Det finns lite utrymme för den sårbara och utsatta vilket bidrar till ett hårdare och mindre öppet klimat för företeelser som vuxenmobbning.

Fler och starkare styrmedel för arbetet inom arbetsmiljön har diskuterats och åtgärdsområden som lyfts fram är bl.a. företagshälsovård, lagstiftning, samverkan och kunskapsspridning.¹⁶⁸ Fackförbundet Vision kritiserar starkt luckan i svensk lagstiftning som innebär att arbetstagare systematiskt kan mobbas på sin arbetsplats utan att någon ställs till svars. Vision har lagt fram ett konkret lagförslag mot mobbning i arbetslivet som innebär att arbetsgivare får ett tydligare ansvar vid utredning och åtgärder kring trakasserier på arbetsplatsen. Man föreslår en arbetsrättslig reglering för den arbetstagare som har blivit mobbad och för arbetsgivare som inte tagit sitt ansvar att förhindra och åtgärda rådande situation så att det inte sker igen.¹⁶⁹ Detta är en förändring som jag ser som absolut nödvändig för den svenska arbetsmarknaden. Med tanke på ett allt hårdare arbetsklimat och fler människor, framförallt unga, som arbetar i tillfälliga anställningar via bemanningsbolag anser jag det vara av yttersta vikt för framtiden att en tydligare, men framför allt mer rättvis, lagreglering kring mobbing utarbetas.

¹⁶⁸ Ds 2000:54, s. 71 ff.

¹⁶⁹ Strandhäll, 2012, *Det behövs en lag mot mobbning i arbetslivet*.

9.1 Slutliga kommentarer

Sverige anses vara ett av världens modernaste länder, ett välfärdssamhälle som ofta ses som ett föregångsland internationellt med en gynnsam välfärdspolitik. Vi lever allt längre vilket hänger samman med en ökad levnadsstandard och allt friskare människor. Men trots att vi borde ha det så bra så mår människor psykiskt allt sämre. Den psykiska ohälsan ökar, särskilt bland kvinnor och unga människor, vilket är halva Sveriges befolkning och framtidens arbetskraft. Effektivitet och produktivitet är två ord som får välfärdssamhällets hjul att snurra och ekonomin att blomstra, men är det så att det idag sker det på människors psykiska bekostnad? Jag tror att vi har svårare att hantera alla de krav som ställs och att sätta gränser. Den fysiska och psykiska stressen blir för stor vilket ökar risken för uppkomst av psykisk ohälsa. Det svaga skyddet mot mobbning i kombination med ökad psykisk ohälsa ser jag som ett hot mot Sveriges framtida arbetskraft. Kraven i arbetslivet ökar och tempot likaså, arbetsklimatet blir allt tuffare och många människor känner sig maktlösa vilket är en grogrund för frustration som kan ta sig i uttryck på arbetsplatsen. Mobbning kan användas som ett maktspel för att hantera en konflikt eller inneboende irritation till följd av frustration. Klimatet på arbetsmarknaden och hjulet som snurrar allt snabbare kräver skärpta och uppdaterade lagar och regelverk.

Min slutsats av detta är att det inte finns tillräckligt starkt lagskydd för mobbningsoffret. AV agerar inte för den enskilda individen och alla olika aktörer på arbetsmarknaden arbetar inte tillsammans. Eftersom mobbning inte är juridisk term, och att det i vardagligt språkbruk används olika uttryck och ord för vad som inom juridiken används som ett samlingsbegrepp, kränkande särbehandling, förvirras situationen ytterligare när har så pass olika och tvetydiga benämningar på samma beteende och händelser. Den rättsliga regleringen kring mobbarna är svag och dessa personer är svåra att få ställt till svars.

Jag tror att Sverige behöver ett starkare lagskydd för den utsatta individen och en ombudsman likt DO som kan driva en rättslig process i arbetstagarens namn. Det finns inte idag vilket försvårar, främst med tanke på att det ofta är ord som står mot ord och bevisföringen är väldigt. Hårdare reglerat ansvar och sanktioner mot företag och arbetsplatser som inte uppfyller kraven enligt säkerställandet av en

god och säker arbetsmiljö. Det ska vara straffbart och inte bara ”kosta att diskriminera”, det ska även kosta att mobba och kränka vuxna människor inom arbetslivet och vara straffbart för den individ som utför den kränkande behandlingen.

9.2 Framtida forskning

Av både samhällsekonomiska och medmänskliga skäl finns det intresse av att studera och ytterligare fördjupa sig inom kränkta och mobbade arbetstagares situation. Framför allt i förebyggande syfte och för att i framtiden kunna vända den rådande trenden med psykisk ohälsa som breder ut sig i allt större utsträckning bland Sveriges arbetstagare.

En djupare och jämförande studie med ett eller flera EU länder och dess implementering av reglerande lagverk mot kränkande särbehandling vore en väldigt intressant vidareutveckling av denna uppsats. Detta skulle ge en intressant praktiskt anknytning och spegla problematiken ur ett större EU-baserat perspektiv.

Då denna uppsats utgick från arbetstagarens perspektiv vore en vidareutveckling med fokus på arbetsgivarens situation i kränkande särbehandling en intressant vinkling. Detta skulle underlätta för en helhetsbild av svenska arbetsförhållanden gällande kränkande särbehandling.

Källförteckning

Offentligt tryck

Article L1152-1 Code du travail

Article 222-33-2 Code pénal

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljö

AFS 1993:17 Föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

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

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

Prop. 1990/91:113 Olika på lika villkor (om en ny jämställdhetslag, m.m.)

Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid

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

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

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

SOU 2002:5 Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet

SOU 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner

SOU 2011:63 Framgångrik företagshälsovård – möjligheter och metoder

Ds 2000:54 Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan

Ds 2008:16 Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankeram för den framtida arbetsmiljöpolitiken

Motion 2012/13:A220 Handlingsplan mot mobbning i arbetslivet

Litteratur

Deinoff, Jessica, Bergström, Gunnar, *Anställningsskyddslagen – en lagkommentar*, 2012, JP Infonet Förlag AB.

Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen - en kommentar*, 2010, Norstedts Juridik.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, Studentlitteratur.

Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen – fjortonde upplagan*, 2008, Norstedts Juridik.

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod – Sjätte upplagan*, 2010, I.B.A Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB.

Lerouge, Loïc, *Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives*, 2010, Comparative labor law and policy journal, Vol. 23 no. 1.

Leymann, Heinz, *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*, 1992, Norstedts Tryckeri.

Leymann, Heinz, *Självordsfabriken*, 1998, Norstedts juridik.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, tionde upplagan, 2010, Norstedts Juridik.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten – fjärde upplagan*, 2010, Norstedts Juridik.

Zanderin, Lars, *Arbetsmiljö*, 2005, Studentlitteratur.

Rättspraxis

AD 1982 nr 44

AD 1983 nr 46

AD 1983 nr 107

AD 1985 nr 65

AD 1987 nr 35

AD 1992 nr 86

AD 1993 nr 89

AD 1996 nr 86

AD 2001 nr 109

AD 2005 nr 22

AD 2005 nr 87

AD 2007 nr 70

AD 2012 nr 27

AD 1993 nr 185

AD 1999 nr 29

AD 2002 nr 102

AD 2005 nr 30

AD 2006 nr 54

AD 2008 nr 106

AD 2013 nr 12

Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:2, *Arbetssskador 2011*.

http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/stat2012_01.pdf

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:4, *Arbetsmiljön 2011*.

http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/arbmil2011.pdf

Arbetsmiljöverket, *Inspektion*, 2013.

<http://www.av.se/inspektion/>

Arbetsmiljöverket, *Vanliga krav*, 2013.

<http://www.av.se/sam/krav/>

Arbetsmiljöverket, *Psykosociala frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet*, september 2010.

http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_657.pdf

Del Sante, Naiti, Schwarzenberger, Sonja, *Bryt Tystnaden – en handbok om sexuella trakasserier*, TCO, 2013.

http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/2013/Bryt%20tystnaden_w_1.0.pdf

Dinarattigheter.se, *Vad är mobbning?*

<http://dinarattigheter.se/dina-rattigheter/vad-ar-mobbing/>

Diskrimineringsombudsmannen *Sexuella trakasserier i arbetslivet*, 15 februari 2010.

<http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2010/Sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/>

Edling, Margareta, *Mobbade på jobbet nekas ersättning för arbetsskada*, Suntliv.nu, 24 januari 2013.

<http://www.suntliv.nu/Amnen/Sjukskrivning/Artiklar-om-sjukskrivning-och-rehabilitering/xxxx/>

Engblom, Samuel, Rehnström, Sofie, Söderberg, Lena Maier, *Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen*, Dagens Nyheter, 28 mars 2013.

<http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen>

European Commission, *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, 1998.

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha), *Ramdirektivet om arbetsmiljö*.

<https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Försäkringskassan, *Arbetsskadeförsäkring*, 30 januari 2013.

https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9c9cb42e-a249-40f6-90cf-cf751a1984a3/sj_4056_arbetsskadeforsakring1301.pdf?MOD=AJPERES

Gunnars, Lena, Örnerborg, Elisabet, *Transport till SD: Vi vill inte ha er!*, Lag & Avtal, 13 december 2012.

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3599506.ece>

Hedström, Carin, *Svårt bli ersatt för mobbning*, Arbetsliv, 25 januari 2013

<http://www.prevent.se/sv/Arbetsliv/Artikel/2013/Svart-bli-ersatt-for-mobbning/>

Mellgren, Fredrik, *Psykisk ohälsa fortsätter öka*, Svenska Dagbladet, 16 februari 2013.

http://www.svd.se/nyheter/inrikes/psykisk-ohalsa-fortsatter-oka_7919176.svd

Larsson, Susanne, *Mobbad på arbetsplatsen – sök hjälp*, Epoch Times Sverige, 1 september 2009.

<http://www.epochtimes.se/articles/2009/09/01/17735.html>

Nationalencyklopedin, *definition av hen*, 2013.

<http://www.ne.se/hen/1826342>

Regeringskansliet, *Förändringar i sjukförsäkringen 2012*, 19 januari 2012.

<http://www.regeringen.se/sb/d/15069>

Rennstam, Ola, *Kvinnor får sämre stöd vid psykisk ohälsa*, Kollega, 6 mars 2013.

<http://www.kollega.se/?c=17160>

Socialstyrelsen, *Folkhälsorapport 2009*, mars 2009.

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-126-71>

Strandhäll, Annika, *Det behövs en lag mot mobbning i arbetslivet*, Vision, 28 maj 2012.

<http://vision.se/Opinion/Annika/Kommentarer/Det-behovs-en-lag-mot-mobbing/>

Stridsman, Sofia, *Mobbarna ska straffas*, Arbetarskydd, 28 mars 2011.

http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3135305.ece

Svidén, Henrik, *Lokalerna döms ut trots att personalen trivs*, Entreprenör, 7 januari 2013.

http://www.entreprenor.se/nyheter/lokalerna-doms-ut-trots-att-personalen-trivs_177991.html

Vision, *Lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet*, 2012.

<http://vision.se/Documents/Arbetsmilj%c3%b6/Vision%20Lagforslag%20mobbnimg.pdf>

Zaremba, Maciej, ”De skiter i vilket – Så sviker vi de mobbade”, Dagens Nyheter, 7 juni 2010.

<http://www.dn.se/kultur-noje/nyheter/de-skiter-i-vilket--sa-sviker-vi-de-mobbade>

Örnerborg, Elisabet, *Oftast får den mobbade lämna jobbet*, Lag & Avtal, 11 maj 2006.

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article55971.ece>

Samtliga elektroniska källor är kontrollerade: 2013-04-28

Övriga källor

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap Del 1*, Nr 3 1995-96, Juridisk Tidsskrift, s. 1040.

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap Del 11*, Nr 4 1995-96, Juridisk Tidsskrift, s. 1040.

Uppdrag Granskning, *Om kvinnor på nätet*, avsnitt 4, 6 februari 2013.