

# Kränkande särbehandling

- *i arbetslivet*

Tobias Bergin och Linn Nilsson

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 Ämne och bakgrund .....	8
1.2 Syfte och frågeställning.....	10
1.3 Avgränsningar .....	10
1.4 Metod och material .....	11
1.5 Definition .....	12
1.6 Disposition .....	12
<b>2. Bakgrund</b> .....	<b>13</b>
2.1 Inledning .....	13
2.2 Förvaltningsrätt och förvaltningsprocess .....	13
2.3 Straffrätt och straffprocess .....	15
2.4 Arbetsrätt och arbetsrättsprocess.....	16
<b>3. Arbetsmiljö</b> .....	<b>18</b>
3.1 Inledning .....	18
3.2 Arbetsmiljöansvar .....	18
3.3 Arbetsmiljön.....	19
3.4 Kränkande särbehandling.....	21
3.5 Samverkan.....	22
3.6 Relation till socialförsäkringsbalken.....	23
<b>4. Rättspraxis</b> .....	<b>24</b>
4.1 Inledning .....	24
4.2 Förvaltningsrättsliga påföljder .....	24
4.3 Straffrättsliga påföljder .....	26
4.4 Arbetsrättsliga påföljder.....	27
<b>5. Utredningsarbete</b> .....	<b>31</b>
5.1 Inledning .....	31

5.2	Betänkanden och rapporter .....	31
5.3	Lagförslag .....	33
5.4	Fackliga röster .....	34
5.5	Skollagen.....	35
<b>6.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>37</b>
6.1	Kan arbetsgivare efterleva de krav som nuvarande lagstiftning gällande kränkande särbehandling i arbetslivet ställer? .....	37
6.2	Hur ser arbetstagares rätt till upprättelse och ekonomisk ersättning ut? .	39
6.3	Avslutande kommentarer .....	40
	<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>42</b>
	<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>46</b>

# Summary

The purpose of this essay is explorative. Here, we are interested in examining how victimization in the work place is dealt with by different laws; Administrative law, criminal law and labor law.

Our research has shown us that employers find it difficult to implement and utilize the laws that are currently in place for victimization in the workplace. Also, our research shows that employees find it hard to access resources and vindication, both economical and emotional.

For the first time, an employer is being prosecuted for his potential responsibility and presumed negligence due to his former employee's suicide. Sadly, this case is not unique. It is estimated that 300 deaths per year are attributed to suicide due to victimization in the work place. However, an employer has never been formally charged before, making this case both groundbreaking and of the utmost importance.

# Sammanfattning

Syftet med denna kandidatuppsats är att utreda hur kränkande särbehandling i arbetslivet regleras genom nuvarande lagstiftning ur ett förvaltnings-, straff- och arbetsrättsligt perspektiv. Kränkande särbehandling behandlas i första hand inom arbetsmiljölagstiftningen som en förvaltningsrättslig rättsfråga och som sakfråga inom straff- och arbetsrättslig lagstiftning.

Vi upplever att arbetsgivare har svårt att implementera och agera utifrån rådande lagstiftning gällande kränkande särbehandling i arbetslivet. Vi upplever även att arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling i arbetslivet har svårt att få upprättelse och ekonomisk ersättning.

För första gången pågår just nu förhandling i tingsrätt, där arbetsgivare står åtalade för arbetsmiljöbrott kopplat till kränkande särbehandling i arbetslivet. Åtalet gäller vållande till annans död, då åklagaren i målet hävdar att arbetsgivarnas agerande varit orsaken till att arbetstagaren tog livet av sig. Fallet är inte unikt i den bemärkelsen att arbetstagaren har tagit sitt liv pga. kränkande särbehandling i arbetslivet, fallet är unikt för att en arbetsgivare kan ställas till svars.

Nyckelord: *Arbetsmiljö, Psykosocial arbetsmiljö, Kränkande särbehandling, Mobbning, AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljöverket
BEL	Barn- och elevskyddslag (2006:67).
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
Ds	Departementsserien av offentliga utredningar
EG	Europeiska gemenskapen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
FL	Förvaltningslag (1986:233)
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. 1
Prop.	Regeringens proposition
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation

SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SL	Skollag (2010:800)
SN	Svenskt näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne och bakgrund

Kränkande särbehandling är inget nytt fenomen på svenska arbetsplatser. Forskning har pågått i över 25 år.<sup>1</sup> Förvaltningsrättsliga föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling kom 1993.<sup>2</sup> Enligt Arbetsmiljöverkets (AV) statistik från 2012 var över 7 % av alla arbetsrelaterade sjukdomar relaterade till kränkande särbehandling i arbetslivet.<sup>3</sup> I statistik från slutet av 1990-talet uppskattades att 100-300 självmord kunde relateras till kränkande särbehandling i arbetslivet, d.v.s. upp till fem gånger högre än fysiska olycksfall med dödligt utgång under samma tidpunkt.<sup>4</sup> På 1950- och 1960-talet diskuterades hur det i arbetslivet skulle ses på arbetstagare som råkade ut för olycksfall, fick händerna avsågade, benen krossade eller dog i arbetsolyckor. Debatten handlade då om hur arbetslivet skulle agera på oförsiktiga arbetstagare, arbetstagare med tummen mitt i handen, arbetstagare som var olycksfåglar. Idag är det nog ingen som ifrågasätter att det är brister i arbetsmiljön som är huvudorsaken till olycksfall, inte den mänskliga faktorn.<sup>5</sup> 2013 har för första gången åtal väckts mot arbetsgivare som kan ha utsatt en arbetstagare för kränkande särbehandling.<sup>6</sup> En socialsekreterare vid Krokoms kommun begick under sommaren 2010 självmord efter vad som enligt hans familj och medarbetare berott på att hans chefer utsatt honom för kränkande särbehandling. Förhandlingar pågår i Östersunds tingsrätt och kommer att avslutas med slutpläderingar den 19 december 2013.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. s.10-11.

<sup>2</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

<sup>3</sup> Lindquist, O. (2012). *Allt fler sjuka av mobbning på arbetsplatsen*. SR International.

<sup>4</sup> SOU 1999:69 Individ och arbetslivet. s.264.

<sup>5</sup> Leymann. (1986). s.10-11.

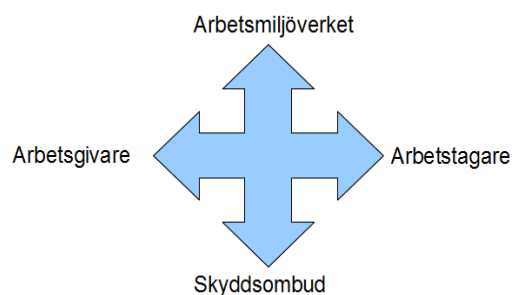
<sup>6</sup> Torp, E. (15-11-2013). *Vi talar om totalpassivitet*. Tidningen Arbetarskydd.

<sup>7</sup> Tingsrätten Östersund stämningsansökan 2013-03-21, mål nr. B 2863-11.



Kränkande särbehandling är en arbetsmiljömässig rättsfråga. AV är en statlig förvaltningsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet,<sup>8</sup> och är ansvarig för arbetsmiljöfrågor.<sup>9</sup> AV arbetar för adekvata regler och tillsyn.<sup>10</sup> Tillsynen genomförs med hjälp av inspektioner på arbetsstället. En inspektion är ett viktigt tillfälle för dialog mellan inspektör, arbetsgivare och skyddsombud.<sup>11</sup> AV:s inspektörer kontrollerar ca 20 000 arbetsställen varje år.<sup>12</sup>

Skyddsombud har funnit i Sverige i mer än 100 år. Skapandet av skyddsombudet var en reaktion från arbetstagarna, som själva ansåg att de var de mest kompetenta till att utreda säkerheten och bristerna i den rådande fysiska arbetsmiljön.<sup>13</sup> Ett skyddsombud ska vara en person som har insikt och intresse för arbetsmiljöfrågor.<sup>14</sup> Skyddsombud har idag ett stort antal uppgifter, långående befogenheter och ett starkt rättsligt skydd.<sup>15</sup>



Figur 1

Kränkande särbehandling är inte bara en arbetsmiljömässig rättsfråga, den uppkommer även i andra situationer i svensk arbetsrätt. Inom arbetsrätten, är kränkande särbehandling en sakfråga, som kan påverka utgången av rättsfrågor som saklig grund för uppsägning, avsked och föreningsrättskränkning.<sup>16</sup> Det finns även en socialförsäkringsdimension, arbetstagares rätt till förmåner vid arbetsskada.<sup>17</sup>

<sup>8</sup> Gullberg, H. & Rundqvist, K. (2013). *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 januari 2013: kommentarer och författningar*. Stockholm: Arbetsmiljöforum. s.23.

<sup>9</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. 1 §.

<sup>10</sup> Arbetsmiljöverkets årsredovisning. (2012). s.1.

<sup>11</sup> Steinberg, M. (2013). *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*. Stockholm: Norstedts juridik. s.121.

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverkets årsredovisning. (2012). s.2.

<sup>13</sup> Steinberg, M. (2004). *Skyddsombud i allas intresse*. Stockholm: Norstedts Juridik. s.63 ff.

<sup>14</sup> Prop. 1973:130 Kungl. Maj:ts proposition angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö. s.56.

<sup>15</sup> Steinberg. (2013). s.33.

<sup>16</sup> AD 1993:185., AD 1997:18., AD 1999:29., AD 2000:74., AD 2002:9., AD 2003:51., AD 2004:3., AD 2005:22., AD 2005:63., AD 2005:124., AD 2006:54., AD 2009:21., AD 2009:30., AD 2011:84.

<sup>17</sup> Norrby, A. (2/2013). *Svårt få mobbning godkänd som arbetsskada*. Tidningen Arbetsskydd.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna kandidatuppsats är att utreda hur kränkande särbehandling i arbetslivet regleras genom nuvarande lagstiftning ur ett förvaltnings-, straff- och arbetsrättsligt perspektiv. Utifrån detta syfte väcks följande frågor.

- Kan arbetsgivare efterleva de krav som nuvarande lagstiftning gällande kränkande särbehandling i arbetslivet ställer?
- Hur ser arbetstagares rätt till upprättelse och ekonomisk ersättning ut?

## 1.3 Avgränsningar

I kandidatuppsatsen undersöks den rättsliga regleringen av kränkande särbehandling i arbetslivet inom svensk rätt och då i huvudsak hur kränkande särbehandling regleras förvaltnings-, straff- och arbetsrättsligt. Med kränkande särbehandling har vi i denna uppsats valt att framförallt fokusera på sådana handlingar som inte omfattas av diskrimineringslagen (2008:567),<sup>18</sup> dvs. diskriminerande handlingar och diskrimineringsgrunder, även om gränslandet mellan kränkande särbehandling och diskriminering inte alltid enkelt går att särskilja. En ansats som även inkluderar diskriminering kan vara av intresse, men anses i författarnas tycke vara allt för omfattande för en kandidatuppsats. Angränsade område, som hot och våld i arbetslivet diskuteras inte heller i uppsatsen. Det kan vara av intresse att försöka definiera och konkretisera hur angränsande företeelser verkligen befinner sig till kränkande särbehandling, men utifrån gällande rätt och rättsfall har vi i uppsatsen valt att särskilja dem.

Företagshälsans betydelse diskuteras inte i någon större omfattning. Företagshälsan har inte något ansvar i rättslig bemärkelse, utan ses som extern sakkunnig resurs som kan hjälpa ansvariga att förebygga och motverka kränkande särbehandling. Företagshälsan är inte obetydlig, framförallt inte för arbetsmiljöverkets bedömning av arbetssituationen, men utformningen av företagshälsan och de metoder som företagshälsan använder sig av skiljer sig från fall till fall. Sammantaget anser vi därför att företagshälsans betydelse, utformning och arbetsmetoder bör diskuteras i ett bredare forum, än vad vi här framför.

---

<sup>18</sup> I fortsättningen DL.

## 1.4 Metod och material

Juridisk metod är att tolka och systematisera det rättsliga materialet. Det huvudsakliga momentet i den juridiska metoden är att fastställa gällande rätt genom de traditionella källorna, vilka är lag, förarbeten, praxis och doktrin. Centrala delar av juridisk metod är att tillämpa en rättsregel på ett visst faktiskt förhållande liksom bevisvärdering. Rättsvetenskaplig metod är en mer omfattande metodik än den juridiska metoden. I den rättsvetenskapliga metoden används den juridiska metoden tillsammans med annan kompletterande vetenskap, vilket kan ge ökad kunskap inom gällande rätt.<sup>19</sup> Det är lämpligt att komplettera studier av gällande rätt genom att söka efter t.ex. olika former av samband, problem och effekter mot bakgrund av det rättsutredande arbetet. Att influeras av samhällsvetenskapen kan tillföra intressanta aspekter till en juridisk uppsats, samt ge ett ändamålsenligt resultat,<sup>20</sup> genom kompletterande empiriska inslag.<sup>21</sup>

Inom juridiken finns två frågeställningar som är centrala för den juridiska processen och definieras som sakfråga och rättsfråga. Sakfråga är relaterad till bevisfrågorna,<sup>22</sup> och rättsfråga kan definieras som den rättsföljd som följer av sakförhållandet, det vill säga bevisningen.<sup>23</sup> Sakfrågan och rättsfrågan är alltså beroende av varandra, vilket kan beskrivas genom att sakfrågan hänförs till fastställandet av händelsebeloppet (bevisningen) som motsvarar rekvisiten i en rättsregel (rättsfrågan).<sup>24</sup>

Kränkande särbehandling i arbetslivet behandlas som rättsfråga inom förvaltningsrätten och som sakfråga inom civil- och straffrätten. Varpå i uppsatsen får förvaltningsrättsliga lagstiftningen mer utrymme. I uppsatsen har lagens bakomliggande intentioner och ändamål studerats såsom den presenteras i förarbeten och praxis. Domar från Högsta förvaltningsdomstolen, Högsta domstolen och Arbetsdomstolen (AD) är prejudicerande. Få arbetsmiljöfall har

---

<sup>19</sup> Sandgren, C. (2007). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Stockholm: Norstedts juridik. s.37-39.

<sup>20</sup> Kellgren, J. & Holm, A. (2007). *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: råd och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur. s.32-34.

<sup>21</sup> Sandgren. (2007). s.40.

<sup>22</sup> Lindell, B. (1987). *Sakfrågor och rättsfrågor: en studie av gränser, skillnader och förhållanden mellan faktum och rätt = [Matters of fact and matters of law]: [a study of borderlines, differences and relationships between fact and law]*. Diss. Uppsala: Univ.. Uppsala. s.15.

<sup>23</sup> Lindell, B (1987). s.25.

<sup>24</sup> Lindell, B (1987). s.26.

prövats av de högsta rättsliga instanserna,<sup>25</sup> varför det i uppsatsen presenteras rättsfall från lägre instanser samt myndighetspraxis. Vad gäller arbetsrättsliga mål har enbart AD domar används. Juridisk doktrin har använts vägledande för att finna relevant information.

Kränkande särbehandling i arbetslivet är ett samhällsproblem som diskuteras ur flera olika vetenskapliga synvinklar som psykologisk, sociologiskt och juridiskt. I uppsatsen har samhällsvetenskapliga och arbetsmarknadsmässiga aspekter såsom regeringens betänkanden (SOU, Ds, trepartsdialog), fackliga åsikter (LO, SACO, TCO, Vision), tidningsartiklar (Arbetarskydd, Dagens nyheter, Sveriges Radio International, TCO) och statistik använts. För att lyfta blicken i uppsatsen har skollagen behandlats då kränkande behandling finns som rättsfråga i lagen. Figuren i uppsatsen är våra egna.

## 1.5 Definition

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar,<sup>26</sup> som kan sammanfattas genom företeelser som vuxenmobbing och socialutstötning. Tidsaspekten är viktig,<sup>27</sup> mobbing är psykiskt våld som omfattar regelbundenhet och verkar över längre tid vilket kan ge allvarliga konsekvenser för den enskilde.<sup>28</sup> Kränkande särbehandling är inte sådant som ses normalt inom en arbetsrelation, dvs. meningsmotsättningar, konflikter eller andra problem som inte handlar om att kränka någon.<sup>29</sup>

## 1.6 Disposition

Kandidatuppsatsens andra, tredje och fjärde kapitel beskriver det rådande rättsläget gällande kränkande särbehandling i arbetslivet. I femte kapitlet ges utrymme för regeringens betänkanden och rapporter samt facklig syn på ämnet. Kapitlet avslutas med att lyfta blicken åt skollagstiftningen då kränkande behandling finns som rättsfråga i skollagen. I uppsatsens sista kapitel analyseras rådande rättsläge och frågeställningarna besvaras. Kapitlet avrundas med avslutande kommentarer.

---

<sup>25</sup> Steinberg. (2013). s.111.

<sup>26</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. 1 §.

<sup>27</sup> Björk, G.O. (1999). *Mobbing: en fråga om makt?*. Lund: Studentlitteratur. s. 23.

<sup>28</sup> Leymann. (1986). s.14.

<sup>29</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 1 §.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Inledning

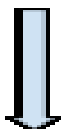
AV har särskilt till uppgift att ha tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljölagstiftningen.<sup>30</sup> Ansvarsreglerna i arbetsmiljölagen (1977:1160)<sup>31</sup> är utformade mot bakgrund av att brottsbalken (1962:700)<sup>32</sup> ger möjlighet att kräva ansvar vid allvarliga missförhållanden i arbetsmiljön.<sup>33</sup> Anställningstryggheten är viktig för den psykiska arbetsmiljön vilken regleras främst i lagen (1982:80)<sup>34</sup> om anställningsskydd. I LAS finns en grundläggande bestämmelse att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.<sup>35</sup>

### 2.2 Förvaltningsrätt och förvaltningsprocess

Förvaltningsrätt tillhör offentlig rätt. Lagstiftningen är tvingande och måste följas av de enskilda rättssubjekten. Förvaltningsprocessen verkar på ett vertikalt plan, där staten genom en myndighet företräder det allmänna. Tyngdpunkten i lagstiftningen ligger på planerings- och styrnormer, vilka verkar vertikalt på t.ex. arbetsgivarens och arbetstagarens förhållande.<sup>36</sup> AV är en statlig myndighet som agerar inom den förvaltningsrättsliga rättsprocessen.<sup>37</sup>

Staten genom administrativ myndighet såsom AV

Tvingande regler genom arbetsmiljölagstiftning



Figur 2

Arbetsgivare, Arbetstagare

<sup>30</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. 2 §.

<sup>31</sup> I fortsättningen AML.

<sup>32</sup> I fortsättningen BrB.

<sup>33</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.284.

<sup>34</sup> I fortsättningen LAS.

<sup>35</sup> 7 § LAS.

<sup>36</sup> Hydén, H. & Hydén, T. (2011). *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Lund: Studentlitteratur. s.54-56 & 64.

<sup>37</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. 1 §.

AV ska genom sin tillsynsverksamhet se till att arbetsgivarna rättar till bristerna i arbetsmiljön.<sup>38</sup> AV har rätt att besöka alla arbetsställen och göra undersökningar.<sup>39</sup> AV har också rätt begära upplysningar och handlingar samt till att påkalla undersökningar som behövs för att kunna utöva sin tillsynsverksamhet enligt AML.<sup>40</sup> Arbetsgivare får genom inspektionsmeddelanden skriftliga krav på vad som behövs rättas till och till vilket datum bristerna ska vara åtgärdade.<sup>41</sup> Då detta inte följs, kan AV utfärda ett föreläggande att vidta viss åtgärd eller ett förbud.<sup>42</sup> AV kan i varje läge meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att säkra efterlevnaden av arbetsmiljölagstiftningen. Vid tiden för ingripandet behöver det på så sätt ännu inte ha inträtt missförhållande i skyddshänseende utan myndigheten kan ingripa i förebyggande syfte.<sup>43</sup> Tillsammans med förelägganden eller förbud kan vite sättas ut.<sup>44</sup> Enligt lag (1985:206) om viten ska ett vitesföreläggande riktas till en eller flera namngivna fysiska eller juridiska personer (adressater). Den myndighet som förelägger vite kan alltså fritt bestämma om ett föreläggande ska riktas mot en juridisk person som sådan eller mot dess ställföreträdare. Staten kan i princip inte föreläggas vite. Bestämmelsen ska i första hand riktas mot arbetsgivare, vilket följer av AML:s primära syfte att vara ett skydd för de anställda mot risker i arbetet.<sup>45</sup> Underlåtenhet att vidta en förelagd åtgärd kan leda till att vitet döms ut av förvaltningsrätt. Det är AV:s sak att hos förvaltningsrätten göra ansökan om utdömande av vite som myndigheten förelagt. För beslut av AV gäller förvaltningslagens (1986:233)<sup>46</sup> regler om hur beslut överklagas.<sup>47</sup> Förvaltningsrättens beslut överklagas till kammarrätten. För mål där det är särskilt föreskrivet krävs prövningstillstånd till prövning av överklagande i kammarrätten.<sup>48</sup> Kammarrättens beslut överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen (före den första januari 2011 regeringsrätten), vilken är

---

<sup>38</sup> 7 kap. 1 AML.

<sup>39</sup> 7 kap. 5 § 1 & 2 st. AML.

<sup>40</sup> 7 kap. 3 § AML.

<sup>41</sup> Sverige. Arbetsmiljöverket (2011). *Arbetsmiljölagen: och dess förordning med kommentarer i lydelse den 2 maj 2011*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. s.79.

<sup>42</sup> 7 kap. 3 § AML.

<sup>43</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.263-265.

<sup>44</sup> 7 kap. 3 § AML.

<sup>45</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.263-265.

<sup>46</sup> I fortsättningen FL.

<sup>47</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.311.

<sup>48</sup> 34 a § 1 st. förvaltningsprocesslagen (1971:291).

sista instans.<sup>49</sup> Det krävs alltid prövningstillstånd till prövning av överklagandet i Högsta förvaltningsdomstolen.<sup>50</sup>

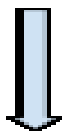
Inom förvaltningsrätten finns det straffbestämmelser, vilka är motiverade av motsättningar mellan enskilda och allmänna intressen.<sup>51</sup> Ansvarsreglerna i AML innebär i stort sett att direkt straffhot för brister i arbetsmiljön inte inträder förrän en tillsynsmyndighet i det enskilda fallet har meddelat föreläggande eller förbud.<sup>52</sup> Prövningen inför domstol av frågan om straffbar gärning har begåtts är begränsad till att avse om tillsynsmyndigheten har haft formell behörighet att meddela påbudet, om detta vunnit laga kraft och om påbudet har efterlevts.<sup>53</sup> Har föreläggande eller förbud kombinerats med vite, kan straff inte följa för gärningen.<sup>54</sup>

### 2.3 Straffrätt och straffprocess

Straffrätten syftar till att reglera medborgarnas inbördes förhållanden. Staten ska se till det allmänna intresset av att straffa den som kränkt ett i lagen beskrivet och sanktionerat beteende. Straffrätten avser såväl överträdelser av sociala normer som rör vår fysiska integritet, t.ex. förbud mot dråp, mord och misshandel, som överträdelser av rena förmögenhetsrättsliga regler t.ex. förbud mot bedrägeri, ocker och olovligt förfogande. Staten och det allmänna representeras av en åklagarmyndighet.<sup>55</sup>

Staten genom åklagarmyndighet

Tvingande straffrättsliga regler



Figur 3

Tilltalad, Arbetsgivare eller Arbetstagare

---

<sup>49</sup> 33 § 1 st. förvaltningsprocesslagen

<sup>50</sup> 35 § 1 st. förvaltningsprocesslagen.

<sup>51</sup> Hydén & Hydén. (2011). s.42.

<sup>52</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.283.

<sup>53</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.300.

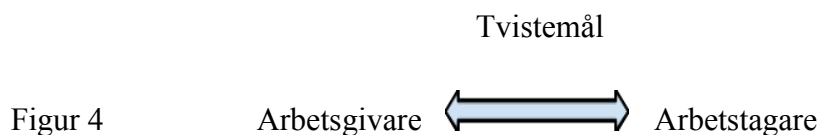
<sup>54</sup> 8 kap. 1 § AML.

<sup>55</sup> Hydén & Hydén. (2011). s.41-42 & 64.

En förutsättning för att kunna döma ut en påföljd för ett begånget brott är att man ”bortom allt rimligt tvivel” kan slå fast att ett brott verkligen begåtts, att brottet begåtts av den tilltalade och att den tilltalade uppfyllt alla förutsättningar för utdömmande av straffansvar.<sup>56</sup> Straffansvar skiljer sig väsentligt från arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljöansvaret tar sikte på situationen innan något olycksfall inträffat i arbetet. Arbetsmiljöansvaret ligger ofta på en juridisk person. Straffansvaret blir aktuellt först efter att ett olycksfall inträffat i arbetet och utreds alltid i efterhand i en brottmålsrättegång. Straffansvaret riktas alltid mot fysiska personer.<sup>57</sup> Straffprocesser förs i tingsrätten som första instans. Tingsrättens dom kan överklagas till hovrätten. Då den enda utdömda påföljden är böter (och i vissa andra fall) krävs prövningstillstånd till prövning av överklagande i hovrätten. Hovrättsdomen kan överklagas till Högsta domstolen vilken är sista instans. Det krävs alltid prövningstillstånd till prövning av överklagandet i Högsta domstolen.<sup>58</sup>

## 2.4 Arbetsrätt och arbetsrättsprocess

Arbetsrätten är en del av civilrätten. Civilrätten reglerar medborgarnas personliga och ekonomiska förhållanden inbördes. Det civilrättsliga regelsystemet är uppbyggt kring avtalet som rättsligt instrument. Lag och avtal har på så sätt samma funktion. Avtalet är den dominerande rättskällan inom civilrätten. Definitionen av och det tillåtna användandet av avtalsinstrumentet slås fast genom uttryckliga, tvingande regler.<sup>59</sup>



Arbetsrätten innehåller något avvikande civilrättsliga regler. Arbetsrätten reglerar rättigheter och skyldigheter mellan motsatsparet arbetsgivare och arbetstagare. Det utmärkande för rättsbildningen inom detta område är att den sker genom

<sup>56</sup> Lundberg, K. (2011). *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*. Stockholm: Bonnier Utbildning. s.565.

<sup>57</sup> Frostberg, C. (2005). *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*. Solna: Arbetsmiljöverket. s.18.

<sup>58</sup> Lundberg. (2011). s.575-576.

<sup>59</sup> Hydén & Hydén. (2011). s.33.



organisationer, som representerar de individuella parterna vid förhandlingar. Dessa resulterar i sin tur i kollektivavtal. Den arbetsrättsliga lagstiftningen domineras av regler, vars funktion är att trygga systemet med förhandlingar och kollektivavtal som reglerande instrument. Ett särdrag inom arbetsrätten är att lagstiftningen till viss del är dispositiv i den meningen att lagstiftningen kan avtalas bort eller kompletteras genom kollektivavtal.<sup>60</sup> I viss utsträckning finns det även inom arbetsrätten tvingande regler som fastslår vissa minimiregler som gäller för arbetstagarna såsom i fråga om t.ex. arbets- och anställningsskydd. Den arbetsrättsliga processen regleras i lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.<sup>61</sup> Arbetsdomstolen är slutinstans i alla arbetsrättsliga tvister.<sup>62</sup> När arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation uppträder som part och det rör sig om en kollektivavtalsreglerad arbetsplats eller när arbetsgivare själv slutit kollektivavtal, ska talan väckas direkt till arbetsdomstolen.<sup>63</sup> När talan väcks av en enskild arbetstagarare är tingsrätt alltid första instans.<sup>64</sup> Det krävs prövningstillstånd för att överklaga ett tingsrättsavgörande till arbetsdomstolen.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> Hydén & Hydén. (2011). s.38.

<sup>61</sup> I fortsättningen LRA.

<sup>62</sup> 2 kap. 3-4 § LRA.

<sup>63</sup> 2 kap. 1 § LRA.

<sup>64</sup> 2 kap. 2 § LRA.

<sup>65</sup> 4 kap. 12 § LRA.

## 3. Arbetsmiljö

### 3.1 Inledning

AML:s ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.<sup>66</sup> Den grundläggande inriktningen i AML är det förebyggande arbetsmiljöarbetet.<sup>67</sup> De krav som ställs på arbetsmiljön i AML är allmänt hållna, vilket hänger samman med att lagen är en ramlag.<sup>68</sup> De mer preciserade bestämmelserna finns i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), vilka utarbetas av AV i samråd med arbetsmarknadens parter. Arbetsmiljölagstiftningen kompletteras även av kollektivavtal.<sup>69</sup>

### 3.2 Arbetsmiljöansvar

AML fördelar inte arbetsmiljöansvaret på enskilda fysiska personer utan på ansvarssubjekt. Arbetsgivare är sådana ansvarssubjekt vilka ofta är juridiska personer.<sup>70</sup> Arbetsmiljöansvaret kan delegeras. I förarbetena till AML har understrukits vikten av att det vid delegering klargörs vem som i olika avseenden bär ansvaret för att arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser följs. Följden av otydlig delegering är att ansvaret ligger kvar på närmast högre nivå.<sup>71</sup> Även underställda befattningshavare kan ha ett visst ansvar för säkerheten på arbetsplatsen genom sin ställning.<sup>72</sup> Väsentligt är att de som innehar arbetsmiljöansvaret har rätten att leda och fördela arbetet. De ska även kunna vidta åtgärder i det förebyggande arbetsmiljöarbetet med hjälp utav ekonomiska medel, personal, utrustning, lokaler och tid.<sup>73</sup> Riskbedömning,<sup>74</sup> allvarligare tillbud,<sup>75</sup> ska följas av åtgärder och handlingsprogram.<sup>76</sup> Saknas det kompetens

---

<sup>66</sup> 1 kap. 1 § AML.

<sup>67</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.49., Ericson, B. & Gustafsson, K. (2012). *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. Stockholm: Norstedt. s.16.

<sup>68</sup> Arbetsmiljöverket. (2011). s.15., Ericson & Gustafsson. (2012). s.30.

<sup>69</sup> Ericson & Gustafsson. (2012). s.30.

<sup>70</sup> Arbetsmiljöverket. (2011). s.28-29.

<sup>71</sup> Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m. s. 373-374.

<sup>72</sup> NJA 1991 s.247., NJA 1993 s.245.

<sup>73</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 6 §.

<sup>74</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 8 §.

<sup>75</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 9 §.

<sup>76</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 10 §.

inom verksamheten bör företagshälsovård anlitas för att säkra och bedöma den fysiska och psykiska arbetsmiljön.<sup>77</sup> Arbetsgivare är skyldiga att känna till och följa de arbetsmiljöregler som verksamheten omfattas av.<sup>78</sup> Arbetsmiljölagstiftningen ska tillämpas i varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.<sup>79</sup> Begreppet arbetstagare ges en vid tolkning.<sup>80</sup>

### 3.3 Arbetsmiljön

I AML:s förarbeten betonas att arbetsmiljön inte ska utformas utifrån en miniminivå vad avser det förebyggande skyddet utan med hänsyn till mänskliga behov i vid bemärkelse. Det understryks att det är nödvändigt med en samlad bedömning av arbetsmiljön, där förhållanden som berör arbetets psykiska och sociala innehåll också ska beaktas. Vidare ska hälsoaspekter i vid bemärkelse tillgodoses.<sup>81</sup> Arbetsorganisationen och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska och psykiska belastningar.<sup>82</sup> Med psykiska belastningar menas organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.<sup>83</sup>

Det ska enligt föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete finnas arbetsmiljöpolicy, rutiner och uppgiftsfördelning som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet går till. Arbetsgivare med minst tio arbetstagare i sin verksamhet ska ha en skriftlig dokumentation.<sup>84</sup> Vidare ska arbetsgivaren se till att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.<sup>85</sup> En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av t.ex. möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, till variation, samarbete och sociala kontakter.<sup>86</sup>

Enligt föreskriften är arbetsgivaren även skyldig att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs.<sup>87</sup> Ohälsa är inte bara sjukdomar enligt medicinska och objektiva kriterier utan även kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som

---

<sup>77</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 12 §.

<sup>78</sup> Steinberg. (2013). s.112.

<sup>79</sup> 1 kap. 2 § 1 st. AML.

<sup>80</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.51-52., Ericson & Gustafsson. (2012). s.18-19.

<sup>81</sup> Prop. 1976/77:149. s.220-221.

<sup>82</sup> 2 kap. 1 § 4 st. AML.

<sup>83</sup> Prop. 1976/77:149. s.223.

<sup>84</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 5 §.

<sup>85</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. 2 §.

<sup>86</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 2 §.

<sup>87</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. 2 §.

olika former av stressreaktioner. Styrkan i upplevelsen, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger. Olycksfall innebär fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse. Ett olycksfall kan leda till såväl lindrig skada som till dödsfall.<sup>88</sup> Arbetsgivaren behöver ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbetsituation. Det gäller inte bara sådant som kan påverka hälsa och säkerhet negativt. En bra arbetsmiljö bidrar till en god hälsa och betyder mer än frånvaro av sjukdom och olycksfall.<sup>89</sup>

De psykosociala faktorerna i arbetsmiljön är omfattande men inte lätta att konkretisera.<sup>90</sup> Psykosociala faktorer i arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synpunkt.<sup>91</sup> AFS 1980:14 Föreskriften om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, beskriver hur arbetsmiljöarbetet kan behandlas ur ett psykosocialt perspektiv. Föreskriften är allmänt hållen och arbetsgivare kan välja andra vägar för att nå önskat resultat. Det står i föreskriften att arbetsgivare ska uppmärksamma samband mellan sjukskrivningar, den psykosociala arbetsmiljön och arbetets organisation. I Föreskriften betonas att verksamhetens inställning till arbetsmiljön, är av betydelse för att arbetstagaren ska känna trygghet och tillit till sitt arbete. Vidare betonas att det sociala samspelet mellan arbetsledare och arbetstagare påverkar arbetstagares välbefinnande varför arbetsledarens agerande är av stor vikt.<sup>92</sup>

De psykiska och sociala förhållandena på en arbetsplats präglas i stor utsträckning av människorna på arbetsplatsen och hur samspelet sker mellan dem.<sup>93</sup> Goda relationer på arbetsplatsen och gott kamratskap förebygger isolering och bristande integration i samhället. En god arbetsorganisation är ett hinder mot överutnyttjande, utbrändhet och stress. Det står i AML att sociala kontakter och samarbete i arbetet ska ”eftersträvas”, vilket syftar till att markera att lagen kräver att insatser görs för att förbättra arbetsmiljön i dessa avseenden utan att för den sakens skull fastställa en objektiv norm för arbetsmiljöns beskaffenhet.<sup>94</sup> I förarbetena till AML betonas att arbetet ska ge möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling. Målet är att arbetet ska kunna upplevas som

---

<sup>88</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 2 §.

<sup>89</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 3 §.

<sup>90</sup> AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

<sup>91</sup> Prop. 1976/77:149. s.223.

<sup>92</sup> AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

<sup>93</sup> Prop. 1976/77:149. s.226., AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

<sup>94</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.78.

en meningsfull och berikande del av tillvaron.<sup>95</sup> Det påpekas i förarbetena att goda eller dåliga relationer mellan människor som arbetar tillsammans kan ha sin grund i företeelser som ligger utanför arbetssituationen. Här spelar skyddsombuden och företagshälsovården en viktig roll.<sup>96</sup>

### 3.4 Kränkande särbehandling

I arbetet att skapa en god arbetsmiljö ingår åtgärder för att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen.<sup>97</sup> Enligt AFS 1993:17 föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet ska arbetsgivaren utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy med rutiner för de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena. Vidare ska arbetsgivare motverka att människor blir negativt bemötta i arbetslivet, genom att uppmuntra ett vänligt och respekterande arbetsklimat. Arbetsgivare ska exempelvis ge utbildning till arbetsledande personal för att lösa konflikter, underbygga samspel i arbetsgrupper och kunna möta arbetstagare i stress och krissituationer. Arbetstagarna ska dessutom vara delaktiga i arbetet gällande kränkande särbehandling.<sup>98</sup> Kränkande särbehandling ska aldrig accepteras.<sup>99</sup>

Enligt föreskrifterna ska arbetsgivare även aktivt arbeta för att arbetstagare inte utsätts för kränkande särbehandling.<sup>100</sup> Problem som rör kränkande särbehandling ska behandlas snabbt och arbetsgivaren ska så snart som möjligt underrättas för att lämpliga åtgärder ska kunna vidtas.<sup>101</sup> Vidare ska arbetsgivaren tänka på att förhålla sig objektivt och genom arbetsledning, metoder, kommunikation och organisering se till att skydda arbetstagaren från framtida särbehandling. Detta kan innebära att arbetsgivaren behöver överväga, diskutera och lösa problematiken med omplacering och utbildning av arbetstagaren, vilket i så fall ska ske i samråd med arbetstagaren och inte innebära försämrade villkor.<sup>102</sup>

---

<sup>95</sup> Prop. 1976/77:149. s. 227.

<sup>96</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.78-79.

<sup>97</sup> Ericson & Gustafsson. (2012). s.66.

<sup>98</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 2 §.

<sup>99</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 3 §.

<sup>100</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 3 §.

<sup>101</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 4 §.

<sup>102</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet. Kommentarer till 6 §.

### 3.5 Samverkan

För att åstadkomma en god arbetsmiljö ska arbetsgivare och arbetstagare samverka,<sup>103</sup> denna samverkan kan betraktas som ett ömsesidigt ansvar.<sup>104</sup> Tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet, vilken är en av grundtankarna bakom AML.<sup>105</sup> Arbetstagarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö,<sup>106</sup> tillsammans med skyddsombuden och i skyddskommittén.<sup>107</sup>

Skyddsombuden är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor,<sup>108</sup> vilka oftast utses av den lokala arbetstagarorganisationen.<sup>109</sup> Skyddsombud har samma rättsliga ansvar som arbetstagare vad gäller arbetsmiljön.<sup>110</sup> Skyddsombuden ska kontrollera att arbetsgivaren uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö,<sup>111</sup> detta innefattar även kraven gällande kränkande särbehandling.<sup>112</sup> Skyddsombuden kan vidare begära att arbetsgivaren ska undersöka och vidta åtgärder gällande arbetsmiljön. Skulle inte arbetsgivaren göra detta kan skyddsombudet begära att arbetsmiljöverket ska meddela ett förbud eller ett förläggande mot arbetsgivaren.<sup>113</sup> Skyddskommittén är ett rådgivande organ till arbetsgivaren, om inget annat har avtalats om med stöd i ett kollektivavtal.<sup>114</sup> Förtroendemanalagen (1974:358)<sup>115</sup> är tillämplig på skyddsombud och ledamot av skyddskommitté som utsetts av kollektivavtalsbunden fackliga organisation.<sup>116</sup>

Enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet<sup>117</sup> har de anställdas fackliga organisationer rätt till inflytande och påverkan på arbetsmiljöfrågor.<sup>118</sup> AML ger inga möjligheter till förhandling.<sup>119</sup> Arbetsgivaren är enligt AML

---

<sup>103</sup> 3 kap. 1 a § AML.

<sup>104</sup> Arbetsmiljöverket. (2011). s.28.

<sup>105</sup> Arbetsmiljöverket. (2011). s.66.

<sup>106</sup> 3 kap. 4 § 1 st. AML.

<sup>107</sup> Steinberg. (2013). s.94.

<sup>108</sup> 6 kap. 4 § AML.

<sup>109</sup> 6 kap. 2 § 2 st. AML.

<sup>110</sup> 3 kap. 4 § AML.

<sup>111</sup> 6 kap. 4 § AML.

<sup>112</sup> Ericson & Gustafsson. (2012). s.152-153.

<sup>113</sup> 6 kap. 6 a § AML.

<sup>114</sup> Steinberg. (2013). s.95.

<sup>115</sup> I fortsättningen FML.

<sup>116</sup> Ericson & Gustafsson. (2012). s.146.

<sup>117</sup> I fortsättningen MBL.

<sup>118</sup> 10-15, 18-19 a-b & 34 §§ MBL.

<sup>119</sup> Steinberg. (2013). s.104.

skyldig att underrätta skyddsombudet om det sker förändringar av betydelse för arbetsmiljön.<sup>120</sup> Skyddsombudet har även rätt att ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för skyddsombudets verksamhet.<sup>121</sup> Arbetsförhållandena kan bli föremål för förhandling enligt MBL:s regler.<sup>122</sup> Det fackliga arbetet är viktigt för en välfungerande organiserad arbetsmiljöverksamhet.<sup>123</sup> Både i privata och offentliga sektorn finns arbetsmiljöavtal där samverkansfrågor behandlas.<sup>124</sup>

### 3.6 Relation till socialförsäkringsbalken

Arbetsgivaren ska se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt AML och 30 kap. socialförsäkringsbalken (2010:110)<sup>125</sup> vilar på denne.<sup>126</sup> Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågorna är viktiga delar i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Genom planering, ledning och uppföljning bör arbetsgivaren utforma ett system som kan användas för arbetsanpassning och rehabilitering.<sup>127</sup>

Den som förvärvsarbetar i verksamhet i Sverige är obligatoriskt försäkrad för arbetsskada enligt SFB. Med arbetsskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.<sup>128</sup> Med skadlig inverkan i arbetet menas i princip alla faktorer i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt.<sup>129</sup> I lagtexten återges ett enligt praxis tillämpat undantag från arbetsskadebegreppet för skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.<sup>130</sup>

---

<sup>120</sup> 6 kap. 4 § 3 st. AML.

<sup>121</sup> 6 kap. 6 § AML.

<sup>122</sup> Steinberg. (2013). s.104.

<sup>123</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.210.

<sup>124</sup> Siöcrona, C. (2006). *Samverkan i arbetsmiljöarbetet: en vägledning*. Solna: Arbetsmiljöverket. s.20.

<sup>125</sup> I fortsättningen SFB.

<sup>126</sup> 3 kap. 2 a § 3 st. AML.

<sup>127</sup> AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

<sup>128</sup> 39 kap. 3 § SFB.

<sup>129</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.321.

<sup>130</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.322., 39 kap. 5 § SFB.

## 4. Rättspraxis

### 4.1 Inledning

Kränkande särbehandling i arbetslivet behandlas i förvaltnings-, straff- och arbetsrättsliga domstolsinstanser. Förvaltningsrättsligt återfinns kränkande särbehandling i AV:s beslut och förvaltningsrättsliga avgöranden. Straffrättsligt pågår det för närvarande en brottsmålsrättegång gällande kränkande särbehandling. Arbetsrättsligt omnämns kränkande särbehandling i AD:s praxis.

### 4.2 Förvaltningsrättsliga påföljder

I tre samtida fall gällande kränkande särbehandling har AV utfärdat förelägganden förenade med vite.<sup>131</sup> I ett av fallen om föreläggande där kraven från arbetsmiljöverket inte vidtogs i sin helhet, ansökte AV till förvaltningsdomstolen om utdömning av jämkat vite.<sup>132</sup>

AV har i två av fallen inspekterat arbetsplatsen, efter att skyddsombudet informerat AV att arbetsgivaren utsätter sin personal för kränkande särbehandling. Vid inspektionstillfället visade arbetsgivaren upp bristande skriftliga rutiner, gällande arbetsmiljöpolicys och kränkande särbehandling. AV utfärdade ett föreläggande förenat med vite på 100 000 kr<sup>133</sup> resp. 150 000 kr<sup>134</sup> och arbetsgivarna ombads att åtgärda och utreda bristerna i den psykosociala arbetsmiljön, med hjälp av extern sakkunnig, i dessa fall företagshälsan.<sup>135</sup> I det ena fallet valde arbetsgivaren att snabbt och effektivt utreda den psykosociala arbetsmiljön tillsammans med företagshälsan vilket ledde till att AV efter sin uppföljningsinspektion kunde konstatera att kraven från föreläggandet var uppfyllt, varpå arbetsmiljön ansågs som tillfredsställande.<sup>136</sup> I det andra fallet avgick VD:n som från fackligt håll var källan till den kränkande särbehandlingen

---

<sup>131</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22., Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31., Förvaltningsrätten i Stockholm E 17 Mål 46372-10, dom 2012-01-19.

<sup>132</sup> Förvaltningsrätten i Stockholm E 17 Mål 46372-10, dom 2012-01-19.

<sup>133</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22.

<sup>134</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31.

<sup>135</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31., Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22.

<sup>136</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31.



på arbetsplatsen varpå arbetsmiljöverket inte valt att gå vidare gällande utdömandet av vitet.<sup>137</sup> I det fallet där AV ansökte om utdömande av vite, valde först arbetsmiljöverket att förelägga arbetsgivaren med vite på storleken 80 000 kr. I kraven om föreläggandet framgick bl.a. att arbetsgivaren skulle göra en psykosocial undersökning och ta fram rutiner mot kränkande särbehandling. AV kunde konstatera vid sitt uppföljningsbesök att de påtalade bristerna inte hade åtgärdats i sin helhet. Både den psykosociala undersökningen och rutinerna mot kränkande särbehandling var ej tillfredsställande. AV ansökte därför om utdömandet av ett jämkat vite på 15 000 kr vilket Förvaltningsdomstolen biföll.<sup>138</sup>

Att få kränkande särbehandling klassificerad som arbetsskada är svårt, av 43 st. granskade domar mellan 2005-2009 har kammarrätten endast i sju fall gett den enskilde rätt mot försäkringskassan.<sup>139</sup> För att få följderna av kränkande särbehandling godkända som arbetsskada gäller dels att de uppfyller det generella arbetsskadebegreppet, dels att det inte hamnar under undantagsbestämmelsen i SFB.<sup>140</sup> Enligt praxis har meningsmotsättningar och ansträngda relationer ansetts höra till undantagsbestämmelsen, så länge de inte övergår till trakasserier och kränkningar.<sup>141</sup> I praxis har även angetts att när det gäller påståenden att en av parterna har utgjort en skadlig faktor i arbetet för den andra parten måste det med en ganska hög grad av sannolikhet framgå att vederbörande har uppträtt på ett klandervärt sätt, det ställs således höga krav på bevisning.<sup>142</sup> Praxis har vidare angett att det karaktäristiska för undantagsbestämmelsens riskfaktorer är att de i princip kan förekomma på varje arbetsplats oavsett arbetets beskaffenhet.<sup>143</sup> Vidare har Regeringsrätten i ett avgörande anfört att de skador som avses enligt undantagsbestämmelsen ofta karaktäriseras av att de grundar sig på förhållanden som gränsar till osämja av privat natur eller som annars mera anknyter till den försäkrades person än till arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena.<sup>144</sup>

---

<sup>137</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22.

<sup>138</sup> Förvaltningsrätten i Stockholm E 17 Mål 46372-10, dom 2012-01-19.

<sup>139</sup> Ann Norrby, uppgiften lämnad av Sara Stendahl docent i offentlig rätt vid Göteborgs universitet i Tidningen Arbetskydd nr 2, 2013.

<sup>140</sup> Norrby, A. (2013). *Svårt få mobbning godkänd som arbetsskada*. Tidningen Arbetskydd.

<sup>141</sup> Prop. 2001/02:81 Vissa arbetsskadefrågor m.m. s. 104.

<sup>142</sup> FÖD 1987:40.

<sup>143</sup> FÖD 1983:9.

<sup>144</sup> RÅ 1998 ref.8.

### 4.3 Straffrättsliga påföljder

När någon genom att åsidosätta vad som ålegat honom eller henne i enlighet med AML vållat annans död, vållat kroppsskada eller sjukdom eller framkallat fara för annan, kan han eller hon dömas för arbetsmiljöbrott enligt BrB. Straffpåföljderna är böter eller fängelse.<sup>145</sup> För ansvar fordras att någon dels uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosätter vad som enligt AML åligger honom eller henne att förebygga ohälsa eller olycksfall, dels också därigenom vållat annans död, vållat kroppsskada eller sjukdom eller framkallat fara för annan. Ett orsakssamband mellan åsidosättandet av lagen och effekten fordras. Den straffbara gärningen (det uppsåtliga eller vårdslösa åsidosättandet av lagen) kan bestå i antingen en aktiv handling eller, vilket är betydligt vanligare, en underlåtenhet att vidta en åtgärd. Straffansvar riktas alltid mot fysiska personer.<sup>146</sup>

Att arbetsgivare fälls för arbetsmiljöbrott är sällsynt. Tio arbetsgivare har dömts att betala dagsböter för arbetsmiljöbrott åren 2012 och 2013,<sup>147</sup> mellan 50 och 80 dagsböter som påföljd.<sup>148</sup> Vid en olycka som berott på arbetsmiljöbrott kan i stället för rättegång åklagaren ofta välja strafföreläggande. Företaget måste godkänna föreläggandet, vid förelägganden utreds inte vem som bar ansvaret för arbetsmiljöbrottet. Det senaste året har 17 företag godkänt att betala sammanlagt drygt fyra miljoner kronor i företagsbot,<sup>149</sup> därigenom undviks rättegång. Att förelägganden inte leder till lika mycket publicitet som rättegångar ligger i sakens natur.<sup>150</sup>

Ingen arbetsgivare har ännu blivit fälld för arbetsmiljöbrott gällande kränkande särbehandling,<sup>151</sup> däremot har det under 2013 för första gången väckts åtal mot arbetsgivare som kan ha utsatt en arbetstagare för kränkande särbehandling.<sup>152</sup> Åklagarmyndigheten i Östersund, skickade i slutet av mars 2013, in stämningsansökan till tingsrätten i Östersund gällande arbetsmiljöbrott genom

---

<sup>145</sup> 3 kap. 10 § BrB.

<sup>146</sup> Ericson & Gustafsson. (2012). s.225-227.

<sup>147</sup> Norrby, A. (9/2013). *Chefen kommer aldrig undan ansvaret*. Tidningen Arbetarskydd.

<sup>148</sup> Lunds tingsrätt dom 2012-05-04, mål nr. B 392-11., Ångermanlands tingsrätt dom 2013-09-16, mål nr. B 3104-10., Norrby (9/2013).

<sup>149</sup> 36 kap. 7 § BrB.

<sup>150</sup> Norrby, A. (10/2013). *4 miljoner: Priset för medietystnad*. Tidningen Arbetarskydd.

<sup>151</sup> Vene, E. (7/2013). *Ingen står till svars för stressen*. Tidningen Arbetarskydd., Torp. (15-11-2013).

<sup>152</sup> Torp. (15-11-2013).

vållande till annans död. Målsägande i fallet är den avlidnes änka och barn.<sup>153</sup> Stämningsansökan redogör för att en socialsekreterare vid Krokoms kommun, tog sitt liv efter långvarig ohälsa till följd av brister i arbetsmiljön. Två stycken företrädare för arbetsgivaren ska enligt åklagaren ha orsakat arbetstagaren sjukdom och död genom att de uppsåtligen eller av oaktsamhet under ca ett års tid åsidosatt AML vilket ålegat dem. Hade företrädarna handlat enligt kraven i AML hade med stor sannolikhet arbetstagaren inte insjuknat i depression och tagit sitt liv. Företrädarna har enligt stämningsansökan varit ansvariga företrädare för arbetsgivaren och genom delegation av arbetsmiljöarbete underlåtit sig att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten för att skapa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Företrädarna har enligt åklagarmyndigheten underlåtit sig att regelbundet undersöka arbetsförhållandena för att identifiera risker. Företrädarna hade sedan hösten 2009, fått information från både andra arbetsgivarrepresentanter, arbetstagare samt den nu avlidne angående de samarbetsproblem som fanns på arbetsplatsen och den kränkande särbehandling som arbetstagaren ansågs utsättas för från sin närmaste chef. Företrädarna har vidare fått information om att den utsatta arbetstagaren har haft påtagliga fysiska åverknings till följd av arbetsmiljön. Företrädarna har trots detta inte tagit initiativ till åtgärder som hade kunnat förhindra sjukdom, såsom att försöka anpassa arbetsförhållandena eller vidta åtgärder som t.ex. omplacering för att hjälpa arbetstagaren.<sup>154</sup> Förhandlingen pågår och kommer att avslutas den 18-19 december 2013. Åklagaren kommer att yrka på villkorlig dom och kraftiga böter för de åtalade.<sup>155</sup>

#### **4.4 Arbetsrättsliga påföljder**

Det saknas närmare precisering av kravet för saklig grund i lagtext då lagstiftaren har funnit att begreppet inte kan bestämmas generellt, eftersom uppsägningsfallen är sinsemellan olika och förhållanden kraftigt varierar mellan olika arbetsplatser.<sup>156</sup> Det finns viss vägledning att hämta i förarbeten men den främsta rättskällan är den domstolspraxis som vuxit fram.<sup>157</sup> Det föreligger inte saklig

---

<sup>153</sup> Tingsrätten Östersund stämningsansökan 2013-03-21, mål nr. B 2863-11.

<sup>154</sup> Tingsrätten Östersund stämningsansökan 2013-03-21, mål nr. B 2863-11.

<sup>155</sup> Åse Schoultz, kammaråklagare Miljö, Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål - REM, Östersund 2013-11-21.

<sup>156</sup> Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. s.118 ff.

<sup>157</sup> SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag. s.335.

grund om det skäliga kan krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.<sup>158</sup> Vidare måste i uppsägningsfall alltid hänsyn tas till de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>159</sup>

AD har inte som rättsfråga behandlat kränkande särbehandling, däremot har kränkande särbehandling i flertalet fall varit del i rättssak, dvs. bevisfrågan för hur rättsfrågor gällande saklig grund för uppsägning, avsked och föreningsrättskränkning föreligger.<sup>160</sup>

Kränkande särbehandling har tillsammans med samarbetsproblem behandlat rättsfrågan om både uppsägning och avsked av arbetsledare<sup>161</sup> och arbetstagare<sup>162</sup>. I ett av fallen avskedades en arbetsledare för att han under lång tid haft samarbetsproblem med personal och det fanns psykosociala sjukskrivningar i arbetstagargruppen till följd av hans auktoritära och kränkande ledarstil, avskedandet ogiltigförklarades av AD. Inte heller saklig grund för uppsägning av personliga skäl ansågs föreligga.<sup>163</sup> De fall som rör arbetstagare skiljer sig åt. Det finns mönster av att arbetsgivaren i samtliga fall försökt att lösa de samarbetsproblem som pågått under en lång tid, bl.a. genom samtal och omplaceringsmöjligheter. Detta för att undvika uppsägning eller avskedande, vilket AD sedan i samtliga fall funnit grund för.<sup>164</sup> AD har primärt utrett huruvida samarbetsproblemen varit tillräckliga för att anses besvara rättsfrågan om saklig grund eller avsked har förelegat. Kränkande särbehandling har alltså varit av mindre betydelse för utfallet.<sup>165</sup>

AD har behandlat ett fall gällande skadeståndsskyldighet för brott mot grunderna i LAS, där syftet kan ha varit att förmå arbetstagaren att lämna anställningen. En sjukskriven arbetstagare vars anställning bestod, ansåg sig vara utsatt för trakasserier och mobbning. Arbetstagaren ansåg att företagsledningen under lång tid väl känt till problematiken. I processen framgår att skyddsombudens uppfattning var att arbetstagaren var utsatt för mobbning, och att skyddsombuden

---

<sup>158</sup> 7 § 2 st. LAS.

<sup>159</sup> Lunning, L. & Toijer, G. (2010). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Stockholm: Norstedts juridik.s.337.

<sup>160</sup> AD 1997:18., AD 1999:29., AD 2000:74., AD 2002:9., AD 2003:51., AD 2004:3., AD 2005:22., AD 2005:63., AD 2005:124., AD 2006:54., AD 2009:21., AD 2009:30., AD 2011:84.

<sup>161</sup> AD 2009:21.

<sup>162</sup> AD 2009:30., AD 2005:124., AD 2004:3., AD 1997:18.

<sup>163</sup> AD 2009:21.

<sup>164</sup> AD 2009:30., AD 2005:124., AD 2004:3.

<sup>165</sup> AD 2009:30., AD 2005:124., AD 2004:3., AD 1997:18., AD 2009:21.

försöker förmå ledningen, arbetsledaren och de andra arbetstagarna samt den utsatta arbetstagaren att reda ut den arbetsmiljöproblematik som fanns. I stället för att arbetsmiljön förbättrades, eskalerade problematiken enligt skyddsombuden. Mobbingen snarare tilltog i omfattning och dessutom varslade arbetsgivaren arbetstagaren om uppsägning med hänvisning till samarbetsproblem. Arbetstagaren hade aldrig innan anställningen haft psykiska besvär. AD framhöll följande:<sup>166</sup>

Trakasserier och s.k. mobbning på en arbetsplats kan - liksom i andra sammanhang - bestå av ett handlande som till det yttre ter sig föga anmärkningsvärt trots att den utsatte drabbas hårt. Det väsentliga är nämligen ofta inte handlandet som sådant utan den avsikt och den inställning till den utsatte som ligger bakom detta. Även i fall där s.k. psykisk mobbning får mera påtagliga uttryck i form av verbala angrepp på den utsatte, tydliga markeringar av avståndstagande från denne o.d. kan det vara svårt att för en utomstående visa att det är fråga om mobbning. Det sagda innebär att det i en rättegång kan vara förenat med svårigheter att styrka ett påstående att en person utsatts för mobbning på sin arbetsplats.<sup>167</sup>

AD fann att arbetsgivaren inte haft avsikt att säga upp arbetstagaren och att arbetsgivaren inte ådragit sig skadeståndsansvar för brott mot grunderna i LAS, varpå arbetstagarens käromål avslogs.<sup>168</sup>

I fall gällande avsked för arbetsledare<sup>169</sup> eller arbetstagare<sup>170</sup> som har utsatt andra arbetstagare för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, har AD valt att fokusera på sexuella trakasserier som grund för avsked, varpå kränkande särbehandling inte behövt utredas som sakfråga.<sup>171</sup> AD uttalade i ett av fallen<sup>172</sup> att det finns anledning att liksom vid våld på arbetsplatsen anlägga ett strängt betraktelsesätt på ett sådant handlande som sexuella trakasserier. I samtliga fall förelåg grund för avsked.<sup>173</sup>

AD har vidare behandlat ett fall om avsked då en arbetstagare först anmält sin arbetsgivare för misstanke om brott till åklagarmyndigheten, och sedan för kränkande särbehandling till arbetsmiljöverket. Arbetstagaren ansåg bl.a. att arbetsgivaren tillfogat honom två sjukskrivningar på grund av kränkande

---

<sup>166</sup> AD 1993:185.

<sup>167</sup> AD 1993:185.

<sup>168</sup> AD 1993:185.

<sup>169</sup> AD 2011:84., AD 1999:29.

<sup>170</sup> AD 2006:54.

<sup>171</sup> AD 2011:84., AD 2006:54., AD 1999:29.

<sup>172</sup> AD 2006:54.

<sup>173</sup> AD 2011:84., AD 2006:54., AD 1999:29.

särbehandling. Arbetsgivaren menade att avskedandet grundade sig på att arbetstagare försökte skada arbetsgivarens anseende. AD ansåg att arbetstagaren utnyttjat sina grundläggande fri- och rättigheter såsom yttrandefriheten. Även om agerandet i sig kom att skada arbetsgivarens anseende, hade inte arbetsgivaren fog för varken avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. Kränkande särbehandling, kom alltså inte heller i detta fall att utredas, men AD kommenterade arbetstagarers rätt att anmäla kränkande särbehandling så här:<sup>174</sup>

Beträffande den anmälan som [inspektören] gjorde till arbetsmiljöinspektionen kan konstateras att den avsåg enbart hans egen arbetsmiljö. Anmälan måste ses som en beskrivning av hur [inspektören] själv upplevde sin arbetsmiljö. Det måste enligt Arbetsdomstolens mening i ett sådant fall finnas ett mycket stort utrymme för att ge uttryck för rent subjektiva värderingar.<sup>175</sup>

Det finns slutligen exempel på hur kränkande särbehandling behandlats i frågor gällande brott mot MBL och FML.<sup>176</sup> I ett fall där fackföreningen och skyddsombudet anklagade arbetsledaren för att ha underlåtit att primärförhandla och samverka beträffande arbetsmiljöproblem gjorde AD bedömningen att arbetsledaren haft rätt att erbjuda personal att vara hemma från arbetet med två veckors full lön, då svåra samarbetsproblem och kränkande särbehandling förelåg på arbetsplatsen utan att ha brutit mot MBL och FML. AD undersökte inte vidare samarbetsproblematiken eller den kränkande särbehandlingen utan konstaterade bara att arbetsledarens agerande var befogat.<sup>177</sup> I ett annat fall ansåg en arbetstagare i egenskap av facklig ombudsman att han blivit utsatt för en föreningsrättskränkning och att arbetsgivaren brutit mot LAS då arbetsgivaren haft som syfte att förmå honom att lämna anställningen. Arbetstagaren hade uttalat i egenskap av facklig förtroendeman kritiskt om en tilltänkt chef och sedan omplacerats vid en omorganisation av verksamheten samt blivit utsatt för kränkande särbehandling. AD fann att sammanfattningsvis att arbetsgivaren inte hade försökt förmå honom att lämna anställningen genom omplaceringen, arbetsgivaren hade brutit mot MBL och FML. Kränkande särbehandling utreddes inte som sakfråga.<sup>178</sup>

---

<sup>174</sup> AD 2003:51.

<sup>175</sup> AD 2003:51.

<sup>176</sup> AD 2000:74., AD 2002:9.

<sup>177</sup> AD 2002:9.

<sup>178</sup> AD 2000:74.

## 5. Utredningsarbete

### 5.1 Inledning

I slutet av 1990-talet ökade de psykosociala sjukskrivningarna i det svenska samhället, varpå regeringen valde att agera genom att utreda, rapportera och agera för att försöka vända trenden i det svenska arbetslivet.<sup>179</sup> Fackförbunden; LO, SACO, TCO och Visions åsikter gällande regleringen av kränkande särbehandling i arbetslivet presenteras. För att lyfta blicken för vi fram skollagen, då kränkande behandling finns som rättsfråga i lagen.

### 5.2 Betänkanden och rapporter

I ett betänkande gällande *”Mobbning och kränkande särbehandling”*<sup>180</sup> nämns att kränkande särbehandling (mobbing) är ett stort problem i arbetslivet som orsakar stort lidande för individen, minskad effektivitet på arbetsplatsen och höga kostnader för samhället. Årligen beräknades att dels upp till 30 000 långtidssjukskrivningar, dels upp till 300 självmord hade samband med mobbing i arbetslivet. Betänkandet riktade kritik mot det lagstadgade skyddet för den enskilde och mot att lagstiftningen i stort betraktades som bräckligt. Några av synpunkterna var att ansvaret i alltför stor utsträckning hamnar på alltför många aktörer på arbetsgivarsidan, och det på arbetstagersidan finns ett paradoxalt förhållande där facket och skyddsombuden både ska representera och skydda sina arbetstagare. Arbetslivsdelegationen föreslog därför att mobbing i arbetslivet behövde kartläggas och att ansvarsfrågan och eventuella brister i lagstiftningen skulle utredas.<sup>181</sup>

Regeringen tillsatte en arbetsgrupp<sup>182</sup> för att utreda den stora ökningen av arbetsrelaterad ohälsa som hade samband med psykosociala faktorer i

---

<sup>179</sup> SOU 1999:69., Ds 2000:54 Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont - Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan., Ds 2000:28 Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv - en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet., Trepårtssamtalen 2003 Ett arbetsliv för alla rapport från trepartssamtal.

<sup>180</sup> SOU 1999:69 s.263.

<sup>181</sup> SOU 1999:69 s.263-269.

<sup>182</sup> Resulterade i rapporten Ds 2000:54.

arbetslivet.<sup>183</sup> Arbetsgruppen kom fram till att den ökade internationaliseringen med en allt mer konkurrerande global ekonomi gav en starkare känsla av oförutsägbarhet. För att bemöta detta hade arbetslivet börjat använda sig av större och varierad flexibilitet. I Sverige hade det också under 1990-talet i näringslivet blivit en större fokusering på mager produktion, vilket i huvudsak innebär att produktiviteten i verksamheten ska skötas av färre arbetstagare för att dra ned på personalkostnaderna. Rapporten skulle konkretiseras i en handlingsplan, vilken skulle utvecklas och presenteras i en ny rapport.<sup>184</sup> I den nästkommande rapporten<sup>185</sup> diskuterades bl.a. vidare hur arbetslivets omvandling påverkade arbetsmiljön, produktiviteten, effektiviteten och lönsamheten. Arbetsmiljön ansågs vara en viktig produktivetsfaktor och ett konkurrensmedel. En alltför kortsiktig ekonomistyrning utgjorde ett hinder för att integrera arbetsmiljöarbetet i arbetslivets utveckling. Den ökade psykosociala ohälsan i arbetslivet under 1990-talet var alltså effekten av en alltför kortsiktig ekonomisk styrning av såväl offentlig som privat sektor.<sup>186</sup> Rapporten konkretiserade en handlingsplan i två delar, dels skulle regeringen ta initiativ till trepartsdialog med arbetsmarknadens parter, dels ta till åtgärder oberoende av trepartsdialogen.<sup>187</sup>

Trepartssamtalen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter inleddes under 2002, med temat *"ett arbetsliv för alla"* och syftet var att samordna arbetsmarknadens parter till samsyn på problematiken och för att gemensamt komma fram till insatser mot den ökade psykosociala ohälsan i arbetslivet. Programmet omfattade åtgärder vilka skulle sätta individen i centrum och tydliggöra arbetsgivarens ansvar för hälsan.<sup>188</sup> SN valde att i slutet av 2002 lämna trepartssamtalen, då de uppfattade att syftet från regeringen var att rädda statens utgiftstak genom att flytta delar av kostnaderna för sjukfrånvaron till näringslivet, vilket SN inte menade skulle lösa bakomliggande orsakerna. SN menade att arbetsmiljön aldrig hade varit bättre, och att svenska folket generellt trivs på arbetet och kände sig friskare än tidigare.<sup>189</sup>

---

<sup>183</sup> Ds 2000:54. s.1.

<sup>184</sup> Ds 2000:54. s.7-9.

<sup>185</sup> Ds 2001:28.

<sup>186</sup> Ds 2001:28. s.12-15.

<sup>187</sup> Ds 2001:28. s.17-18.

<sup>188</sup> Trepartssamtalen 2003. s.3-4.

<sup>189</sup> Trepartssamtalen 2003. s.92-93.



### 5.3 Lagförslag

I en proposition från 1992, diskuterades vilka åtgärder som är de mest ändamålsenliga för stoppa det psykiska våldet. Expertisen var vid det tillfället i stort sett enig med att straffrättsliga regler inte borde användas, utan att samverkande miljöfaktorer är de fundamentalt viktigaste för att skapa en god gruppdynamik och arbetsmiljö.<sup>190</sup> I betänkandet *”En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner”*<sup>191</sup> sågs konkret över vilken reglering som var mest användbar för att en god arbetsmiljö ska efterlevas på lång sikt. Betänkandet visade att det idag finns sanktioner som är mycket tillfredsställande, vilka är förelägganden och förbud då antalet utfärdande är lågt i jämförelse med antalet inspektionsmeddelanden.<sup>192</sup> Betänkandet visade vidare att straffsanktioner till följd av brott mot AML är ineffektiva. Betänkandet omfattade inte BrB:s bestämmelser om arbetsmiljöbrott och påföljder, dessa kom därför inte att beröras vid utredningens förslag, utan endast arbetsmiljöverkets möjlighet att använda straffsanktioner behandlades. Antalet brott mot AML är relativt lågt, vilket ofta beror på otillfredsställande bevisunderlag varför förundersökningen läggs ned. Vid de få fall som leder till lagföring, döms vederbörande till låga bötesstraff, varför utredningen menar att straffen inte kan sägas vara effektiva. Betänkandet pekar därför på att andra sanktioner än straff bör som huvudregel användas för att AML ska efterlevas. Straff bör finnas kvar när det framstår som naturligt och det finns starka behov av en sådan reglering.<sup>193</sup> Förslagen från utredningen var bl.a. att valmöjligheten när det gäller att förena förelägganden och förbud med vite tas bort och att förelägganden och förbud alltid ska förenas med vite, även mot staten som arbetsgivare<sup>194</sup>

I propositionen<sup>195</sup> föreslår regeringen i överensstämmelse med betänkandet<sup>196</sup> att vite ska kunna riktas mot staten som arbetsgivare. Regeringen anser att ett enhetligt system med sanktioner som ska gälla för alla arbetsgivare, ger en tydlig och effektiv reglering. Regeringen anser vidare att valmöjligheten beträffande sanktionen för överträdelse av ett föreläggande eller förbud fyller en viktig

---

<sup>190</sup> Prop. 1992/93:141 om ändring i brottsbalken m.m. s. 57-58.

<sup>191</sup> SOU 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner.

<sup>192</sup> SOU 2011:57. s.11-12.

<sup>193</sup> SOU 2011:57. s.14.

<sup>194</sup> SOU 2011:57. s.16.

<sup>195</sup> Prop. 2012/13:143 Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna.

<sup>196</sup> SOU 2011:57.

funktion bl.a. eftersom det kan vara svårt med indrivning av andra ekonomiska sanktioner än bötesstraff som företagsbot för utländska arbetsgivare. Straffhot kan vara effektivt om en arbetsgivare upprepade gånger bryter mot föreläggande eller förbud och i de fall där arbetsgivaren finns stationerad i utlandet och ett vite är svårt att driva in och sanktionen om föreläggande eller förbud anses vara ineffektivt.<sup>197</sup> Ändringarna i AML föreslås träda i kraft den 1 juli 2014.<sup>198</sup>

## 5.4 Fackliga röster

TCO riktade 2006 kritik mot AV för att de beslutade att lägga ned arbetet med en ny föreskrift gällande den psykosociala arbetsmiljön. TCO menade att AV under en lång tid hade försökt ta fram en föreskrift som bättre skulle ersätta de gamla föreskrifterna om bl.a. kränkande särbehandling<sup>199</sup> och den allmänna föreskriften om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.<sup>200</sup> AV svarade att arbetsgivarna inte kunde acceptera föreskriften, eftersom den skulle ge arbetstagaren en större inverkan på hur arbetet skulle ledas, vilket inskränkte rätten för arbetsgivarna att leda och fördela arbetet. AV menade vidare att det i arbetslivet finns motsättningar, de som ville ha mer flexibilitet gentemot de som ville ha tydliga regler. TCO menade att AV:s agerande inte var särskilt förvånande, men fegt. AV vågar inte argumentera för det som facket tydligt ser, höga sjuktal på grund av psykosocial ohälsa i arbetslivet.<sup>201</sup>

Företrädare för LO, SACO, TCO och Vision menar att som gällande lag är utformad kan arbetstagare mobbas utan att någon ställs till svars. Det finns ett rättsligt problem i och med att AML är en förvaltningsrättslig lagstiftning, vilket inte ingriper i enskilda fall, utan AV som tillsynsmyndighet ser bara över det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Företrädarna för LO, SACO, TCO och Vision menar vidare att mobbning är en effekt av ett allt hårdare arbetsklimat med högre tempo och ökade krav som tillsammans med en minskad bemanning leder till att arbetstagare slås ut i arbetslivet. Mobbningens effekter blir att arbetstagaren själv får stå för kostnaderna i form av ohälsa och försämrad privatekonomi. Det får också psykosociala och ekonomiska effekter för

---

<sup>197</sup> Prop. 2012/13:143. s.66-68.

<sup>198</sup> Prop. 2012/13:143 s.2.

<sup>199</sup> AFS 1993:17.

<sup>200</sup> AFS 1980:14.

<sup>201</sup> Laurén, L. (17 okt/2006). *Facklig kritik mot Arbetsmiljöverket*. Tidningen TCO.

arbetsplatsen som oftast drabbas av ökad frånvaro, vilket ger minskad produktivitet och lönsamhet.<sup>202</sup> Vision har även själv tagit fram ett lagförslag vilket syftar till att ge den utsatta individen upprättelse genom att få saken rättsligt prövad och med skadestånd som följd vid fällande dom.<sup>203</sup>

## 5.5 Skollagen

Skollagstiftningen har sedan 1985 angivit ansvaret för att skolpersonal ska motverka alla former av mobbning och kränkningar i skolan.<sup>204</sup> Detta ansvar har sedan stärkts undan för undan, med uttryckliga krav på åtgärder,<sup>205</sup> och utökad ansvar.<sup>206</sup> Alla elever och barn omfattas även av AML sedan 1990.<sup>207</sup> Den första specialregleringen angående kränkningar i skolan tillkom 2006 genom barn- och elevskyddslagen (2006:67).<sup>208</sup> Lagen infördes som ett led av tre EG-direktiv gällande diskriminering.<sup>209</sup> Syftet var att all kränkande behandling skulle hanteras och bedömas utifrån en samsyn på barn och elevers värdighet och integritet.<sup>210</sup> BEL inkluderade dessutom ett skadeståndsansvar för huvudmannen, där elever som utsatts och skadats av överträdelsen kunde få ekonomisk upprättelse.<sup>211</sup> Skadeståndsansvaret för huvudmannen var egentligen inte en ny lagföreteelse, eftersom Högsta domstolen redan 2001 konstaterat att elever som fått skador till följd av kränkningar kunde pröva kommunens skadeståndsrättsliga ansvar.<sup>212</sup> BEL upphävdes 2009, och delarna av diskrimineringen flyttades över till DL.<sup>213</sup> Kränkande behandling lyftes samtidigt över till den gamla skollagen (1985:1100) och sedan vidare till sjätte kapitlet i nuvarande skollag (2010:800)<sup>214</sup> från 2010.

---

<sup>202</sup>Engblom, S. chefsjurist, TCO, Maier Söderberg, L. chefsjurist, Saco, Rehnström, S. jurist, LO. (28 mars/2012). *Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen*. Tidningen DN., Vene, E. Uppgiften lämnad av Annika Strandhäll, Visions förbundsordförande i Tidningen Arbetarskydd nr. 11, 2012.

<sup>203</sup>Vene, E. Uppgiften lämnad av Annika Strandhäll, Visions förbundsordförande i Tidningen Arbetarskydd nr. 11, 2012.

<sup>204</sup>Skollagen (1985:1100).

<sup>205</sup>Prop. 1992/93:220 En ny läroplan för grundskolan och ett nytt betygssystem för grundskolan, sameskolan, specialskolan och den obligatoriska särskolan. s. 87.

<sup>206</sup>Prop. 1997/98:6 Förskoleklass och andra skollagsfrågor. s. 65.

<sup>207</sup>Lag (1990:233) om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>208</sup>I fortsättningen BEL.

<sup>209</sup>2000/34/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG.

<sup>210</sup>Prop. 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. s. 76.

<sup>211</sup>Prop. 2005/06:38 s.148.

<sup>212</sup>NJA 2001 s. 755.

<sup>213</sup>Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering. s. 83 & 93 f.

<sup>214</sup>I fortsättningen SL.

Kränkande behandling är enligt SL ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt DL kränker ett barns eller ens elevs värdighet.<sup>215</sup> SL anger att huvudmannen ska se till att det inom varje verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete som är förebyggande, förhindrande och aktivt åtgärdande, för att motverka att barn och elever utsätts för kränkande behandling.<sup>216</sup> Barn och elever får inte heller utsättas för kränkande behandling av personal eller huvudman,<sup>217</sup> SL har delad bevisbörda.<sup>218</sup> Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamhet är skyldig att anmäla detta till rektor och förskolechef. Rektorn och förskolechefen ska vidare anmäla detta till huvudmannen, som sedan skyndsamt ska utreda omständigheterna.<sup>219</sup> Huvudman och personal får inte utsätta barn eller elev för repressalier för att medverkat i utredning gällande kränkande behandling.<sup>220</sup> Har huvudmannen eller personal åsidosatt sina skyldigheter enligt ovan ska huvudmannen betala skadestånd till barnet eller eleven.<sup>221</sup>

Skadestånd har i flertalet fall utdömts till elever som utsatts för kränkande behandling,<sup>222</sup> där huvudmannen inte fullgjort sitt ansvar och stoppat den kränkande behandlingen, vilket resulterat i skadeståndsbelopp på 30 000 kr,<sup>223</sup> i fall som överklagats till hovrätten har ersättningen höjts till 50 000 kr.<sup>224</sup>

---

<sup>215</sup> 6 kap. 3 § SL.

<sup>216</sup> 6 kap. 6-8 §§ SL.

<sup>217</sup> 6 kap. 9 § SL.

<sup>218</sup> 6 kap. 14 § SL.

<sup>219</sup> 6 kap. 10 § SL.

<sup>220</sup> 6 kap. 11 § SL.

<sup>221</sup> 6 kap. 12 § SL.

<sup>222</sup> Gotlands tingsrätt dom 2009-04-07, mål nr. T 339-08., Hovrättens för Västra Sverige dom 2012-03-14, mål nr. FT-2975-11., Hovrättens för Västra Sverige dom 2012-10-25, mål nr. T 3021-11.

<sup>223</sup> Gotlands tingsrätt dom 2009-04-07, mål nr. T 339-08.

<sup>224</sup> Hovrättens för Västra Sverige dom 2012-10-25, mål nr. T 3021-11.

## 6. Analys

### 6.1 Kan arbetsgivare efterleva de krav som nuvarande lagstiftning gällande kränkande särbehandling i arbetslivet ställer?

Den grundläggande inriktningen i AML är det förebyggande arbetsmiljöarbetet,<sup>225</sup> vilket inte ska vara på en miniminivå.<sup>226</sup> De som innehar arbetsmiljöansvaret ska genom ekonomiska medel, personal, utrustning, lokaler och tid arbeta förebyggande med arbetsmiljön.<sup>227</sup> I med den ökande psykosociala ohälsan i arbetslivet under 1990-talet utarbetades två rapporter,<sup>228</sup> där orsakerna till ohälsan ansågs vara den ökade oförutsägbarheten, flexibiliteten, de slimmade organisationerna<sup>229</sup> och den kortsiktig ekonomistyrning i arbetslivet.<sup>230</sup> Arbetsgivare är skyldiga att följa de arbetsmiljöregler som verksamheten omfattas av.<sup>231</sup> Kortsiktig ekonomistyrning kommer i konflikt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Paradoxallt verkar alltså arbetsmiljöbestämmelserna mot de gällande arbetsförhållandena på svensk arbetsmarknad. Långsiktighet krävs för att kunna möjliggöra arbetsgivarens ansvar enligt AML. Möjlighet till inflytande, samarbete och sociala kontakter<sup>232</sup> kan knappast anses bli bättre på en flexibel arbetsmarknad. För att arbetstagarna ska känna trygghet och tillit till sitt arbete är verksamhetens inställning till arbetsmiljön av betydelse.<sup>233</sup>

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik från 2012 var över 7 % av alla arbetsrelaterade sjukdomar relaterade till kränkande särbehandling i arbetslivet,<sup>234</sup> vilket visar på ett aktuellt problem som borde åtgärdas. Arbetsgivarna kan få svårt att lösa problematiken med den psykosociala ohälsan i arbetslivet under rådande

---

<sup>225</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.49., Ericson & Gustafsson. (2012). s.16.

<sup>226</sup> Prop. 1976/77:149. s.220-221.

<sup>227</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 6 §.

<sup>228</sup> Ds 2000:54., Ds 2001:28.

<sup>229</sup> Ds 2000:54. S.7-9.

<sup>230</sup> Ds 2001:28. s.12-15.

<sup>231</sup> Steinberg. (2013). s.112.

<sup>232</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommentarer till 2 §.

<sup>233</sup> AFS 1980:14 om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

<sup>234</sup> Lindquist. (2012).

lagstadgade förutsättningar. Vision, LO, TCO, SACO menar att gällande lagstiftning är otillräcklig.<sup>235</sup>

Anställningstryggheten är viktig för den psykiska arbetsmiljön. I föreskrifterna om kränkande särbehandling anges att arbetsgivaren ska vidta lämpliga åtgärder, som första åtgärd samtal och som sista åtgärd omplacering,<sup>236</sup> vilket kan liknas med åtgärderna vid samarbetsproblem i AD:s praxis. Det saknas närmare precisering av kravet för saklig grund i lagtext,<sup>237</sup> utan den främsta rättskällan är domstolspraxis.<sup>238</sup> I AD finns omfattande praxis gällande samarbetsproblem och sexuella trakasserier för saklig grund för uppsägning eller avsked varpå praxis gällande kränkande särbehandling är nästintill obefintlig då dessa sakfrågor oftast utreds tillsammans och kränkande särbehandling ges mindre betydelse för utgången. Arbetsdomstolen kan genom praxis ge kränkande särbehandling legitimitet för saklig grund eller avsked om ett fall prövas, vilket skulle kunna underlätta arbetsgivarens förebyggande arbete genom att göra arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy tydligare vad gäller hanteringen av de som kränker.

Föreskriften<sup>239</sup> om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön är allmänt hållen och arbetsgivare kan välja andra vägar för att nå önskat resultat. Det står i AML att sociala kontakter och samarbete i arbetet ska ”eftersträvas”, vilket syftar till att markera att lagen kräver att insatser görs för att förbättra arbetsmiljön i dessa avseenden utan att för den skull fastställa en objektiv norm för arbetsmiljöns beskaffenhet.<sup>240</sup> Regleringen av den psykosociala arbetsmiljön är abstrakt och allmänt hållen vilket gör att den kan uppfattas som otydlig och svår att efterleva för arbetsgivaren.

---

<sup>235</sup> Engblom, chefsjurist, TCO, Maier Söderberg, chefsjurist, Saco, Rehnström, jurist, LO. (28 mars/2012)., Vene, E. (11/2012). *Mobbning måste kriminaliseras*. Tidningen Arbetsskydd., Laurén. (17 okt/2006).

<sup>236</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling. Kommentar till 6 §.

<sup>237</sup> Prop. 1973:129. s.118 ff.

<sup>238</sup> SOU 1993:32. s.335.

<sup>239</sup> AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

<sup>240</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.78.

## 6.2 Hur ser arbetstagares rätt till upprättelse och ekonomisk ersättning ut?

I de fall<sup>241</sup> där AV har utfärdat förelägganden gällande kränkande särbehandling, verkar problemen varit omfattande och/eller rört hela arbetsplatsen, varför det finns skäl att tro att det krävs många utsatta för att det ska synas. Det finns anledning att fundera på om den enskilde arbetstagaren kan vara osynlig för den förvaltningsrättsliga regleringen. Processen kan dessutom ta lång tid. I fallet Malmö symfoniorkester<sup>242</sup> tog det drygt ett år innan VD:n avgick, även om en VD kan tvingas avgå samma dag som styrelsen tappar förtroendet för denne.<sup>243</sup> I fallet i Östersund tog det nio månader från det att den kränkande särbehandlingen inleddes och socialsekreteraren tog sitt liv.<sup>244</sup>

Det finns anledning att ifrågasätta arbetstagarens känsla av att vara utsatt för kränkande särbehandling gentemot arbetsgivarens känsla av samarbetsproblem. Arbetsgivaren kan driva ett fall om saklig grund för uppsägning pga. samarbetsproblem mot arbetstagaren som känner sig utsatt för kränkande särbehandling.<sup>245</sup> Viss upprättelse för den utsatte kunde fås om AD rättfärdigar kränkande särbehandling som saklig grund för uppsägning.

Ansvarsreglerna i AML är utformade mot bakgrund av att BrB ger möjlighet att kräva ansvar vid allvarliga missförhållanden i arbetsmiljön.<sup>246</sup> Få arbetsgivare fälls för arbetsmiljöbrott,<sup>247</sup> och de aktuella påföljderna för brotten blir sällan mer än dagsböter och villkorlig dom,<sup>248</sup> det senaste året har dessutom 17 företag godkänt att betala sammanlagt drygt fyra miljoner kronor i företagsbot och därigenom undvikit rättegång.<sup>249</sup> För kränkande särbehandling har hittills ingen

---

<sup>241</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31., Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22., Förvaltningsrätten i Stockholm E 17 Mål 46372-10, dom 2012-01-19.

<sup>242</sup> Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22.

<sup>243</sup> 8 Kap. 29 § aktiebolagslagen (2005:551).

<sup>244</sup> Tingsrätten Östersund stämningsansökan 2013-03-21, mål nr. B 2863-11.

<sup>245</sup> AD 1993:185., AD 2000:74.

<sup>246</sup> Gullberg & Rundqvist. (2013). s.284.

<sup>247</sup> Norrby. (9/2013).

<sup>248</sup> Lunds tingsrätt dom 2012-05-04, mål nr. B 392-11., Ångermanlands tingsrätt dom 2013-09-16, mål nr. B 3104-10., Norrby (9/2013)., Åse Schoultz, kammaråklagare Miljö, Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål - REM, Östersund 2013-11-21.

<sup>249</sup> Norrby. (10/2013).

dömts för arbetsmiljöbrott. Straffrättslig upprättelse för den enskilde har ännu inte aktualiserats. Skollagen däremot kan ge barn och elever rätt till skadestånd.<sup>250</sup>

Att få kränkande särbehandling klassificerad som arbetsskada är svårt.<sup>251</sup> För att få följderna av kränkande särbehandling godkända som arbetsskada gäller dels att de uppfyller det generella arbetsskadebegreppet, dels att det inte hamnar under undantagsbestämmelsen i SFB.<sup>252</sup> Även här har arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling svårt att få ersättning och upprättelse.

### 6.3 Avslutande kommentarer

Som avslutning vill vi förtydliga hur viktigt det är att de som ansvarar för arbetsmiljöfrågor och arbetar med olika personalfrågor verkligen arbetar aktivt och förebyggande gällande kränkande särbehandling tillsammans med skyddsombud. Skyddsombudet bör övervaka och granska den psykosociala arbetsmiljön och är en viktig länk för att det aktiva arbetsmiljöarbetet blir tillfredställande.

Kränkande särbehandling har funnits som föreskrift i arbetsmiljölagstiftningen i 20 år.<sup>253</sup> Vad gäller angränsande områden som trakasserier och sexuella trakasserier har DL omarbetats 2009, även skollagen omarbetades senast 2006 där bestämmelser om kränkande behandling återfinns. Föreskrifterna om kränkande särbehandling har inte lika tydlig reglering som DL och skollagen.

Kränkande särbehandling regleras utifrån förvaltnings-, straff- och arbetsrättsliga perspektiv. Lagstiftningen är svåröverskådlig för alla inblandade parter och bör konkretiseras för att bli mer effektiv inte bara för att skydda arbetstagare utan även för att arbetsgivare lättare ska kunna förebygga och agera och stärka arbetsmiljön genom tydliga regler. På arbetstagarsidan finns även ett paradoxalt förhållande där facket och skyddsombuden både ska representera och skydda sina arbetstagare,<sup>254</sup> vilket innebär att de kan hamna i situationer där de både svarar

---

<sup>250</sup> 6 kap. 12 § SL.

<sup>251</sup> Ann Norrby, uppgiften lämnad av Sara Stendahl docent i offentlig rätt vid Göteborgs universitet i Tidsningen Arbetskydd nr 2, 2013.

<sup>252</sup> Norrby, A. (2/2013).

<sup>253</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

<sup>254</sup> SOU 1999:69 s.263-269.



och skyddar arbetstagare som utsätter och blir utsatta för kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling är vanligt förekommande i arbetslivet, men lagstiftningen ger inget tillfredsställande svar på hur varken arbetsgivare eller arbetstagare ska förhålla sig till problemet. Istället blir det i princip upp till arbetsgivarens egna goda vilja att se till att arbetstagare inte utsätts för kränkande särbehandling. Hur detta i realiteten fungerar när näringslivets fokus i huvudsak ligger på kortsiktiga vinster och en strävan efter allt högre arbetstagarflexibilitet gentemot det förebyggande långsiktiga arbetsmiljöarbetet bör vara underlag för fortsatta studier.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Propositioner

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

Prop. 1973:130 Kungl. Maj:ts proposition angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö.

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

Prop. 1992/93:141 om ändring i brottsbalken m.m.

Prop. 1992/93:220 En ny läroplan för grundskolan och ett nytt betygssystem för grundskolan, sameskolan, specialskolan och den obligatoriska särskolan.

Prop. 1997/98:6 Förskoleklass och andra skollagsfrågor.

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

Prop. 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

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

Prop. 2009/10:165 Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.

Prop. 2012/13:143 Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna.

### Departementsserier

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

Ds 2001:28 Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv - en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet.

## Betänkanden

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

SOU 1999:69 Individen och arbetslivet.

SOU 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner.

## Övrigt

Trepartssamtalen 2003 Ett arbetsliv för alla rapport från trepartssamtal.

## Litteratur

Björk, G.O. (1999). *Mobbning: en fråga om makt?*. Lund: Studentlitteratur.

Engblom, S., Maier Söderberg, L., Rehnström, S. (28 mars/2012). *Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen*. Tidningen DN.

Ericson, B. & Gustafsson, K. (2012). *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. (13. uppl.) Stockholm: Norstedt.

Frostberg, C. (2005). *Arbetsmiljöansvar och straffansvar: två helt olika saker*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Gullberg, H. & Rundqvist, K. (2013). *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 januari 2013: kommentarer och författningar*. Stockholm: Arbetsmiljöforum.

Hydén, H. & Hydén, T. (2011). *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Lund: Studentlitteratur.

Kellgren, J. & Holm, A. (2007). *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: råd och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.

Laurén, L. (17 okt/2006). *Facklig kritik mot Arbetsmiljöverket*. Tidningen TCO.

Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Lindell, B. (1987). *Sakfrågor och rättsfrågor: en studie av gränser, skillnader och förhållanden mellan faktum och rätt = [Matters of fact and matters of law] : [a*

*study of borderlines, differences and relationships between fact and law*]. Diss. Uppsala: Univ. Uppsala.

Lindquist, O. (2012). *Allt fler sjuka av mobbning på arbetsplatsen*. SR International.

Lundberg, K. (2011). *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*. Stockholm: Bonnier Utbildning.

Lunning, L. & Toijer, G. (2010). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Stockholm: Norstedts juridik.

Norrby, A. (9/2013). *Chefen kommer aldrig undan ansvaret*. Tidningen Arbetarskydd.

Norrby, A. (2/2013). *Svårt få mobbning godkänd som arbetsskada*. Tidningen Arbetsskydd.

Norrby, A. (10/2013). *4 miljoner: Priset för medietystnad*. Tidningen Arbetarskydd.

Sandgren, C. (2007). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Stockholm: Norstedts juridik.

Siöcrona, C. (2006). *Samverkan i arbetsmiljöarbetet: en vägledning*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Steinberg, M. (2004). *Skyddsombud i allas intresse*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Steinberg, M. (2013). *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*. Stockholm: Norstedts juridik.

Sverige. Arbetsmiljöverket (2011). *Arbetsmiljölagen: och dess förordning med kommentarer i lydelse den 2 maj 2011*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Torp, E. (15-11-2013). *Vi talar om totalpassivitet*. Tidningen Arbetarskydd.

Vene, E. (11/2012). *Mobbning måste kriminaliseras*. Tidningen Arbetsskydd.

Vene, E. (7/2013). *Ingen står till svars för stressen*. Tidningen Arbetarskydd.

## **Övriga källor**

Arbetsmiljöverkets årsredovisning (2012).

Mail från Åse Schoultz, kammaråklagare Miljö, Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål - REM, Östersund. 2013-11-21.

# Rättsfallsförteckning

## Förvaltningsrättsliga avgöranden

Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2011/20320, 2011-08-31.

Arbetsmiljöverkets beslut ISM 2013/13981, 2013-05-22.

FÖD 1983:9.

FÖD 1987:40.

Förvaltningsrätten i Stockholm E 17 Mål 46372-10, dom 2012-01-19.

RÅ 1998 ref.8.

## Högsta Domstolen

NJA 1991 s.247.

NJA 1993 s.245.

NJA 2001 s. 755.

## Rättsfall från hovrätterna

Hovrättens för Västra Sverige dom 2012-03-14, mål nr. FT-2975-11.

Hovrättens för Västra Sverige dom 2012-10-25, mål nr. T 3021-11.

## Rättsfall från tingsrätterna

Gotlands tingsrätt dom 2009-04-07, mål nr. T 339-08.

Lunds tingsrätt dom 2012-05-04, mål nr. B 392-11.

Tingsrätten Östersund stämningsansökan 2013-03-21, mål nr. B 2863-11.

Ångermanlands tingsrätt dom 2013-09-16, mål nr. B 3104-10.

## **Arbetsdomstolen**

AD 1993:185.

AD 1997:18.

AD 1999:29.

AD 2000:74.

AD 2002:9.

AD 2003:51.

AD 2004:3.

AD 2005:22.

AD 2005:63.

AD 2005:124.

AD 2006:54.

AD 2009:21.

AD 2009:30.

AD 2011:84.