



JURIDISKA FAKULTETEN

vid Lunds universitet

Linus Westerberg

Arbetsmiljöbrottet 3 kap 10 § BrB

- En resa i lagstiftningens anda

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Arvidsson

Termin: VT14

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod och teori	6
1.4 Material och forskningsläget	7
1.5 Avgränsningar	7
1.6 Disposition	8
<b>2. FAKTADEL</b>	<b>9</b>
2.1 Vilka juridiska problemområden finns kring arbetsmiljöbrottet?	9
2.2 Hur har arbetsmiljöbrottets intentioner uppfyllts?	12
2.3 Vilken kritik har framförts mot arbetsmiljöbrottet och rättväsendets hantering?	15
<b>3. ANALYS</b>	<b>20</b>
Käll- och litteraturförteckning	26

# Summary

Due to increasing media reports regarding work-related accidents I have not been able to remain oblivious to these issues and have developed an interest in how they are regulated under Swedish law.

This thesis has its basis in investigating work environment crime (arbetsmiljöbrott) since its induction into the Swedish penal code up until today. The main purpose of the thesis is to analyze to what extent the legislator's intentions have been fulfilled. This will be done by first reviewing the legislation from a purely legal perspective where different issues will be discussed such as causality and the problems associated with finding a culpable physical person within a legal entity. The thesis has a criminological, sociology of law method and is largely based on a report from the Swedish Work Environment Authority.

The thesis will then review the legislator's original intentions and the way the authorities have dealt with the work environment crime. This will be presented through statistics, internal governmental work, studies etc. Corporate fines (företagsbot) will also be discussed as an alternative to the current work environment crime.

In the final part before the analysis I will cover the criticism that has arisen toward the labor environment crime. First I will present two modules that legal scholars generally use to regulate the work environment crime. The benefits and disadvantages of this regulation will be presented, and in conclusion I will present the internal criticism the authorities have had and how they have worked to solve the problems regarding work environment crime.

In my analysis I have attempted to discuss the legislation and its effects, but I have also examined alternatives such as corporate fines. Thereafter I draw my conclusion that the legislator's original intentions have largely not been fulfilled; however criminalization should still remain and the work of the authorities has improved.

# Sammanfattning

Med alltmer medierapportering om olycksfall på arbetet har jag inte kunnat undgå att uppmärksamma detta och därmed blivit intresserad av hur det här regleras i Sverige.

Arbetet har som utgångspunkt att utreda arbetsmiljöbrottet sedan dess tillkomst och fram till idag. Syftet är att reda ut hur lagstiftarens intentioner uppfyllts. Det här görs genom att först gå igenom lagstiftningen rent juridiskt där olika problemområde behandlas, som kausalitet och det faktum att det rör sig om att hitta en straffbar fysisk person bland juridiska personer. Arbetet har en kriminologisk, rättssociologisk metod och utgår mycket från en rapport av Arbetsmiljöverket.

Arbetet rör sig sedan vidare mot att betrakta de intentioner som lagstiftaren haft och hur sedan myndigheter har behandlat arbetsmiljöbrottet. Det presenteras genom statistik, internt myndighetsarbete, studier etc. Här behandlas även företagsbot som alternativ till arbetsmiljöbrottet.

Slutligen innan analysen behandlar jag kritiken mot arbetsmiljöbrottet. Först presenterar jag de två olika modeller som rättsvetenskapen brukar använda sig av för att reglera arbetsmiljöbrottet. Därefter redovisas fördelarna och nackdelarna med regleringen. Avslutningsvis så presenterar jag den interna kritiken hos myndigheterna och hur de jobbat för att lösa problemen kring arbetsmiljöbrottet.

I min analys har jag försökt diskutera lagstiftningen och dess effekt men även alternativ som företagsbot. Därefter dras min slutsats om att intentionerna till stor del inte uppfyllts, men att det är en kriminalisering som bör vara kvar och att myndigheternas arbete har förbättrats.

# Förord

Med det här arbetet är mina grundterminer på Juridicum klar och närmast väntar fördjupningskurserna, vilket jag med glädje ser fram emot. Det är med stolthet jag nu lämnar in min kandidatuppsats och blickar framåt.

En särskilt tack ska riktas till min handledare Niklas Arvidsson som i stunder av tvekan uppmuntrat mig till att fortsätta. Jag vill även tacka Kristoffer Kärki Persson och Alexander Albrecht som korrekturläst mitt arbete och gett bra feedback.

*Linus Westerberg 2014*

# Förkortningar

AV	Arbetsmiljöverket
BrB	Brottsbalken (1962:700)
NJA	Nytt juridiskt arkiv
REMA	Riksenhet för miljö- och arbetsmiljömål
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Nästan dagligen skrivs det i media om dödsfall på arbetet. I takt med ökad press på människor i arbetet ökar riskerna för olyckor som kunnat undvikas. Olyckorna i sig kan självfallet inte kriminaliseras utan det handlar snarare om kriminalisering av den tidigare underlåtenheten från arbetsgivarens sida. Med underlåtenhet menas att arbetsmiljöföreskrifter inte har följts exempelvis att arbetsgivaren inte verkar för en säker arbetsmiljö. Det är därför av yttersta vikt att vi har en lagstiftning som agerar preventivt. Trots lagstiftning sker det många dödsfall eller kroppsskador på arbetstagare per år. Dessutom är det vid olyckor svårt att utreda och finna den skyldige. Även förhållandet mellan brottsoffret och gärningsmannen gör att det blir en särskilt svår lagstiftning att hantera på grund av de sociala band som finns mellan dem. Naturligtvis kommer det alltid att ske olyckor på arbetsplatser, men med en effektiv lagstiftning och ett gediget säkerhetstänk kan vi komma långt. 1991 tillkom en ny lagstiftning på området och den hade jag nu tänkt presentera.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte med arbetet är att försöka reda ut hur lagstiftningen angående arbetsmiljöbrott som tillkom 1991 påverkat rättsväsendet och hur pass väl den uppnått sitt syfte. Arbetet kommer oundvikligen även att behandla frågan om fortsatt kriminalisering. För att kunna behandla allt detta krävs först och främst en genomgång av lagstiftningen där de olika begrepp som följer av att reglera arbetsmiljöbrottet inom straffrätten behandlas, såsom kausalitet, ansvar, påföljder och andra straffrättsliga begrepp. Förståelsen för det här är vital för att förstå varför det är problematiskt med arbetsmiljöbrottet.

Jag vill som sagt med detta arbete förklara och analysera både arbetsmiljöbrottets tillkomst och hur den har efterlevts och efterlevs. Slutligen vill jag diskutera om arbetsmiljöbrottet verkligen behövs i Sverige, och vad det finns för alternativ om så inte är fallet? Med all denna information hoppas jag sedan kunna analysera arbetsmiljöbrottet utifrån flera infallsvinklar.

För att besvara dessa syften har jag valt några väl utvalda frågeställningar:

- Vad finns det för juridiska problemområden kring arbetsmiljöbrottet?
- Hur har arbetsmiljöbrottets intentioner uppfyllts?
- Finns det underliggande kritik mot arbetsmiljöbrott och rättsväsendets hantering?

## **1.3 Metod och teori**

Arbetet kommer ha en utpräglad rättssociologisk och kriminologisk metod där merparten av arbetet är hämtat från den kunskapssammanställning som AV släppt angående arbetsmiljöbrottet. Med det empiriska underlaget som framställts kommer såväl de slutsatser som redovisas där samt mina egna åsikter att redogöras för. Det empiriska underlaget som presenteras är från den kunskapssammanställningen då jag själv inte haft möjlighet att göra en egen undersökning.

Uppfyllande av lagstiftarnas intentioner skärskådas primärt genom myndigheternas arbete och den interna såväl som externa kritik som där framförs. Utöver det här diskuteras även den straffrättsliga bedömning som görs av arbetsmiljöbrottet och hur den påverkar myndigheter.

Arbetet behandlar två sociologiska modeller om hur arbetsmiljöbrott ska regleras som kommer presenteras för. Dessa sociologiska modeller är båda vanligt förekommande inom Sverige och är förklaringsmodeller för både arbetsrätten och straffrätten. Arbetsmiljöbrottets rekvisit diskuteras även i arbetet och här kommer begrepp som kausalitet att diskuteras.



Kritiken mot rättsväsendets hantering av arbetsmiljöbrott kommer att analyseras ur ett samhällskritiskt perspektiv där fokus kommer ligga på att finna lagstiftningens problem såväl som lösningar för primärt myndigheterna.

## **1.4 Material och forskningsläget**

Då lagstiftningen är relativt ny och det dessutom inte finns särskilt mycket forskning kring ämnet har jag inte alltför stort urval av material att utgå ifrån. Det här har gjort att arbetet blir något begränsat och att det till viss del till fullo inte kan utforska vissa områden. Lyckligtvis har dock Arbetsmiljöverket gjort en sammanställning av kunskapsläget och en hel del andra källor som jag kunnat utgå ifrån. Det har dock varit något av en frustration i mitt arbete att inte kunna hitta ett mer gediget utbud av källor. Jag har försökt få tag i några av de primärkällorna som rapporten hänvisar till men det är oftast engelska tidskrifter, vilka varit svåra att få tag på. Det här är ett område som definitivt behövs mer forskning kring och mer empiriska undersökningar. Dock börjar det bli lite bättre på området då lagstiftningen medfört att statistik sammanställs, och att exempelvis åklagarmyndigheten tagit ett ansvar genom att upprätta REMA. Vidare kan det diskuteras om det inte borde bli ett mer prioriterat brott än vad det är idag och om inte polisen och åklagare borde ha särskilda utbildningar angående detta brott eftersom det tycks finnas en kunskapslucka här för rättsväsendet.

## **1.5 Avgränsningar**

Mitt arbete är primärt tänkt att analysera arbetsmiljöbrottet i 3 kap 10 § BrB och hur sanktionen fungerar. Oundvikligen kommer diskussion då föras om vad det finns för alternativ. Dessa sanktioner kommer visserligen då behandlas, men med en stark koppling till arbetsmiljöbrottet. Arbetet är

avgränsat snarare i den delen att den inte behandlar i större utsträckning varför någon begår arbetsmiljöbrott. Arbetsmiljöbrottet i praxis kommer heller inte tas upp då det skulle röra sig mot en klassisk juridisk metod.

## **1.6 Disposition**

Arbetet kommer först att diskutera arbetsmiljöbrottet kort där problemen med att reglera det inom straffrätten presenteras. Med ett exempel kommer jag illustrera hur arbetsmiljöbrottet typiskt kan se ut. Efter det här kommer jag att visa på hur rättsväsendet hanterat lagstiftningen och även om de förändringar som kommit till sedan lagstiftningen trädde i kraft. Preventiv lagstiftning kommer att gås igenom i syfte att visa hur lagstiftaren tacklar förstadiet till brottet och även företagsbot som är något av en alternativ sanktion. Utöver detta kommer statistik redogöras, som senare analyseras närmare i slutet av mitt arbete. Slutligen kommer mitt arbete behandla lite kritik mot arbetsmiljöbrott och särskilt då myndigheternas hantering för att därefter avsluta med en analys av de fakta jag presenterat.

## 2. Faktadel

### 2.1 Vilka juridiska problemområden finns kring arbetsmiljöbrottet?

Den 1 juli 1991 trädde brottet arbetsmiljöbrott enligt 3 kap 10 § BrB i kraft i följande lydelse:

”10 § Om brott, som i 7--9 §§ sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till straff som i nämnda lagrum sägs.”<sup>1</sup>

Brottet består således av flera olika rekvisit: först och främst ska brottet kunna falla in under 3 kap 7-9 §§ BrB, ska det ha begåtts med uppsåt eller oaktsamhet samt det ska finnas ett ansvar under arbetsmiljölagen. Således måste arbetsmiljöbrottet beskrivas i ljuset av 3 kap 7-9 §§ BrB. Här blir det särskilt intressant att belysa kausalitetsproblematiken. För att arbetsgivaren ska kunna bli bestraffad ska nämligen arbetsgivarens underlåtenhet ha direkt samband med olyckan.

Med ett kort och något absurt exempel ska kausaliteten diskuteras. Anta att A inte upprättat en arbetsmiljöplan för rutiner angående hantering av farligt ämne. A tror sig veta att i och med att arbetarna arbetat flera år, så används alltid skyddsutrustning. Då B är ny på jobbet vill C och D skämta med honom och slår vad med honom om att B inte vågar arbeta naken under 10 minuter på sin arbetsplats. Då B vet att A är borta vågar han dock göra det, med konsekvensen att han råkar få det farliga ämnet över sig och avlider tyvärr av sina skador. Är A:s underlåtenhet att upprätta arbetsmiljöplan relevant för orsakandet av B:s död?

---

<sup>1</sup> SFS 1991:679.

Att A:s underlåtenhet är ett otillåtet risktagande råder det inget tvivel om eftersom en rad skyldigheter följer av arbetsmiljölagen så som att se till att arbetstagaren är väl medveten om riskerna med jobbet. Frågan är dock om A orsakat följden och om den är relevant för B:s död.

Orsakssamband brukar för det mesta inom straffrätten inte vara särskilt svårt att finna. Själva begreppet är inte särskilt begränsande nämligen och fångar upp en hel del situationer. Emellertid finns det undantag från det här och särskilt tre typsituationer. Den första är när man frågar sig om det verkligen finns orsakssamband, d.v.s. det är tveksamt om vad som lett fram till följden, den andra är när det finns konkurrens mellan olika skadeorsakerna och den tredje handlar om orsakande genom underlåtenhet.<sup>2</sup>

I vårt exempel är det då snarare den andra och tredje situation som kan bli tillämplig då det skulle kunna argumenteras för att olyckan skett trots A inte varit med i exemplet. Dock ska det här beaktas att det finns ett socialt skyddsintresse, i form av arbetsmiljölagen, att faktiskt skydda arbetstagare på ett adekvat sätt och därför blir det ett högre krav på aktsamhet från arbetsgivarens sida. Således torde det finnas ett orsakssamband och det borde också anses vara relevant för följden. Som nämnt kan gärningen även begås genom underlåtenhet.

Problemet med vårt exempel är också att vadet kommer spela roll i bedömningen trots att det inte finns skriftliga rutiner för hantering av det farliga ämnet. Risker finns då här att det inriktas på individens enskilda beteende istället för att se det större systemfelet (brist på rutiner). Försvaret bygger alltså på tanken att offret är den som felat. Det här kallas ”blaming the victim”-problematiken där offrets beteende skärskådas. Utöver att det finns risk för att offret upplever sig vara dubbelt utsatt innebär detta också

---

<sup>2</sup> Asp, Ulväng och Jareborg 2013 *Kriminalrättens grunder* s.78.

att allvarliga systemfel riskerar att undgå granskning. Genom att flytta fokus alltför mycket på offret kan nämligen dessa systemfel fortlöpa.<sup>3</sup>

Utöver kausalitetproblematiken är arbetsmiljöbrottet speciellt ur ett straffrättsligt hänseende, då den vid första anblick tycks kunna angripa juridiska personer. Så är dock inte fallet då endast fysiska personer kan straffas enligt svensk straffrätt. Vem ska då straffas? Här måste åklagare påvisa både att den tilltalad haft arbetsmiljöansvar och straffansvar.

Dessutom ska det utredas vem som utförde själva gärningen.

Arbetsmiljöansvar har alltid den högsta ledaren slutligen men det kan delegeras. För att delegation ska godkännas krävs det dock att det görs på ett godtagbart sätt. Detta fastslogs i NJA 1991 s.247 där någon skriftlig eller muntlig delegering inte skett och befattningsbeskrivningen inte utrymde utökat säkerhetsansvar. Den tilltalade kunde inte hållas ansvarig för vållande till annans död.<sup>4</sup>

När det då kommer till straffansvar brukar man här prata om tre kriterier för att ansvaret ska kunna delegeras. Det ska finnas ett behov av delegation samt kompetens och befogenhet hos den delegationen sker till. Med behov menas delegation ska vara behövlig, med kompetens att personen har tillräcklig utbildning och möjlighet för uppdraget och slutligen med befogenhet menas att personen ska ha rätt att fatta beslut. Dessa här brukar tillsammans benämnas reellt inflytande d.v.s. faktisk kontroll.<sup>5</sup>

För att bland annat kunna komma åt arbetsgivare som döljer sig bakom juridiska personer har det införts en lagstiftning om företagsbot. Här står istället näringsidkare i fokus, vilket kan vara både en juridisk eller fysisk person. Fokus har alltså flyttats från att komma åt den fysiska personen till näringsidkaren i större mån då det 2006 infördes nya regler om företagsbot, vilket har gjort att åklagaren åtar för företagsbot i större utsträckning än

---

<sup>3</sup> Arbetsmiljöverket *Arbetsmiljöbrottets omfattning, struktur och utveckling* s.8 2013  
{Fortsättningsvis Arbetsmiljöverket}

<sup>4</sup> Arbetsmiljöverket s.14.

<sup>5</sup> Tommy Iseskog *Arbetsmiljöansvar* 11:e upplaga 2010.

åttalar för arbetsmiljöbrott istället. Anledningen till detta är en ny bestämmelse i 36 kap 10 a § BrB som ger en skyldighet för åklagare att åtalspröva brott som kan föranleda företagsbot. D.v.s. åklagaren ska endast föra talan om exempelvis arbetsmiljöbrott utöver företagsbot ifall det är viktigt ur allmän synpunkt att driva ett sådant mål. Ifall så sker finns det regler om jämkning.<sup>6</sup>

Arbetsgivarens underlåtenhet måste även för att arbetsmiljöbrott ska aktualiseras bryta mot arbetsmiljölagen (1977:1160), men eftersom det är en ramlag kommer de flesta fallen att kunna sorteras in under någon av paragraferna. Exempelvis är 2 kap 2 § så pass allmänt hållen att exempelvis vårt exempel kan med lätthet bryta mot detta lagbud.

## **2.2 Hur har arbetsmiljöbrottets intentioner uppfyllts?**

Tanken med lagstiftningen var att dels öka kunskapen för rättsväsendet angående arbetsrelaterade brott dels för att markera tydligt den aktsamhetsstandard som följer av att bedriva en verksamhet för arbetsgivaren. När det kom till kunskapen menade man att polisen såväl som åklagare hade god kunskap om vållande till annans död vid exempelvis trafikbrott, men att den var knapphändig när det kom till dödsfall i samband med arbete. Anledningen till att lagstiftaren valde att placera den i brottsbalken var för att markera allvarligheten i brottet och en strävan att samla de mest centrala straffbestämmelserna där.<sup>7</sup>

I SOU:n som ledde fram till propositionen lyftes också framförallt fram att om arbetsmiljöbrott regleras i en särskild lagstiftning kommer en koppling till arbetsmiljölagen att kunna göras smidigare. Precis som det senare togs upp i propositionen var vållande till annans död alltför starkt förknippat med

---

<sup>6</sup> Hans Wiklund ”Företagsbot dominerar arbetsmiljömålen – fler tvingas betala och beloppen har ökat.”, Tema arbete, publicerad 2012-03-23 hämtad 2014-05-15.

<sup>7</sup> Prop 1990/91:140 s. 109 ff.

trafikbrott och det ansågs att det behövdes en särskild reglering för att underlätta myndigheters arbete och för att det skulle bli mer allmänt känt för de som har att följa den.<sup>8</sup>

I en rapport som AV framställt försöks det empiriskt och sociologiskt fastställa hur syftena med arbetsmiljöbrottet har tillgodosetts. Med stöd av utländsk forskning, empiriskt underlag från myndigheter inom rättsväsendet och olika teorier analyseras nuvarande lagstiftning i Sverige. Främst polisväsendet och åklagarväsendet analyseras då det särskilt är här som den första gallringen sker.<sup>9</sup>

En särskilt intressant del som tas upp i rapporten är en studie från Finland där somliga finska poliser tenderar att inte vilja beskriva arbetsplatsolyckor i termer av brott. Detta tros bero på bristande kunskaper och att poliserna har en alltför enformig bild av hur brottet ser ut. Dessutom tyckte vissa poliser att ärendena inte ens bör drivas vidare.<sup>10</sup>

För att rättsväsendet ska ha något att hantera krävs det att brottet kommer till kännedom. Detta sker oftast genom att i samband med att ambulans skickas till platsen blir även polisen inkopplad. Det kan dock även ske genom offret eller något vittne anmäler eller att någon annan myndighet anmäler. Innan det sker ett brott enligt 3 kap 10 § BrB kan självfallet arbetsgivare fortfarande begå ett brott enligt arbetsmiljölagen. Detta brott upptäcks oftast under AV:s inspektioner och de brister som upptäcks då kan arbetsgivaren påtvingas att ordna genom föreläggande eller förbud.<sup>11</sup>

När det kommer till dolda brott d.v.s. sådana brott som inte kommer till rättsväsendets kännedom rör det sig ofta om mindre företag och att just de utmärker sig tror man beror på att arbetstagaren då står i ett vänskapligt förhållande till arbetsgivaren och blir mer obenägen att driva en process.

---

<sup>8</sup> SOU 1988:3 s. 142.

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket.

<sup>10</sup> Arbetsmiljöverket s.20.

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket s.61.

Polisen kan lyckas undgå att få reda på brottet genom att exempelvis arbetsgivaren själv kör arbetstagaren till sjukhuset. Hur mycket dold brottslighet vid arbetsmiljöbrott det finns är av naturliga skäl svårt att bedöma.<sup>12</sup>

Arbetsmiljöbrottet speciella natur syns tydligt i lagföringen av personer för detta brott. I rapporten från AV har det gått igenom domar från 2006-2010 och gjorts en jämförelse mellan 3 kap 7-8 §§ BrB utanför arbetsplatser och på arbetsplatser (3 kap 10 § BrB). Utanför arbetsplatser har 1278 individer blivit lagförda medan endast 74 individer har blivit det för arbetsmiljöbrott. För arbetsmiljöbrott har ingen dömts till fängelse utan det är böter samt villkorlig dom som är mest vanliga påföljden.<sup>13</sup>

Detta kan sedan stå i komparation med hur många polisanmälningar som görs och hur många som står som misstänkta, det vill säga steget innan lagföring. Mellan perioden 2006-2010 gjorde 6152 polisanmälningar och 644 personer var misstänkta. Dock ska här nämnas att även brott mot arbetsmiljölagen är inräknat i denna statistik, vilket medför att det blir en hel del bortfall i statistiken.

För att kunna läsa av statistiken vad det gäller polisanmälningar krävs dock en förståelse för rutinerna inom polisväsendet. När polisen kommer till en olycka så kodas händelsen enligt en viss kod som exempelvis vållande till arbetstagares död (0391). Denna kod kan dock ändras efter ärendet behandlas, vilket kan vara lite problematiskt eftersom enligt den svenska registreringsprincipen kommer ärendekoden när anmälan upprättades föras in i statistiken. Därmed kan statistiken bli något missvisande och inräkna brott som senare inte alls visat sig vara brott eller tvärtom för den delen.<sup>14</sup>

Det måste här nämnas något mer om den förändring som företagsbot inneburit för arbetsmiljöbrottet. När kraven sänktes 2006 fick helt plötsligt

---

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverket s.61.

<sup>13</sup> Arbetsmiljöverket. s. 34.

<sup>14</sup> Arbetsmiljöverket s.29.



företagsboten en dominerad roll som sanktion. Intressant är att 2007 handlade endast två fall om företagsbot medan 2008 var siffran uppe i 123. Arbetsrättsjuristen Lotten Loberg säger till tidningen Arbetet att vad som lockar är det faktum att det inte behövs utredas vem som exempelvis har tagit bort skyddet det vill säga gärningsmannen behöver inte identifieras.<sup>15</sup>

När det då kommer till antal anmälningar kan en ökning ses de senaste åren och det beror inte helt och hållet på effektiviserad lagstiftning. Antalet olyckor har också ökat, och inom svensk forskning menar man att det beror på i huvudsak två saker. Dels har arbeten rent generellt blivit mer komplicerat vilket leder till fler olyckor, dels har utländsk arbetskraft etablerat sig väl på den svenska marknaden, vilket kan ge upphov till fler missöden eftersom språk och kunskap om arbetsmiljölagar kan vara bristfällig. Bland dessa arbetsgivare upplevs arbetsmiljölagen svårförstådd.

16

## **2.3 Vilken kritik har framförts mot arbetsmiljöbrottet och rättväsendets hantering?**

Frågan om hur arbetsmiljöbrottet ska regleras brukar inom litteraturen förespråkas av två olika skolor: Straffmodellen och samverkansmodellen. Straffmodellens förespråkare menar att det krävs hårdare tag från rättväsendets sida för att företagen inte ska begå arbetsmiljöbrott, d.v.s. förespråkarna menar att brottet begås huvudsakligen på grund av ekonomiska skäl och för att hindra arbetsgivaren från att begå det krävs hårda sanktioner. Samverkansmodellen menar istället att arbetsmiljöbrottet är en faktor av bristande information och utbildning från företagets sida.

---

<sup>15</sup> Esref Okumus ”Många straffas för arbetsmiljöbrott”, Arbetet, publicerad 2011-11-03 hämtad 2014-05-16.

<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket s. 19.

Samverkansmodellen tror starkt på att företagen kan självreglera och att det ligger i marknadens intresse att upprätthålla en god arbetsmiljö.<sup>17</sup>

Förespråkare för de olika modellerna beskriver således arbetsgivarens beteende som antingen snarlikt uppsåtligt handlade från arbetsgivarens sida (straffmodellen) och oaktsamhet (samverkansmodellen). Inom svensk rätt har vi som många andra en blandning av båda modellerna, men vi lutar åt samverkansmodellen en aning då vi har en relativt restriktiv hållning vad det gäller straff, särskilt vad det gäller arbetsrättsområdet där en förhandlings- och konsensustradition vuxit fram. Dessutom är det mer vanligt att arbetsmiljöarbetet drivs på en lokal nivå och därför anser sig staten ha en mer begränsad roll.<sup>18</sup>

I en utredning som den nuvarande regeringen beställde angående vad som bör straffas nämns arbetsmiljöbrott som något som inte särskilt bör vara kriminaliserat. Anledningen till att det bör avskaffas är att det redan finns lagstiftning som tillgodogör skyddsintresset (läs 3 kap 7-9 §§ BrB). Dessutom menas det i utredningen att då regler angående företagsbot förändrats markant finns det inte längre behov av särskild lagreglering.<sup>19</sup>

I ett remissvar från AV bemöts dock kritiken och AV påpekar än en gång det pedagogiska värdet i att ha en sådan här lagstiftning. De menar även att det inte alls handlar om dubbel kriminalisering då konkurrensproblematiken inte finns eftersom en gärningsman inte kan bli dömd till både exempelvis vållande till annans död och arbetsmiljöbrott; att ett upphävande skulle få negativa effekter och att det är en viktig lagstiftning för uppföljning av arbetsmiljön. AV menar att det redan avkriminaliserats en hel del och att det skulle sända ut fel signaler med mer avkriminalisering. Dessutom har lagstiftningen underlättat en hel del för myndigheter emellan och att nu ta bort den skulle kunna förstöra det som byggts upp.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Arbetsmiljöverket s. 12 ff.

<sup>18</sup> Arbetsmiljöverket s. 12 ff.

<sup>19</sup> SOU 2013:38 Vad bör straffas s. 517 ff.

<sup>20</sup> Remissvar från AV JU2013/106323.

Att inte alls kriminalisera underlåtenhet från arbetsgivarens sida skulle dessutom kunna upplevas som något stötande för allmänheten. Snarare finns det från såväl internationellt som nationellt håll kritik mot att det är för låga straffsatser. Hårdraget menar kritikerna det vill säga förespråkare för straffmodellen att ibland är sanktionen så mild att det snarast kan ses som en produktionskostnad.<sup>21</sup>

Att arbetsmiljöbrott är problematiskt framgår av färsk statistik från Åklagarmyndigheten. Med självkritik fann myndigheten att det tar dubbelt så lång tid för att utreda vållande till annans död om det sker på en arbetsplats i jämförelse med en vanlig plats. Faktorer så som okunskap, att polisen i vissa fall lägger över förundersökningen på AV istället för att bedriva den själva och att det inte är ett högprioriterat brott nämns som möjliga förklaringar.<sup>22</sup>

Kritik mot hur arbetsmiljöbrottet hanteras inom polisväsendet finns redan i en SOU från 1988 där det ansågs att utbildningen inom detta bör finnas på polishögskolan eftersom kunskaperna om brottet ansågs vara undermåliga. Dessa tankar består än idag då det i intervjuer med olika myndigheter framhölls särskilt att polisen har bristande kunskaper och att det tyvärr är ett lågprioriterat brott. Ett annat problem som särskilts nämndes var att det ansågs att utredande poliser snabbt går över till inre tjänst, vilket gör att en ny måste bli upplärd och det då går miste om värdefull kunskap.<sup>23</sup>

Uppdrag Granskning sändes den 14 februari nu i år ett program om dödsolyckor på arbetet. Här uppmärksammades särskilt den långa utredningstid som polis och åklagare har för att utreda om brott begåtts. I snitt tar det över 2 år från det att förundersökning inleds till att dom meddelas. Mats Palm chefsåklagare för REMA menar att dessa långa utredningstider beror till stor del på att polisen inte prioriterar

---

<sup>21</sup> Arbetsmiljöverket s. 17.

<sup>22</sup> Sofia Bering "Långsam utredning av arbetsmiljöbrott" svt.se hämtad 2014-04-28.

<sup>23</sup> SOU 1988:3 s. 118 ff samt Arbetsmiljöverket. s. 59.

arbetsmiljöbrott och att dessutom hade det behövts en särskild enhet likt REMA. Dock poängterar han att det är ett tekniskt komplicerat brott och att det är mycket som ska utredas, som till exempel vem som är ansvarig och om det finns ett orsakssamband. Särskilt problematiskt blir det när flera företag är inblandade då det ska visas vem som gjort och sagt vad.<sup>24</sup>

Journalistens konfronterade även Mats Palm med det faktum att de nedlagda fallen och många friande domar riskerar att skapa en norm bland åklagarna. Detta hänger dock ihop med den skyldigheten för åklagaren att endast åtala ifall han eller hon ser en fällande dom framför sig. Fast prognosen blir svårare att göra ifall allt fler fall blir nerlagda eller domstolen friar för mycket.<sup>25</sup>

Rättsväsendets hantering innebär också att det kan vara fördelaktigt att se hur den preventiva lagstiftningen och myndigheternas arbete ser ut. När det kommer till det idag är arbetsmiljölagen den huvudsakliga preventiva lagstiftningen. Sanktionerna mot arbetsmiljölagen är idag i form av böter men från och med den första 1 juli 2014 kommer detta i stora drag ersättas med sanktionsavgifter.<sup>26</sup> Det här efter att det i en statlig utredning kommits fram till att böter inte är en effektiv lösning för att få regler om arbetsmiljö att följas. Som huvudorsaker menades det i utredningen att det var alltför få anmälningar och det inte var särskilt många personer som lagfördes (jfr 644 personer i ovan statistik). Dessutom påpekades det att straff endast ska användas när andra alternativa sanktioner inte är tillräckliga.<sup>27</sup>

Det andra som gjorts är att 2009 infördes en riksenhet för miljö – och arbetsmiljömål inom åklagarmyndigheten. För närvarande finns det 6 olika verksamheter som ansvarar för olika geografiska områden. Sedan den införts har rättsväsendet kunnat se en markant ökning i antal domar och strafföreläggande. Lotten Lorberg som jobbar på REMA tycker att den

---

<sup>24</sup> Uppdrag Granskning ”Dödad på jobbet” publicerad 2014-02-14 hämtad 2014-05-17.

<sup>25</sup> Uppdrag Granskning ”Dödad på jobbet” 2014-02-14 hämtad 2014-05-17.

<sup>26</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida sökord Sanktionsavgifter hämtad 2014-05-16.

<sup>27</sup> SOU 2011:57 s. 14.

enheten fungerar väl och anser att det är en stor fördel att enheten delar chef som då kan driva särskilda frågor.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Åklagarmyndighetens hemsida sökord Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål hämtad 2014-05-15 samt Esref Okumus ”Många straffas för arbetsmiljöbrot”, Arbetet, publicerad 2011-11-03 hämtad 2014-05-16.

### 3. Analys

Arbetsmiljöbrottet vars tanke var att förändra synsätt inte lagtext har nu varit kraft i snart 13 år. I arbetet har jag försökt visa hur lagstiftningen påverkat rättsväsendet och allmänheten. Som vi sett har den inte riktigt fått det genomslag som lagstiftaren velat. Jag ska nu redovisa för det som jag presenterat och berätta hur jag tänker kring det.

Först och främst är det viktigt att diskutera själva arbetsmiljöbrottet rent juridiskt, då den kommer få genomslag rent sociologiskt också. Som nämnt blir första problemet som vi stöter på kausalitet. Det är svårt att visa på att arbetsgivarens underlåtenhet är den relevanta orsaken till de olyckor som sker. Detta i och med att händelseförloppet kan vara utdraget samt att även arbetstagarens handlade ska tas i beaktning. Det kan alltså finnas konkurrerande skadeorsaker som i mitt givna exempel och det gör att det kan bli svårt att utröna vem som bör hållas straffrättsligt ansvarig.

Samtidigt får det inte av rättssäkerhetsskäl sänkas på detta krav enligt min mening.

Även blaming the victim-problematiken är här värd att diskutera. Inte nog med att offret utsatts för allvarlig eller rent av dödlig skada utan personen ifråga ska dessutom skärskådas för sitt eget beteende. Det blir i princip som en dubbel viktimisering. Det här är dock något som en är tvungen att acceptera när det ska regleras inom straffrätten. Man kan nämligen inte plocka russinen ur kakan. Det spelar dessutom en stor roll i skadeståndshänseende ifall offret agerat grovt vårdslöst så självfallet ska åklagaren även undersöka detta men poängen är att trots offrets agerande kan det fortfarande röra sig om ett systemfel hos arbetsgivaren.

Lägg här till att förövaren överhuvudtaget kan bli svår att peka ut eftersom endast fysiska personer kan pekats ut och ibland har ett företag många arbetsledare. Arbetsledaren är som nämnt inte likställd med den som tar det

slutliga straffrättsliga ansvaret. Det här kan också ses i lagföringen av personer för detta brott där endast 74 stycken individer kunnat lagföras under perioden 2006-2010. Detta på grund av svårigheter att hitta den straffansvariga, men också för att i många fall håller det inte för åtal. Att sedan ingen av dessa individer blivit dömda till fängelsestraff talar för att straffmodellen inte är särskilt effektiv i detta hänseende. Om straffmodellens tanke är att förhindra att arbetsgivaren inte ska kunna ekonomiskt planera sin underlåtenhet slår det fel när endast böter och villkorlig dom döms ut. Visserligen är detta sanktioner som kan slå hårt mot arbetsgivaren, men behöver dessa då vara straffrättsliga?

Menar jag då att lagstiftaren ska vara så radikal som att helt avkriminalisera? Nej, den lösningen tror jag inte på då det skulle få underliga konsekvenser. Hade det varit rimligt att bli mildare dömd om brottet vållande till annans död begicks på en arbetsplats? Nej, det handlar snarare om att i de flesta fall är straffsystemet inte en effektiv sanktion. Ett starkt civilrättsligt sanktionssystem hade här fungerat bättre, men självfallet i de mest flagranta fallen krävs fortfarande fängelse på straffskalan.

Hur är det då med den nya regleringen om åtalsprövning? Detta är en bra paragraf som gjort att det undviks tal om dubbel kriminalisering och att onödiga åtal förs av åklagaren. Samtidigt kan det leda till att åklagaren tar den lätta vägen och till och med i flagranta fall endast väljer att yrka på företagsbot. Företagsboten är bra som grund för att komma åt arbetsgivare men arbetsmiljöbrottet behövs när det är ett vanemässigt beteende eller särskilt allvarligt brott. Det är dock ett stort steg i rätt riktning med mer fokus på inte rent straffrättsliga sanktioner.

Angående det nya sanktionssystemet med sanktionsavgifter istället för böter vid brott mot arbetsmiljölagen kan jag kort kommentera att jag håller med lagstiftaren här. Det kommer att göra att åklagaren kan fokusera på mer allvarliga fall och att alla fall inte behöver avgöras av domstol. Med

sanktionsavgifter istället för böter ställs heller inte de höga kraven som straffrätten uppbar.

Som nämnt i arbetet finns det även svårigheter vid själva utredningen. Den tar alldeles för lång tid och det råder kunskapsbrist bland utredarna. Vad det gäller kunskapsbristerna tycker jag likt SOU:n från 1988 att det krävs en särskild utbildning för poliser i arbetsmiljöbrott. Det ska självfallet inte begäras att de blir experter i ämnet då det finns ju trots allt andra brott men däremot att de har en mer grundläggande kunskap och tydligare kan se ifall det rör sig om ren olycka eller något brott har inträffat. Med tanke på att dagens resurser för polisen redan är begränsade håller jag inte med Mats Palm om att en särskild enhet bör bildas. Jag tror snarare det behövs en klarare riktlinjer för polisen om att prioritera detta brott och som sagt fler internutbildningar. En sak är klar i alla fall: De utredningstiderna på över 2 år idag är inte acceptabla och bör definitivt förkortas.

I Åklagarmyndigheten är det inte helt felfritt heller, det kan upplevas att det ibland är alltför fega åklagare som inte driver fallen vidare. Men precis som Uppdrag Granskning nämner beror det på att det finns en skyldighet att endast åtala ifall åklagaren ser en fällande dom framför sig och det blir problematiskt om andra liknande fall läggs ner. Det blir en här ond cirkel som kan vara svår att bryta och likt väl kan en norm bildas. Att ta bort skyldigheten skulle inte fungera rent rättsekonomiskt, men det gäller för åklagaren att våga driva sitt fall och inte enbart stirra sig blind på snarlika fall.

Jag tycker det emellertid är bra att det har införts en särskild enhet för miljö- och arbetsmål när det kommer till åklagare. Specialistkompetens är viktigt här och i och med att de står under samma chef blir det en likhet mellan de geografiska länen, vilket är viktigt för likabehandling. Det är däremot fel att i för stor utsträckning låta AV sköta förundersökningar, då det kan slå fel enligt mig eftersom de inte har samma befogenheter som polis eller åklagare. Detta riskerar då att förhålla en skyndsamt utredning och att bevis



går miste om att säkras. Bättre är i så fall att AV kan kopplas in som ett slags bollplank, men däremot bör de inte ta över förundersökningarna.

Något som jag tycker är positivt med lagstiftningen är just det faktum att statistik nu kan lyftas fram och att arbetsmiljöbrottet vållande till annans död skiljs från ett vanligt vållande till annans död. Det är nämligen viktigt att skilja dem åt, eftersom vid arbetsmiljöbrott spelar såväl ekonomiska som sociologiska faktorer en roll i ett större hänseende. Om det inte råder en stark skyddande lagstiftning kommer arbetsgivare att kunna konkurrera med billigare arbetskraft och dålig arbetsmiljö. Detta till skillnad från vållande till annans död på en vanlig plats där det knappast finns ekonomiska incitament. Statistiken kan dock förbättras och det borde vara mer klart för polisen om hur de ska koda olyckor vid en arbetsplats. Och om det nu ändras borde den svenska registreringsprincipen få ge vika för en mer tillförlitlig statistik. Dessutom hade jag velat se mer diskussion i doktrin om brottet då jag själv märkt att det knappt finns något material om detta brott, medan det däremot finns väldigt mycket forskning kring arbetsmiljön i sig.

Enligt mig så finns det både fördelar och nackdelar med straffmodellen och samverkansmodellen. Vad det angår straffmodellen finns det här en problematik med att arbetsgivaren i kanske för stor utsträckning likställs med en kriminell. Med denna modell tas det inte hänsyn till om arbetsgivaren faktiskt försökt göra det rätta, trots brister i kunskapshänseende. Samtidigt är väl det problemet med samverkansmodellen, att den just målar upp arbetsgivaren som en alltför god person. Ekonomiska intressen ska absolut inte underskattas och kan mycket väl bli incitament för arbetsgivaren att skära ner på arbetsmiljösäkerheten. Det är därför vi fortsatt borde ha en kombination av både och att både staten men också arbetsmarknadsparterna trycker på för en god och säker arbetsmiljö.

Som vi kunde se i statistiken råder det en stor diskrepans mellan anmälda brott och lagförda. Även med beaktning av att det är en hel del anmälningar

som inte ska räknas in om vi sorterar bort brott mot arbetsmiljölagen är det fortfarande intressant att så få personer blir lagförda. Att dra några större slutsatser från detta är dock svårt annat än de jag redan har nämnt. Det får också här tas i beaktning att företagsbot infördes 2006, vilket gör att lagföringar för de brott som företagsbot kriminaliserar för minskats drastiskt.

Dolda brott är en särskild problematik som är svårlöslig rent lagtekniskt. Som nämnt finns det ett flertal brott som inte kommer till polisens kännedom eftersom arbetstagare inte vågar anmäla i större utsträckning. Det sociala band mellan en arbetstagare och arbetsgivare gör att arbetstagarna kan vara ovilliga att anmäla. Här handlar det snarare om att informera arbetstagaren väl om sina rättigheter och erbjuda stöd från exempelvis fackföreningar.

Hur är det då, kan arbetsmiljöbrottet anses vara dubbel kriminaliserat? Nej, det tycker jag inte. Som sagt kan gärningsmannen inte bli dömd till både exempelvis vållande till annans död och arbetsmiljöbrott. I övrigt håller jag helt med AV:s poängtering att det är fortsatt viktigt att urskilja dem åt. Att ta bort arbetsmiljöbrottet skulle inte lösa några problem utan snarare vara att ta ett långt steg tillbaka.

Dubbel bestraffning då, kan inte gärningsmannen bli dömd till företagsbot och arbetsmiljöbrott samtidigt? Visst går det, men sedan företagsbot och åtalsprövning för de brott som kan ge upphov till företagsbot skärpts till brukar inte arbetsmiljöbrottstalan och företagsbotstalan ske samtidigt, men även om det sker finns det ju regler om jämkning. Bara för att företagsbot tillkommit är inte det individuella ansvaret helt tillfredsställt eftersom det inte är en ren straffsanktion. Den markering som domstolen gör när den dömer någon rent straffrättsligt ska inte underskattas och det faktumet att domstolen då fördömer den fysiska personen och inte den juridiska.

Något som jag tycker saknas i rapporten och som jag själv inte riktigt kunde hitta något om var hur lagstiftningen upplevts för arbetsgivare. En av intentionerna var ju att få arbetsgivare att inse den ökade aktsamhetsstandard som följer av att bedriva en verksamhet. Detta är visserligen svårt att både mäta och kanske väldigt svårt för en enskild att tala om, men det hade varit intressant att veta vad arbetsgivaren tycker. I den allmänna debatten förs ofta talan om att arbetsmiljölagarna är komplicerade för den enskilda arbetsgivaren. Hur är det med arbetsmiljöbrottet? Förstår arbetsgivaren att han eller hon kan bli straffrättsligt ansvarig och inte bara behöva betala böter?

Hur har då lagstiftningens intentioner uppfyllts? Visserligen har som AV nämnt lagstiftningen gjort att myndigheterna AV, polisväsendet och åklagarmyndigheten samarbetar mer med varandra och arbetsmiljöbrottet har varit till stor nytta vid informationssamling. Sedan den införts har det kunnat skiljas mellan en vanlig olycka och arbetsolycka rent statistiskt och det har förenklat myndigheternas arbete. Som nämnt är det inte mycket material som finns rent kriminologiskt om arbetsmiljöbrott, men det som ändå finns är just tack vare den här lagstiftningen. Fortfarande haltar det dock i synen hos polisen när det kommer till detta brott. I för stor grad behandlas det som en olycka och den kompetens som ändå finns tenderar att försvinna. Om polisen på allvar vill klara upp det här brottet effektivare krävs mer resurser och utbildning.

Avslutningsvis skulle jag vilja säga att framtiden ser någorlunda ljus ut för arbetsmiljöbrottet och dess problem. Lagstiftarna är medvetna om problemen och vi kan se att åtgärder görs så som exempelvis företagsbot. Åklagarmyndigheten har inrättat en särskild myndighet och även om polisen får hård kritik har de i en egen rapport insett sina brister. Det är även av stor vikt att Arbetsmiljöverket fortsatt ger ut rapporter och sammanställer statistik. Kanske kan då lagstiftningens intention till fullo uppfyllas.

## Käll- och litteraturförteckning

### Trycka källor

NJA 1991 s.247

Proposition 1990/91:140

Remissvar från Arbetsmiljöverket JU2013/106323

Statens offentliga utredningar 1988:3 Arbetsolycka ”olycka” eller arbetsmiljöbrott?

Statens offentliga utredningar 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner

Statens offentliga utredningar 2013:38 Vad bör straffas?

### Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket allmän information hämtad 2014-05-16.

<http://www.av.se/lagochratt/sanktionsavgifter/>

Arbetsmiljöverket rapport Anders Nilsson,

Felipe Estrada, Janne Flyghed och Karin Bäckman *Arbetsmiljöbrottens omfattning, struktur och utveckling* publicerad februari 2013 hämtad 2014-04-20.

[http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2013\\_04.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2013_04.pdf)

Esref Okumus, tidningen Arbetet, *Många straffas för arbetsmiljöbrott*  
hämtad 2014-05-16.

<http://arbetet.se/2011/11/03/arbetsmiljomalen-okar-kraftigt/>

Hans Wiklund, Tema arbete, *Företagsbot dominerar arbetsmiljömålen – fler tvingas betala och beloppen har ökat* publicerad 2012-03-23 hämtad 2014-05-15.

<http://www.temaarbetsmiljo.se/lasamer-foretagsbot.htm>

Sofia Bering, SVT, *Långsam utredning av arbetsmiljöbrott* publicerad 16 april hämtad 2014-04-28.

<http://www.svt.se/nyheter/sverige/dubbelt-sa-lang-tid-att-utreda-arbetsmiljobrott>

Uppdrag Granskning *Dödad på jobbet*, sändes 2014-04-16 hämtad från Svtplay 2014-05-17.

<http://www.svtplay.se/video/1960254/avsnitt-13>

Åklagarmyndigheten kontakt Nationella åklagarkammare – riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål hämtad 2014-05-15.

<http://www.aklagare.se/Sok-aklagare/Nationella-aklagarkammare-/Riksenheten-for-miljo--och-arbetsmiljomal/>

## **Litteratur**

Petter Asp, Magnus Ulväng, Nils Jareborg: *Kriminalrättens grunder*, 2:e upplagan, Uppsala 2013.

Tommy Iseskog: *Arbetsmiljöansvar*, 11:e upplagan, Vällingby 2010.