



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Victoria Bergholtz

# Kränkande särbehandling på arbetsplatsen - arbetstagarens skydd mot mobbning och trakasserier

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönmar

Termin för examen: HT2014

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>2</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>4</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>5</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod och material	7
1.4 Avgränsningar	9
1.5 Disposition	10
<b>2 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b>	<b>11</b>
2.1 Centrala begrepp	11
2.1.1 Den psykosociala arbetsmiljön	11
2.1.2 Kränkande särbehandling	12
2.1.3 Förhållandet mellan begreppet mobbning och begreppet trakasserier	12
2.2 Mobbningsförloppet	13
2.3 Hur vanligt är kränkande särbehandling på arbetsplatsen?	14
<b>3 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING INOM ARBETSMILJÖRÄTTEN</b>	<b>16</b>
3.1 EU-rättslig reglering av den psykosociala arbetsmiljön	16
3.2 Arbetsmiljörätt	18
3.2.1 Den psykosociala arbetsmiljöns beskaffenhet	20
3.2.2 Arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs	22
3.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete	23
3.2.4 Föreskriften om kränkande särbehandling och dess tillämpning	24
3.2.5 Samverkan	27
3.3 Arbetsmiljöbrott	30
3.4 Konsekvenser av mobbning inom ramen för anställningsskyddet	33

<b>4 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING INOM DISKRIMINERINGSRÄTTEN</b>	<b>36</b>
4.1 Skydd mot trakasserier i EU-rätten	36
4.2 Skydd mot trakasserier i diskrimineringslagen	38
4.2.1 Tillämpningen av trakasseriförbudet	41
4.2.2 Omfattningen av utredningsskyldigheten	43
4.3 Den trakasserande arbetstagarens ansvar	45
<b>5 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING INOM DEN ALLMÄNNA STRAFFRÄTTEN</b>	<b>47</b>
<b>6 KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING INOM SOCIALFÖRSÄKRINGSRÄTTEN</b>	<b>49</b>
<b>7 FÖRSLAG OM ÄNDRAD LAGSTIFTNING</b>	<b>52</b>
7.1 Arbetsmiljöverkets förslag om en samlad föreskrift	52
7.2 Fackförbundens krav på ny lagstiftning	54
<b>8 ANALYS</b>	<b>56</b>
8.1 Arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling	56
8.2 Arbetsgivarens skyldigheter	57
8.3 Skydd mot kränkande särbehandling genom socialförsäkringsrätten	58
8.4 Skydd mot kränkande särbehandling genom straffrätten	59
8.5 Rättsliga konsekvenser för den mobbande arbetstagaren	60
8.6 Slutsatser	60
<b>BILAGA A</b>	<b>63</b>
<b>BILAGA B</b>	<b>70</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>72</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>77</b>

# Summary

Victimization is a concept that mainly contains adult bullying, harassment and sexual harassment. Victimization through bullying is regulated in Swedish law primarily through the work environment legislation, since it is considered to be an organizational issue. The work environment shall according to the Swedish Work Environment Act be satisfactory and the employer shall take all the precautions necessary to prevent the employee from being exposed to health hazards. There is also an ordinance that specifically regulates victimization in the workplace. The Swedish Work Environment Authority ensures compliance with the work environment legislation. The work environment legislation does not contain any rules on compensation, however an employee who becomes ill as a result of victimization can receive sickness benefits under the social security legislation. An employer who fails to take sufficient measures to prevent and address victimization may be convicted of a work environment offence, however the legal position is not entirely clear. In February 2014 a Swedish District Court sentenced two bosses for work environment offence by involuntary manslaughter, since they had not taken sufficient measures to investigate alleged bullying in the workplace. The judgment has been appealed.

If the victimization is associated with one of the grounds of discrimination sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age, or is of a sexual nature, the Swedish Discrimination Act may apply. According to the Discrimination Act an employer may not subject an employee to harassment or sexual harassment and he or she has an obligation to investigate and take action when having the knowledge that an employee feels subjected to harassment or sexual harassment. An employer who violates this provision may be sentenced to pay compensation for discrimination.

The consequence for an employee who harasses or bullies another employee may be that he or she is terminated, dismissed or reassigned. The Swedish Criminal Code also contains some provisions that may apply to some serious forms of victimization.

The protection of an employee who is subjected to victimization depends largely on the expression of the victimization. An employee who is subjected to harassment or sexual harassment has a considerably stronger protection than an employee who is subjected to bullying, since the Discrimination Act is civil law, while the Work Environment Act is public law. This means that an employee who believes that an employer violates the Work Environment Act lacks opportunities to initiate proceedings against the employer.

# Sammanfattning

Kränkande särbehandling är ett begrepp som innefattar bland annat vuxenmobbing, trakasserier och sexuella trakasserier. Kränkande särbehandling genom mobbing regleras i svensk rätt främst genom arbetsmiljörätten. Arbetsmiljön ska enligt arbetsmiljölagen vara tillfredsställande och arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare drabbas av ohälsa. Det finns även en föreskrift som specifikt reglerar kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetsmiljölagstiftningen följs. Arbetsmiljörätten innehåller inga regler om ersättning, men en arbetstagare som blir sjuk till följd av kränkande särbehandling kan få sjukersättning enligt socialförsäkringsrätten. En arbetsgivare som inte vidtar tillräckliga åtgärder för att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling kan eventuellt dömas för arbetsmiljöbrott, men rättsläget är osäkert. Östersunds tingsrätt dömde i februari 2014 två chefer för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död, då de inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att utreda påstådd mobbing på arbetsplatsen. Domen är överklagad till hovrätten.

Om den kränkande särbehandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder eller är av sexuell natur kan diskrimineringslagen bli tillämplig. Enligt diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för trakasserier eller sexuella trakasserier och han eller hon har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om att en arbetstagare känner sig utsatt. En arbetsgivare som bryter mot detta kan dömas till att betala diskrimineringsersättning.

Följden för den arbetstagare som trakasserar eller mobbar någon annan kan bli att han eller hon sägs upp, avskedas eller omplaceras. Brottsbalken innehåller även vissa bestämmelser som kan bli tillämpliga vid grova former av kränkande särbehandling.

Skyddet för en arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling beror till stor del på hur den kränkande särbehandlingen yttrat sig. Den arbetstagare som utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier har ett betydligt starkare skydd än den som utsätts för mobbing, då diskrimineringslagen är en civilrättslig lag medan arbetsmiljölagen är en offentlighetslag. Detta innebär att en arbetstagare som anser att arbetsgivaren bryter mot arbetsmiljölagen saknar möjligheter driva process mot sin arbetsgivare.

# Förord

Idén till den här uppsatsen fick jag under mitt utbytesår på Suffolk University Law School i Boston. Det är tack vare universitetets arbetsrättsprofessor, David Yamada, som jag kom på uppsatsens ämne, då han är väldigt drivande i frågan om att införa en amerikansk lagstiftning mot mobbning på arbetsplatsen. Han ansåg att Sverige är ett föregångsland och jag blev intresserad av att undersöka om det verkligen är så.

Jag skulle vilja tacka de som har hjälpt mig att färdigställa den här uppsatsen. Först och främst vill jag tacka min handledare Mia Rönnmar, som alltid svarat på mina frågor och hjälpt till att leda mig rätt när jag känt mig helt förvirrad. Sedan vill jag tacka Nina och Sanna för genomläsning, värdefulla synpunkter och peppande genom hela uppsatsperioden.

Att skriva uppsats är ibland tungt och därför vill jag tacka mina vänner här i Lund som har gjort hösten uthärdlig och mer därtill. Tack Emelie, Emma, Anna och Hanna för att ni alltid ställer upp med middag och Bezzerwizzer när jag har tröttnat på biblioteket. Med den här uppsatsen sätter jag punkt för min tid i Lund och jag vill såklart tacka alla som har gjort åren i Lund till de bästa någonsin. Även min familj som alltid ställer upp för mig förtjänar ett tack.

Nu är det dags för mig att lägga mig på en sandstrand och vila upp mig inför nya utmaningar i arbetslivet.

Lund, 7 januari 2015,

Victoria Bergholtz

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljöverket
BrB	Brottsbalk (1962:700)
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FÖD	Försäkringsöverdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RH	Rättsfall från hovrätterna
Rådet	Europeiska unionens råd
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UEAPME	The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises
WHO	World Health Organization

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Kränkande särbehandling på arbetsplatsen är ett område som sedan 1980-talet fått alltmer uppmärksamhet i Sverige, bland annat genom psykologen Heinz Leymanns forskning om vuxenmobbing. Kränkande särbehandling är ett begrepp som innefattar bland annat vuxenmobbing, trakasserier och sexuella trakasserier. Det anses främst vara en arbetsmiljöfråga och år 1993 utfärdade därför Arbetskyddsstyrelsen, nuvarande AV, en föreskrift mot kränkande särbehandling. Sverige blev därmed det första landet i världen att lagstifta mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen, vilket hyllades och inspirerade många andra länder.<sup>1</sup> Sedan föreskriftens tillkomst har det även tillkommit diskrimineringslagstiftning, som reglerar trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier. Vilket regelverk som används för att reglera arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen beror därför på grunderna för den kränkande behandlingen och hur den yttrat sig.

AML och föreskrifter som utfärdats med stöd av lagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och det allmänna och erbjuder därmed inga möjligheter för en mobbad arbetstagare att få ersättning av arbetsgivaren. Däremot kan en arbetsgivare som brister i sitt arbetsmiljöansvar gällande kränkande särbehandling eventuellt dömas för arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken, men det saknas praxis på området. Trots att föreskriften mot kränkande särbehandling utfärdades år 1993 dröjde det ända fram till våren 2014 innan en svensk domstol behandlade en talan om arbetsmiljöbrott genom kränkande särbehandling, då Östersunds tingsrätt dömde två chefer för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.<sup>2</sup> Målet gällde en arbetstagare som begått självmord på grund av depression orsakad av mobbing på arbetsplatsen och har lett till många diskussioner om den svenska lagstiftningen.

Under 1990-talet sågs Sverige som ett unikt land gällande lagstiftningen om kränkande särbehandling och sedan tillkomsten av AFS 1993:17 har flera länder infört lagstiftning mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen.<sup>3</sup> Inom EU är det många länder som har utvecklat ett system likt det Sverige har, där all kränkande särbehandling på arbetsplatsen regleras inom arbetsmiljörätten och trakasserier relaterade till diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier även regleras inom diskrimineringsrätten.<sup>4</sup> Det finns dock vissa länder, till exempel Frankrike, som valt att inte reglera arbetsplatsmobbing som ett brott mot arbetsmiljön utan som ett brott mot

---

<sup>1</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 225.

<sup>2</sup> Mål nr B 2863-11, meddelad i Östersunds tingsrätt 2014-02-19.

<sup>3</sup> Einarsen och Hoel (2010b), s. 31.

<sup>4</sup> Numhauser-Henning och Laulom (2012), s. 28.



den personliga integriteten.<sup>5</sup> I Frankrike kan därför den som utsätter en arbetstagare för kränkande särbehandling dömas till böter och fängelse.<sup>6</sup> En del forskare menar att den svenska lagstiftningen mot kränkande särbehandling inte är tillräcklig, eftersom arbetsmiljölagstiftningen är preventiv och inte erbjuder tillräckliga sanktioner mot den som bryter mot föreskriften om kränkande särbehandling eller mobbar en annan arbetstagare.<sup>7</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Ett första syfte är att utreda rättsläget i svensk rätt vad gäller kränkande särbehandling och det skydd som rättsordningen ger till arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling av andra arbetstagare eller av arbetsgivaren. I detta syfte utreder jag även hur kränkande särbehandling regleras inom EU-rätten, eftersom EU-rätten är en del av svensk rätt. Ett andra syfte är att undersöka om ytterligare lagstiftning behövs för att skydda arbetstagare och vilket innehåll en sådan lagstiftning i så fall kan ha.

Mina frågeställningar är följande:

- i. Vilket skydd har arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen inom svensk arbetsrätt?
- ii. Hur påverkas arbetstagarens skydd av bestämmelser i straffrätten och socialförsäkringsrätten?
- iii. Vilka rättsliga konsekvenser kan det bli för en arbetsgivare som brister i sitt ansvar gällande kränkande särbehandling, eller för en arbetstagare som kränker en annan arbetstagare?
- iv. Hur kan lagstiftningen eventuellt utvecklas för att skapa ett starkare skydd för arbetstagare mot kränkande särbehandling?

## 1.3 Metod och material

Jag använder mig av en rättsdogmatisk metod, vilket innebär att jag försöker fastställa rättsläget med hjälp av lagtext, förarbeten, rättsfall och doktrin.<sup>8</sup> Den rättsdogmatiska metoden går ut på att tolka och systematisera.<sup>9</sup> Claes Sandgren framhåller att rättsvetenskapen accepterar en ganska fri argumentation, där rättskälleanalysen kan förenas med ändamålssynpunkter, kunskap från andra discipliner, forskarens allmänna kunskap och värderingar.<sup>10</sup> Med hänsyn till uppsatsens syfte och frågeställningar använder jag ett brett rättsvetenskapligt perspektiv för att visa hur

---

<sup>5</sup> Guerrero (2004), s. 482.

<sup>6</sup> Sachs-Durand (2013), s. 101. *Code du travail*, artikel L 1152-1 och artikel L 1153-1. *Code pénal*, artikel 222-33-2 och artikel 222-33.

<sup>7</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 234 och Guerrero (2004), s. 499.

<sup>8</sup> Kleineman (2013), s. 21.

<sup>9</sup> Sandgren (2005), s. 649.

<sup>10</sup> A.a., s. 652.

rättstillämpningen fungerar,<sup>11</sup> och en kritisk rättsdogmatisk metod för att påvisa det otillfredsställande rättsläget och diskutera andra lösningar.<sup>12</sup> Jag kommer till en början att använda ett de lege lata-perspektiv, det vill säga beskriva rättsläget som det är, för att sedan i avsnitt 7 övergå till en de lege ferenda-argumentation med förslag på utveckling av rätten.<sup>13</sup>

Eftersom uppsatsen är en arbetsrättslig uppsats är det främst rättsfall från AD som är relevanta. Det finns inte så många rättsfall som rör mobbade arbetstagare, eftersom arbetsmiljörätten inte ger några möjligheter för en mobbad arbetstagare att driva en process mot sin arbetsgivare. Det finns dock fall som rör frågor om uppsägningars giltighet när arbetstagare påstås ha mobbats av sin arbetsgivare i syfte att de ska säga upp sig själva, vilket regleras inom ramen för anställningsskyddet. Eftersom trakasserier och sexuella trakasserier är en form av kränkande särbehandling kommer jag att redogöra för rättsfallen på området.

Bland doktrinen kommer jag bland annat att använda Peter Anderssons avhandling *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, eftersom avhandlingen är en av få som beskriver arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Jag kommer även att använda artiklar av de norska mobbningsforskarna Ståle Einarsen och Helge Hoel, eftersom de utfört studier och skrivit artiklar om den svenska lagstiftningen gällande kränkande särbehandling. Det har inte skrivits mycket juridisk doktrin på området kränkande särbehandling på arbetsplatsen, men i december 2014 utkom *Festskrift till Catharina Calleman* med en artikel av Maria Steinberg, universitetslektor i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet, vilken handlar om lagstiftning kring mobbning på arbetsplatsen.<sup>14</sup> Eftersom diskriminering är föremål för EU-rättslig reglering kommer jag att använda doktrin som behandlar arbetsrätten inom EU, främst Catherine Barnards bok *EU Employment Law*. Jag kommer även att använda mig av lagkommentarerna till AML, DL och BrB. På grund av den bristande juridiska forskningen kring psykosocial arbetsmiljö kommer jag även att använda material som rör forskning om kränkande särbehandling från andra vetenskapsområden, till exempel Heinz Leymanns böcker som rör arbetsplatsmobbning ur ett psykologiskt perspektiv men även tar upp en del av de rättsliga aspekterna. Leymann anses vara pionjär inom den svenska vuxenmobbningsforskningen, sedan han 1984 gav ut en rapport om psykiskt våld i arbetslivet. Sedan dess har forskningen om mobbning i arbetslivet ökat, främst inom psykologin. Även viss sociologisk forskning har tillkommit.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> Steinberg (2004), s. 54

<sup>12</sup> Kleineman (2013), s. 39 och Jareborg (2004), s. 40.

<sup>13</sup> Kleineman (2013), s. 36.

<sup>14</sup> På grund av det sena utgivningsdatumet har jag endast beaktat den i begränsad utsträckning.

<sup>15</sup> Svensson (1990), s. 24.

AML och AV:s föreskrifter är viktiga inom området, liksom EU-lagstiftning och diskrimineringsrätt. EU är en överstatlig rättsordning, som tilldelas kompetenser att uppnå vissa fastställda mål. Det är inte alltid fastställt hur målen ska uppnås och EU-domstolen arbetar därför ofta utifrån en teleologisk tolkning, det vill säga de tolkar rätten utifrån de fastställda målen.<sup>16</sup> De viktigaste direktiven på området kränkande särbehandling är direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling och direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Det finns en omfattande diskrimineringsrätt inom EU, med förbud mot trakasserier och sexuella trakasserier i direktiv. Däremot finns det få EU-rättsfall som berör detta område. På EU-nivå råder den sociala dialogen, vilket bland annat innebär att arbetsmarknadens parter på unionsnivå kan förhandla fram avtal. Ett sådant ramavtal om trakasserier och våld på arbetet slöts den 26 april 2007 och jag kommer därför att beröra det i uppsatsen.

## 1.4 Avgränsningar

Jag kommer att undersöka regleringen kring all kränkande särbehandling på arbetsplatsen, det vill säga både sådan som enbart regleras enligt arbetsmiljörätten och sådan som även regleras enligt diskrimineringsrätten. Det finns en del områden som är närliggande eftersom de också berör den psykosociala arbetsmiljön, till exempel stress samt hot och våld i arbetslivet. Dessa områden kommer jag endast att beröra i den mån de är relevanta för området kränkande särbehandling, eftersom det annars skulle bli en alltför omfattande uppsats.

Vidare kommer jag inte att undersöka kränkande särbehandling på andra platser än arbetsplatsen, eftersom det faller utanför uppsatsens syfte. Jag tror att en jämförelse med skollagen kan vara relevant för att se om den ger ett starkare skydd och om det i sådana fall går att hämta inspiration från den, men uppsatsens längd ger inte utrymme för en sådan jämförelse.

Vad gäller arbetsmiljörätten är mitt fokus på de bestämmelserna som kan bli aktuella för kränkande särbehandling och jag kommer därför inte att gå igenom de regler som enbart gäller den fysiska arbetsmiljön. Eftersom AML är en offentligrättslig lag finns många förvaltningsrättsliga principer att diskutera, till exempel legalitets- och proportionalitetsprincipen. Detta skulle kunna vara en intressant diskussion och Peter Andersson analyserar frågorna i sin avhandling *Vidta alla åtgärder som behövs*, men jag kommer enbart att belysa de förvaltningsrättsliga aspekterna i den utsträckning de är relevanta för arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling.

---

<sup>16</sup> Reichel (2013), s. 122.

Inom diskrimineringsrätten är det trakasserier och sexuella trakasserier som uppsatsen fokuserar på, eftersom dessa faller inom begreppet kränkande särbehandling, och alla regleringar kring övrig diskriminering faller därför utanför uppsatsens syfte.

## 1.5 Disposition

Kapitel två ger en introduktion till området kränkande särbehandling. Här redovisas centrala begrepp, psykologisk forskning om mobbningsförloppet och undersökningar om omfattningen av kränkande särbehandling. Syftet är att ge läsaren ökad förståelse om vad som utgör kränkande särbehandling, vilka konsekvenser kränkande särbehandling kan leda till och hur utbrett problemet är.

I det tredje kapitlet ges en redogörelse över den arbetsmiljörättsliga regleringen. Eftersom EU-rätten är en del av svensk rätt inleds kapitlet med en redogörelse av de EU-rättsliga reglerna. Därefter följer en redogörelse över de svenska rättsreglerna och hur de tillämpas. Arbetsmiljörättslagen i BrB kommer att redogöras för i detta kapitel, eftersom det är anknutet till arbetsmiljörätten. Kapitlet avslutas med en redogörelse över hur AML förhåller sig till LAS.

I uppsatsens fjärde kapitel presenteras en genomgång av förbudet mot trakasserier och sexuella trakasserier inom diskrimineringsrätten. Även detta kapitel inleds med en genomgång av de EU-rättsliga reglerna, för att sedan övergå till den svenska regleringen i DL. Avslutningsvis sker en redogörelse för de konsekvenser som kan drabba en arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare.

Det femte kapitlet fokuserar på straffrättsliga bestämmelser som kan bli tillämpliga vid grova fall av kränkande särbehandling. Här redogörs endast för de bestämmelser som inte har anknytning till AML.

I kapitel sex ges en redogörelse över de socialförsäkringsrättsliga bestämmelserna om arbetsskador som orsakats av kränkande särbehandling. Här redogörs även för arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet, vilken är reglerad inom både AML och SFB.

I det sjunde kapitlet redogörs för förslag om ändringar av rätten. Först presenteras en genomgång av AV:s förslag om en samlad föreskrift för den psykosociala arbetsmiljön och sedan presenteras en genomgång av fackförbundet Visions förslag till lag mot mobbning och trakasserier i arbetslivet.

Uppsatsen avslutas med en analys i kapitel åtta, som syftar till att besvara frågeställningarna utifrån de slutsatser som framkommit i tidigare avsnitt.

## 2 Kränkande särbehandling

### 2.1 Centrala begrepp

#### 2.1.1 Den psykosociala arbetsmiljön

Psykosocial arbetsmiljö är ett begrepp som myntades år 1959 av psykoanalytikern Erik H Eriksson och som används för att beskriva människans samspel med omgivningen på en arbetsplats och hur människor påverkas av arbetsmiljön.<sup>17</sup> Att sammanfatta vad som utgör en bra psykosocial arbetsmiljö är inte helt lätt och det involverar flera olika vetenskapsområden. Lena Abrahamsson och Jan Johansson menar att det är en arbetsmiljö där de anställda har egenkontroll, delaktighet och inflytande.<sup>18</sup> Arbetsmiljön ska bland annat ge social samvaro, sammanhang, utveckling och fysisk, intellektuell och kulturell stimulans. Det ska finnas bra möjligheter till trivsel och socialt stöd samt vara en arbetsplats som präglas av jämställdhet, demokratiskt ledarskap, tillit och respekt.<sup>19</sup>

Inom svensk arbetsmiljölagstiftning fördes den psykosociala arbetsmiljön in redan vid AML:s tillkomst år 1978, då Sverige blev första land i världen att lagstifta om ett skydd för arbetstagarens psykiska hälsotillstånd.<sup>20</sup> Begreppet ”psykosocial arbetsmiljö” används visserligen inte i lagtexten, däremot förekommer det i förarbetena. I propositionen uttalas att begreppet är delvis svårångat. De omgivningshygieniska och arbetstekniska faktorerna utgör den fysiska arbetsmiljön, medan de organisatoriska och sociala förhållandena utgör den sociala arbetsmiljön. Det sker ett samspel mellan faktorerna på så sätt att den fysiska miljön påverkas av de värderingar som arbetstagarna har och den fysiska miljön ger samtidigt ramen för den sociala miljön. Tillsammans bildar dessa faktorer det totala sammanhanget för arbetet, där en dålig fysisk miljö kan leda till psykiska problem och de psykiska reaktionerna på arbetsplatsen kan leda till både psykiska störningar och rent kroppsliga problem.<sup>21</sup> De största problemen inom den psykosociala arbetsmiljön anses vara stress på grund av hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Abrahamsson och Johansson (2013), s. 10.

<sup>18</sup> A.a., s. 10.

<sup>19</sup> A.a., s. 11.

<sup>20</sup> Leymann och Gustafsson (1998), s. 51.

<sup>21</sup> Prop. 1976/77:149, s. 223.

<sup>22</sup> Andersson (2013), s. 211.

## 2.1.2 Kränkande särbehandling

Begreppet ”kränkande särbehandling” används i uppsatsen i enlighet med den definition som återfinns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift AFS 1993:17 gällande kränkande särbehandling i arbetslivet. Enligt 1 § definieras kränkande särbehandling som ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Handlingarna kan utföras både av andra arbetstagare och av arbetsgivaren eller dess representanter.<sup>23</sup> Begreppet innefattar vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier och sexuella trakasserier.<sup>24</sup> Några exempel på kränkande särbehandling är förtal, medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information, sabotering eller försvårande av arbetets utförande, utfrysning, förföljelse och kontroll av arbetstagaren med skadande syfte. Ett annat sätt som kränkande särbehandling kan yttra sig är genom kränkande arbetsledningsåtgärder som riktas mot en arbetstagare utan sakliga skäl. Dessa arbetsledningsåtgärder kan till exempel vara att arbetstagaren fråntas sitt arbetsrum eller sina arbetsuppgifter, blir omplacerad utan förklaring eller utsätts för försvåranden vid ansökningar om utbildningar och ledighet. Allmänna konflikter och samarbetsproblem är inte att anse som kränkande särbehandling, utan handlingarna som utgör kränkande särbehandling utmärks av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas.<sup>25</sup>

## 2.1.3 Förhållandet mellan begreppet mobbing och begreppet trakasserier

Begreppet ”mobbing” infördes i svenska språket år 1969, genom en tidskriftsartikel skriven av Peter Paul Heinemann.<sup>26</sup> Sverige mest framstående mobbningsforskare Heinz Leymann definierar mobbing som en situation som hotar att ge allvarliga konsekvenser för den enskilde. En förutsättning för att detta hot ska föreligga är att mobbningen har förekommit regelbundet och under en längre tid. Leymann är noga med att poängtera att mobbing inte är tillfälliga osämjor och konflikter i arbetslivet, eftersom det alltid kommer att finnas och till och med är ett nödvändigt inslag i lagom proportion.<sup>27</sup>

När dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen skulle införa föreskrifter mot mobbing valde de att använda termen ”kränkande särbehandling”. De två begreppen används ofta synonymt, men kränkande särbehandling är

---

<sup>23</sup> AFS 1993:17, s. 5.

<sup>24</sup> A.a., s. 5

<sup>25</sup> A.a., s. 6.

<sup>26</sup> Svensson (2010), s. 11.

<sup>27</sup> Leymann (1986), s. 14.

egentligen något bredare än mobbning och täcker även in till exempel trakasserier och sexuella trakasserier.

Trakasserier definieras inte i föreskriften om kränkande särbehandling, däremot definieras begreppet i den senare tillkomna diskrimineringslagen som ”ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder”.<sup>28</sup> I den fortsatta framställningen är det denna definition som åsyftas med begreppet ”trakasserier”.

För att ett beteende ska anses vara kränkande särbehandling krävs att det är återkommande handlingar, men i definitionen av trakasserier uppställs inget sådant krav. Det är därför inte alla fall av trakasserier som faller in under definitionen av kränkande särbehandling, utan enbart sådana som utförs vid flera tillfällen. Upprepade trakasserier regleras således enligt arbetsmiljörätten, men främst regleras de i DL:s privaträttsliga ansvarsregler och skadeståndsrättsliga sanktioner eftersom det är speciallagstiftning i förhållande till AML och AFS 1993:17.<sup>29</sup> Mobbning behandlas enbart under benämningen kränkande särbehandling i AML:s ansvarssystem.

Ofta kan en situation falla in under både begreppet mobbning och begreppet trakasserier. Till exempel kan en person som är utlandsfödd och blir utsatt för fördomar och negativ behandling på grund av sitt ursprung framstå som mobbad, när det i själva verket rör sig om trakasserier på grund av tillhörighet till en skyddad kategori enligt DL.<sup>30</sup>

## 2.2 Mobbningsförloppet

Leymann har beskrivit mobbningsförloppet som en fasmodell med fem faser. I fas 1 ökar konflikter stegvis och fokuseras mot en enskild person. Fas 2 kallas för mobbningsfasen och den drabbade blir då fortlöpande och under lång tid utsatt. Konfliktbelastningen deformerar den drabbade arbetstagarens sociala förhållanden på arbetsplatsen, men det finns också en risk att den drabbade arbetstagaren själv utvecklar ett destruktivare konfliktbeteende. Mobbningen sker ofta bakom stängda dörrar, vilket gör att den inte blir synlig. Däremot syns den mobbade varje gång han eller hon försöker försvara sig, vilket innebär att offret ofta ger intryck av att inte fungera socialt. Mobbningsfasen pågår ofta under lång tid och offret får sällan hjälp av chefer eller fackförbundet. Om de överordnade bestämmer sig för att ingripa finns det risk för att mobbningen går in i fas 3. Denna fas innebär att chefer försöker tysta ner eller tvinga ut mobbningsoffret från arbetsplatsen. Offret upplever ofta existensångest, förtvivlan och hjälplöshet

---

<sup>28</sup> 1 kap. 4 § 3 p. DL

<sup>29</sup> Andersson (2013), s. 214.

<sup>30</sup> Svensson (2010), s. 12.

och senast i denna fas brukar posttraumatiska stressyndrom (PTSD) visa sig. Mobbningsoffret brukar då få kontakt med läkare, psykiatrer och/eller psykologer, vilket dock ofta leder till felaktig diagnosticering. Detta benämner Leymann för fas 4 och kan leda till den slutgiltiga utstötningen ur arbetslivet, fas 5.<sup>31</sup> Naturligtvis följer inte alla mobbningsförlopp denna fasmodell, men den är en statistisk utsaga som stämmer in på många berättelser och illustrerar vad som kan hända om arbetsgivaren inte tillgodoser en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöforskarna Robert Karasek och Töres Theorell har utvecklat en krav-kontroll-stöd-modell, där teorin är att det är fundamentalt för människan att ha kontroll över sitt liv och ha möjlighet att påverka sin situation. Socialt stöd på arbetsplatsen är enligt teorin viktigt för att känna arbetstillfredsställelse och låg psykisk spänning.<sup>32</sup>

## 2.3 Hur vanligt är kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

AV för varje år statistik över antalet anmälda arbetsskador. En arbetsskada kan vara antingen en arbetsolycka eller en arbetssjukdom, där en olycka oftast är något som inträffar vid ett tillfälle och en arbetssjukdom är något som uppstår efter en tids skadlig inverkan i arbetet.<sup>33</sup> För området kränkande särbehandling är det därför arbetssjukdomar som är intressanta att titta på. Enligt AV:s statistik anmäldes år 2013 11091 arbetssjukdomar till Försäkringskassan. Av dessa berodde 28 procent, eller 3055 stycken, på organisatoriska och sociala faktorer. Värt att notera är att 36 procent av anmälningarna för kvinnor berodde på dessa faktorer, medan det bara var 15 procent för män.<sup>34</sup> Av anmälarna angav drygt 800 att arbetssjukdomen specifikt berodde på kränkning, utfrysning, trakasserier eller mobbning. Cirka 80 procent av anmälningarna inom denna kategori kom från kvinnor. Det går även att konstatera att vård- och omsorgsyrken är klart överrepresenterade, då mer än hälften av kvinnornas anmälningar och mer än en tredjedel av männens anmälningar kom från denna yrkeskategori.<sup>35</sup>

Statistiken visar också att mobbning och trakasserier ofta leder till lång sjukfrånvaro. Av de anmälda fallen år 2001 var den genomsnittliga sjuktiden för män 250 sjukdagar och för kvinnor 210 dagar. Detta ligger över genomsnittet för sjuktid för belastningssjukdomsfall.<sup>36</sup>

Försäkringskassan har uppskattat att mellan 100 och 300 självmord varje år beror på mobbning på arbetsplatsen, vilket är mellan två och fem gånger så

---

<sup>31</sup> Leymann och Gustafson (1998), s. 43-44.

<sup>32</sup> Karasek och Theorell (1990), s. 68 ff.

<sup>33</sup> Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:1, s. 13.

<sup>34</sup> A.a., s. 26.

<sup>35</sup> A.a., s. 31.

<sup>36</sup> Korta sifferfakta nr. 1, 2003, tillgänglig via [http://av.se/dokument/statistik/sf/sf2003\\_01.pdf](http://av.se/dokument/statistik/sf/sf2003_01.pdf).



många som dödsfallen som beror på fysiska orsaker i arbetsmiljön.<sup>37</sup>

Mörkertalet är dock stort och det finns skilda uppskattningar om hur vanligt förekommande arbetsplatsmobbing är, med variationer mellan 3,5 procent och 20 procent av arbetstagarna. Anledningen till variationerna är att mobbing definieras olika i olika undersökningar och hur långt tillbaka i tiden som de svarande ombeds gå. Vid frågan om en person någon gång har blivit mobbad svarar 10-25 procent ja. Ges det däremot en mer exakt definition av mobbing är det bara 1-4 procent som säger att de blir utsatta för mobbing minst en gång i veckan. 8-10 procent svarar att de råkar ut för det mer sällan än en gång i veckan.<sup>38</sup> AV:s undersökning visar att det är cirka 8 procent av den totala arbetsstyrkan som uppger att de under de senaste 12 månader varit utsatta för mobbing av chefer eller kollegor.

Vissa yrken ligger högre än genomsnittet, till exempel uppger 17 procent av hotell- och kontorsstädarna och 13 procent av barnmorskorna och sjuksköterskorna med särskild kompetens att de utsatts för mobbing.<sup>39</sup> Kränkande särbehandling är vanligast i hierarkiska organisationer, till exempel inom vården, kyrkan och polisen.<sup>40</sup> Även bland könen kan en viss skillnad ses och AV har tidigare kommit till slutsatsen att det verkar som att kvinnor i högre utsträckning än män drabbas av mobbing genom att tillhöra ett yrke där de är i klar minoritet.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> SOU 1999:69, s. 264.

<sup>38</sup> Svensson (2010), s. 26.

<sup>39</sup> Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4, s. 269-271.

<sup>40</sup> SOU 1999:69, s. 263.

<sup>41</sup> Arbetarskyddsstyrelsen och Statistiska Centralbyrån (1995), s. 25.

# 3 Kränkande särbehandling inom arbetsmiljörätten

## 3.1 EU-rättslig reglering av den psykosociala arbetsmiljön

Arbetsmiljöfrågor har reglerats inom EU sedan unionens början, dels som ett led i avvecklingen av handelshinder, dels som ett led i social- och arbetsmarknadspolitiken.<sup>42</sup> Artikel 31 i rättighetsstadgan stadgar att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. I artikel 153 i FEUF står det att EU ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på ett antal socialpolitiska områden, däribland arbetsmiljöområdet. Syftet är att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet och för att uppnå syftet kan Europaparlamentet och rådet anta minimidirektiv. Som tidigare nämnts innefattar arbetsmiljöbegreppet inom svensk rätt även psykosociala frågor. Ordet ”arbetsmiljö” används inte i EU-rätten i samma utsträckning som inom svensk rätt, utan det talas oftare om ”hälsa och säkerhet” och de flesta av de antagna direktiven gäller enbart fysiskt arbete.<sup>43</sup> Frågan kan därför ställas vad det EU-rättsliga arbetsmiljöbegreppet innefattar. I mål C-84/94 *Förenade kungariket mot rådet* uttalade EU-domstolen i förhållande till FEUF 153 (dåvarande artikel 118a i EG-fördraget) att inget i ordalydelsen tyder på att begreppen ”arbetsmiljön”, ”säkerhet” och ”hälsa” ska tolkas restriktivt eller inte anses innefatta samtliga faktorer som skulle kunna påverka arbetstagarens hälsa och säkerhet i arbetsmiljön.<sup>44</sup>

Det finns två typer av direktiv inom arbetsmiljörätten: produkt direktiv och arbetsplats direktiv. Vad gäller den psykosociala arbetsmiljön är det i princip enbart arbetsplats direktiven som är intressanta. Det viktigaste direktivet är direktiv 89/391/EEG (”Arbetsmiljödirektivet”) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet. Detta är ett ramdirektiv, vilket innebär att det innehåller allmänt hållna bestämmelser om arbetsmiljön. Syftet med direktivet är enligt artikel 1.1 att initiera åtgärder för att främja arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet och direktivet tillämpas på all verksamhet, enligt artikel 2.1. Artikel 5.1 stadgar att arbetsgivaren ska svara för att arbetstagarens hälsa och säkerhet tryggas i alla hänseenden som är förbundna med arbetet. Artikel 6.1 stadgar att arbetsgivaren inom ramen för sina skyldigheter ska vidta tillräckliga åtgärder till skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren ska vara uppmärksam på behovet av att anpassa dessa åtgärder med hänsyn till

---

<sup>42</sup> Barnard (2012), s. 501.

<sup>43</sup> Nyström (2011), s. 322.

<sup>44</sup> C-84/94 *Förenade kungariket mot rådet*, p. 15.

ändrade omständigheter och sträva efter att förbättra de rådande förhållandena. Enligt artikelns andra punkt ska arbetsgivaren till exempel undvika, utvärdera och bekämpa risker, anpassa arbetet till den enskilde, ge tillräckliga instruktioner och utveckla en enhetlig övergripande policy för arbetsmiljöfrågor. Detta stadgar inget strikt ansvar för arbetsgivaren utan är endast en allmän skyldighet.<sup>45</sup> Enligt artikel 6.3 a ska arbetsgivaren med beaktande av verksamhetens art utvärdera riskerna för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, bland annat vid val av arbetsutrustning, de kemiska ämnen och preparat som används samt arbetsplatsernas utformning. EU-domstolen har i målet C-49/00 *Kommissionen mot Italien* slagit fast att dessa tre risktyper enbart är exempel och att det följer båda av direktivets ändamål och bestämmelsens ordalydelse att arbetsgivaren är skyldig att utvärdera samtliga faktorer som utgör en risk för arbetstagarens säkerhet och hälsa.<sup>46</sup> Det står därmed klart att ramdirektivet är tillämpligt även på den psykosociala arbetsmiljön.<sup>47</sup>

Vidare stadgar arbetsmiljödirektivet i artikel 7 att arbetsgivaren ska utse en eller flera arbetstagare som ska verka för skydd mot och förebyggande av risker på arbetsplatsen. Dessa får inte missgynnas av arbetsgivaren. Om det inte finns tillräcklig kompetens inom organisationen ska arbetsgivaren anlita sakkunnig hjälp, enligt artikel 7.3.

Arbetsmiljödirektivet utfärdades flera år efter den svenska arbetsmiljölagen och har inte lett till några större krav på ändringar av de svenska lagreglerna. Kommissionen kritiserade dock Sverige för att inte tillräckligt tydligt ha infört artikel 6.2 f, enligt vilken arbetsgivaren ska ersätta farliga ämnen med ämnen som inte är farliga eller mindre farliga. För att uppfylla kraven infördes därför en skrivelse i 3 kap. 2 § AML att en utgångspunkt för arbetsgivaren ska vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.<sup>48</sup>

EU:s institutioner kan utfärda akter som saknar bindande verkan, men ändå kan vara av viss rättslig betydelse.<sup>49</sup> Till exempel fastställde EU-kommissionen år 2007 en gemenskapsstrategi för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, där det konstaterades att psykisk ohälsa är det fjärde största skälet till arbetsoförmåga.<sup>50</sup> Enligt WHO:s bedömningar kommer år 2020 depression att vara det största skälet till arbetsoförmåga.<sup>51</sup> Kommissionen framhåller i strategin att medlemsstaterna ska utveckla särskilda strategier för att förebygga psykisk ohälsa och främja psykisk hälsa, samt betydelsen av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om förebyggande av våld och trakasserier på arbetsplatsen.<sup>52</sup> Strategin ska inte tolkas som att arbetsmiljödirektivet inte är tillämpligt på den psykosociala arbetsmiljön,

---

<sup>45</sup> Mål C-127/05 *Kommissionen mot Förenade kungariket*.

<sup>46</sup> Mål C-49/00 *Kommissionen mot Italien*, p. 12.

<sup>47</sup> Valdés de la Vega (2013), s. 25.

<sup>48</sup> Prop. 2001/02:145, s. 9.

<sup>49</sup> Nyström (2011), s. 34 och Andersson (2013), s. 135.

<sup>50</sup> KOM(2007) 62 slutlig.

<sup>51</sup> A.a., s. 14.

<sup>52</sup> A.a., s. 14.

utan snarare som en bekräftelse på att ytterligare åtgärder behöver vidtas av EU eller dess medlemsstater för att förebygga vissa psykosociala risker.<sup>53</sup>

På arbetsrättens område gäller den sociala dialogen, vilket innebär att utvecklandet av rätten sker i samråd med arbetsmarknadens parter och dessa parter kan ingå avtal.<sup>54</sup> Enligt artikel 155.2 i FEUF ska avtal som ingås på unionsnivå genomföras antingen i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar eller på begäran av parterna genomföras genom beslut av rådet.

Inom ramen för den sociala dialogen slöts år 2007 ett ramavtal om trakasserier och våld i arbetet mellan den europeiska näringslivs- och arbetsgivarorganisationen (BusinessEurope), hantverks- och småföretagsorganisationen (UEAPME), organisationen för offentligt dominerad verksamhet (CEEP) och europafacken (EFS).<sup>55</sup> Avtalet syftar till att förebygga och hantera problem med mobbning, sexuella trakasserier och fysiskt våld på arbetsplatsen.<sup>56</sup> Det stadgas bland annat att arbetsgivare måste klargöra att trakasserier inte accepteras och om det står klart att trakasserier har inträffat måste lämpliga åtgärder vidtas mot den eller dem som trakasserat.<sup>57</sup> Ramavtalet uppställer inget krav på koppling till en diskrimineringsgrund för att ett beteende ska anses utgöra trakasserier. Detta ramavtal har dock inte samma effekt som ett direktiv, utan ska genomföras av avtalsparternas medlemsorganisationer.<sup>58</sup> Den spanska arbetsrättsprofessorn Berta Valdés de la Vega menar att detta innebär att införlivandet av avtalet skiljer sig mellan medlemsländerna, vilket leder till att resultaten inte blir jämförbara och effekten av avtalet är därför inte tillfredsställande.<sup>59</sup> Hon anser att den sociala dialogen kan tillföra ett visst värde till arbetsmiljörätten, men att det är felaktigt att tro man klarar sig utan lagstiftningsåtgärder. Hon anser att parterna borde ha begärt att rådet antog ett beslut om avtalets implementering, i enlighet med artikel 155.2 i FEUF, och att det troligen kommer att behöva vidtas ytterligare åtgärder på området.<sup>60</sup>

## 3.2 Arbetsmiljörätt

Arbetsgivaren har, om inget annat avtalats i anställnings- eller kollektivavtal, en rätt att fritt leda och fördela arbetet.<sup>61</sup> Detta gäller först

---

<sup>53</sup> Valdés de la Vega (2013), s. 25.

<sup>54</sup> Barnard (2012), s. 258-659, Nyström (2011), s. 75 och artikel 155.1 i FEUF.

<sup>55</sup> I dessa organisationer ingår de svenska arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv, Företagarna och Sveriges Kommuner och Landsting, samt de svenska arbetstagarorganisationerna LO, SACO och TCO.

<sup>56</sup> KOM(2007) 686 slutlig, s. 2.

<sup>57</sup> Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet, p. 4.

<sup>58</sup> KOM(2007) 686 slutlig, s. 2.

<sup>59</sup> Valdés de la Vega (2013), s. 25.

<sup>60</sup> A.a. s. 26.

<sup>61</sup> Glavå (2011), s. 62.

och främst frågor om arbetets organisation och genomförande, till exempel arbetets utformning, fördelningen av arbetet, planering av arbetslokalen, personalutbildning, förläggning av semesterledighet och så vidare. För arbetstagaren följer en motsvarande arbetskyldighet, vilket innebär en skyldighet att utföra efter hand uppkomna arbetsuppgifter.<sup>62</sup> Det finns dock gränser för arbetsgivarens arbetsledningsrätt, då denne inte får utöva rätten i strid med lag eller goda seder, vilket innebär att arbetsgivaren inte får handla på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral.<sup>63</sup> Ett exempel på en lag som sätter gränser för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är AML.

AML är den viktigaste lagen inom svensk arbetsmiljörätt. Det är en ramlag, vilket innebär att den innehåller allmänt hållna bestämmelser om arbetsmiljön som bildar en ram inom vilken regeringen och AV kan utfärda föreskrifter. I förarbetena till lagen framhålls att det inte skulle vara lämpligt att detaljreglera arbetsmiljön i lagtext, eftersom en uppräkningslista till skydd mot skada i arbetslivet inte kan bli fullständig. Dessutom måste regler om arbetsmiljön snabbt kunna anpassas till den tekniska utvecklingen. Det är därför lämpligare att lagen innehåller grundläggande bestämmelser och anger översiktliga krav gällande arbetsmiljöfaktorer.<sup>64</sup>

AML inleds med en ändamålsbestämmelse i 1 kap. 1 § som anger att lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. I utredningen inför AML:s tillkomst uttalas att synen på arbetsplatsens hälsorisker har vidgats, från att tidigare ha varit renodlat medicinsk till att nu sträva efter att uppnå bästa möjliga förhållanden även ur psykologisk och social synpunkt.<sup>65</sup> Begreppet ”ohälsa” definieras i AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* enligt följande:

”Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelsena, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.”<sup>66</sup>

Som tidigare nämnts kan kränkande särbehandling leda till psykisk ohälsa, till exempel posttraumatiskt stressyndrom, vilket visar att bekämpning av kränkande särbehandling på arbetsplatsen faller inom AML:s ändamål.

Ändamålsbestämmelsen definierar AML:s inriktning, men för att ändamålet ska kunna uppnås krävs att arbetsgivaren åläggs skyldigheter för arbetsmiljön samt att AV kan utöva tillsyn och sanktioner. Arbetsgivaren har både skyldigheter i förhållande till arbetsmiljöns beskaffenhet och för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Peter Andersson menar att det i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön är viktigt att se skiftningen

---

<sup>62</sup> Glavå (2011), s. 583.

<sup>63</sup> A.a. s. 680. Se även t.ex. AD 1983 nr 46, AD 1984 nr 80 och AD 1986 nr 28.

<sup>64</sup> Prop. 1976/77:149, s. 219.

<sup>65</sup> SOU 1976:1, s. 94.

<sup>66</sup> AFS 2001:1, s. 14.

mellan prevention och promotion. Prevention handlar om att förebygga sjukdomar, medan promotion handlar om att främja hälsa. Hälsopromotion utgår från ett synsätt där hälsa inte bara ses som frånvaro av sjukdom, utan det är även viktigt att undersöka vilka faktorer som leder till ökad hälsa.<sup>67</sup> Svensk arbetsmiljölagsstiftning utgår främst från ett preventivt synsätt.<sup>68</sup> Det finns även ett inslag av retribution, det vill säga straffsanktioner för en arbetsgivare som brustit i sitt arbetsmiljöansvar. Även dessa motiveras främst med sin preventiva funktion.<sup>69</sup> Värt att notera är att det inte finns några regler för ersättning inom arbetsmiljörätten, arbetsgivaren har ett ansvar för att förebygga arbetsskador men inte för att ersätta sådana som uppkommit. Ersättning sker istället genom socialförsäkring och kollektivavtalsbaserad försäkring. Anledningen till detta är att AML är en offentlighetslag och reglerar därför förhållandet mellan å ena sidan arbetsgivare och arbetstagare och å andra sidan det allmänna, inte mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>70</sup>

### 3.2.1 Den psykosociala arbetsmiljöns beskaffenhet

Andra kapitlet i AML sätter ramarna för arbetsmiljön och anger vilka krav som ska ställas på arbetsmiljön. Den första paragrafen beskriver närmare vad en god arbetsmiljö innebär och följs sedan av en rad bestämmelser som handlar om enskilda arbetsmiljöfaktorer, vilka mest berör den fysiska arbetsmiljön och som därmed inte är relevanta för den psykosociala arbetsmiljön.

Enligt 2 kap. 1 § 1 st. AML ska arbetsmiljön vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Enligt propositionen betonar denna formulering att arbetsmiljön inte bara ska utformas utifrån en miniminivå vad avser det förebyggande skyddet, utan ska även ta sikte på mänskliga behov i vid bemärkelse.<sup>71</sup>

Definitionen av en ”tillfredsställande” arbetsmiljö är enligt AV en arbetsmiljö med möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, samt till variation, samarbete och sociala kontakter.<sup>72</sup> Med hänvisningen till ”arbetets natur” betonas möjligheterna att anpassa arbetsmiljön efter arbetsuppgifters art och ändamål. Ibland kan olika lagstiftningar strida mot varandra och det går inte att ge en generell lösning, utan det ska ske en avvägning mellan olika intressen.<sup>73</sup> Kravet på att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande ”med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället” innebär att regleringen är dynamisk och ska hålla jämn takt med

---

<sup>67</sup> Andersson (2013), s. 45.

<sup>68</sup> A.a. s. 48.

<sup>69</sup> A.a., s. 50.

<sup>70</sup> A.a., s. 56.

<sup>71</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>72</sup> AFS 2001:1, s. 14.

<sup>73</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

samhällsutvecklingen. Det ska göras en samlad bedömning av arbetsmiljön, där hänsyn tas till olika förhållanden som rör arbetets psykiska och sociala innehåll.<sup>74</sup> Arbetsgivaren ska betrakta all ny information som finns tillgänglig, inte bara AV:s föreskrifter.<sup>75</sup> Om det presenteras ny forskning rörande kränkande särbehandlings påverkan på den psykiska hälsan är alltså arbetsgivaren skyldig att ta hänsyn till denna vid organisering av arbetet.

2 kap. 1 § 2 st. AML anger att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar. Detta innebär att förhållandena ska anpassas både till genomsnittsmänniskan och till enskilda individer.<sup>76</sup> AV uttalar i sin kommentar till lagen att de psykiska och sociala förutsättningarna måste beaktas. Frågor som välbefinnande och trivsel i arbetet ska beaktas och anpassas till arbetstagarna, med målet att arbetet ska upplevas som en meningsfull och berikande del av tillvaron.<sup>77</sup>

Tredje stycket i 2 kap. 1 § AML stadgar att arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eller hennes eget arbete. Denna bestämmelse har central betydelse för den psykosociala arbetsmiljön, eftersom kontroll över den egna situationen är viktigt för den psykiska hälsan enligt krav-kontroll-stöd-modellen.<sup>78</sup> Att ha kontroll över den egna arbetssituationen innebär därför inte nödvändigtvis att man löper mindre risk att utsättas för kränkande särbehandling, däremot minskar risken att drabbas av psykisk ohälsa om detta skulle inträffa.

Fjärde stycket i 2 kap. 1 § AML anger att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Vidare anges att starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.

2 kap. 1 § 5 st. AML anger att det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Det ska dessutom enligt sjätte stycket eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Dessa krav är viktiga för den psykosociala arbetsmiljön och motverkandet av kränkande särbehandling, eftersom de markerar att det är viktigt med arbetskamrater och goda relationer på arbetsplatsen.<sup>79</sup>

Gällande den psykosociala arbetsmiljöns beskaffenhet har AV även utfärdat de allmänna råden AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*. Där konstateras att den tekniska utvecklingen har lett till att många arbeten blivit mindre fysiskt ansträngande, medan de psykiska

---

<sup>74</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>75</sup> Andersson (2013), s. 141.

<sup>76</sup> Ahlberg (2013), s. 25.

<sup>77</sup> AV:s kommentar till AML 2014, s. 17.

<sup>78</sup> Se ovan under avsnitt 2.2.

<sup>79</sup> Andersson (2013), s. 144.

påfrestningarna ökat.<sup>80</sup> Arbetsförhållandena har betydelse för människans självkänsla, vilket i sin tur betyder mycket för välbefinnande och hälsa.<sup>81</sup> Till stor del präglas förhållandena av människor och samspelet dem emellan. Samspelet är beroende av arbetets utformning, både fysiskt, tekniskt och organisatoriskt.<sup>82</sup> Eftersom kränkande särbehandling handlar om samspel mellan människor innebär det att arbetets utformning påverkar förekomsten av kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Sammantaget kan konstateras att 2 kap. 1 § AML uppställer krav på en tillfredsställande arbetsmiljö, vilket enligt ordalydelsen och förarbeten innefattar den psykosociala arbetsmiljön. Enligt AV:s allmänna råd är samspelet mellan människor en viktig del av den psykosociala arbetsmiljön, vilket leder till slutsatsen att arbetet måste organiseras så att kränkande särbehandling undviks för att arbetsmiljön ska anses vara tillfredsställande.

### **3.2.2 Arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs**

I AML:s tredje kapitel etableras vilka allmänna skyldigheter det finns för arbetsmiljön och hur man ska gå tillväga för att skapa en god arbetsmiljö. Dessa skyldigheter ska enligt 3 kap. 1 § AML tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet i andra kapitlet. Skyldigheterna är utformade som pliktnormer, men eftersom andra kapitlet är ramlagsnormer med möjligheter att göra avvägningar och bedömningar och tredje kapitlet utgör en skyldighet att uppfylla kraven i andra kapitlet får även skyldigheterna i tredje kapitlet en ramlagskaraktär.<sup>83</sup>

3 kap. 2 § AML stadgar att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs samt att arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbetet ensam. Arbetsgivaren är ofta en juridisk person och för att uppfylla ansvaret krävs då att det görs en ansvarsfördelning inom organisationen. Det är viktigt att den som tilldelas ansvar har den kompetens som krävs, att personen får tillräckliga instruktioner samt att personen tilldelas de befogenheter och resurser som behövs.<sup>84</sup> I arbetarskyddslagen, som var föregångare till AML, var lydelsen att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som *skäligen* kunde erfordras. Inför tillkomsten av den nya arbetsmiljölagen ansåg utredningen att begreppet hade fått för stor effekt och att företag med låg lönsamhet tilläts ha en sämre arbetsmiljö.<sup>85</sup> Skälighetsbedömningen togs därför bort. Däremot ska det

---

<sup>80</sup> AFS 1980:14, s. 3.

<sup>81</sup> A.a., s. 4.

<sup>82</sup> A.a., s. 7.

<sup>83</sup> Andersson (2013), s. 174.

<sup>84</sup> AV:s kommentar till AML 2014, s. 28.

<sup>85</sup> SOU 1976:1, s. 131.



fortfarande ske en bedömning av vad som är rimligt med hänsyn till arbetets natur, eftersom bestämmelsen ska betraktas mot bakgrund av bestämmelserna i andra kapitlet.<sup>86</sup> Även yttre förhållanden kan påverka och de insatser som krävs får inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås.<sup>87</sup> Gällande kränkande särbehandling kan antas att det är få situationer där de åtgärder som krävs för att motverka den kränkande särbehandlingen är orimliga.

Eftersom kränkande särbehandling kan leda till ohälsa innebär bestämmelsen i 3 kap. 2 § AML sammantaget att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att motverka förekomsten av kränkande särbehandling inom organisationen. Om kränkande särbehandling förekommer är arbetsgivaren skyldig att vidta ändringar i organisationen så att den kränkande särbehandlingen upphör.

### 3.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

En viktig aspekt i motverkandet av kränkande särbehandling är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska enligt 3 kap. 2 a § AML systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han eller hon ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka risker i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. Andra stycket anger att arbetsgivaren i den utsträckning verksamheten kräver ska dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet finns närmare definierat i AV:s föreskrift AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Enligt 2 § i föreskriften innebär det arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt 3 § i föreskriften ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren har därför en skyldighet att systematiskt arbeta med frågor om kränkande särbehandling inom verksamheten. Arbetsgivaren ska enligt 4 § ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet och 5 § ställer krav på arbetsmiljöpolicy och rutiner. Om det finns allvarliga risker i arbetet ska det finnas skriftliga instruktioner enligt 7 §, vilket omfattar kränkande särbehandling.

---

<sup>86</sup> AV:s kommentar till AML 2014, s. 176.

<sup>87</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253.

### 3.2.4 Föreskriften om kränkande särbehandling och dess tillämpning

Med avseende på kränkande särbehandling inom arbetsmiljörätten är, vid sidan av AFS 2001:1, den viktigaste föreskriften AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. Denna utfärdades av dåvarande Arbetsarkyddsstyrelsen, nuvarande AV, år 1993. AV har dock lagt fram förslag om en ny föreskrift på området, som kan ersätta denna och två andra föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.<sup>88</sup> Förslaget är för närvarande ute på remiss och en genomgång av förslaget kommer att ske i avsnitt 7.1.

Enligt 2 § AFS 1993:17 ska arbetsgivaren planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. AV:s kommentar till paragrafen hänvisar till 3 kap. 2a § AML om systematiskt arbetsmiljöarbete och det ges exempel på åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att förebygga kränkande särbehandling. Arbetsgivaren kan till exempel utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy, utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena blir så bra som möjligt och skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat. Arbetsgivaren kan även ge chefer och arbetsledande personal utbildning och handledning i frågor som rör det arbetsrättsliga regelsystemet, olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser, samspel och konfliktrisker i grupper samt färdigheter i akut bemötande av människor i stress- och krissituationer.<sup>89</sup>

Arbetsgivaren ska enligt 3 § klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten. AV:s kommentarer till föreskriften framhåller att det är av särskild vikt att arbetsgivaren aktivt verkar för att förebygga att någon arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling av andra arbetstagare. Det är vidare nödvändigt att arbetsgivaren inte själv utsätter en arbetstagare för kränkande särbehandling. Om problem uppkommer är det viktigt att arbetstagarna deltar vid de åtgärder som vidtas för att lösa problemen.<sup>90</sup>

4 § anger att det i verksamheten ska finnas rutiner för att fånga upp signaler om och åtgärda sådant som kan leda till kränkande särbehandling. 5 § anger att om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid ska särskilt utredas om orsakerna till bristerna står att finna i arbetets organisation. Enligt 6 § ska arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling snabbt få hjälp eller stöd och arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta. Det är viktigt att arbetsgivaren inte släpper kontakten med en sjukskriven arbetstagare, utan tillgodoser samtal där man kan diskutera orsaker till den kränkande

---

<sup>88</sup> Dessa föreskrifter är AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* och AFS 1990:18 *Om omvårdnadsarbete i enskilt hem*.

<sup>89</sup> AFS 1993:17, s. 7.

<sup>90</sup> A.a., s. 8.

särbehandlingen och försöka hitta möjligheter till förändring av arbetsmiljön. Ibland kan arbetsgivaren även behöva finna akuta lösningar på akuta problem, genom att till exempel erbjuda omplacering eller utbildning.<sup>91</sup>

I AV:s allmänna råd om tillämpningen av föreskriften ges en förklaring till varför kränkande särbehandling regleras i just arbetsmiljörätten. Där sägs det att bakgrunden till behandlingen kan bero på brister i organisationen av arbetet, det interna informationssystemet eller i ledningen av arbetet. Det kan också till exempel bero på brister i arbetsgivarens personalpolitik eller bemötande av de anställda. Organisatoriska problem som inte löses leder till negativ psykisk belastning i arbetsgruppen, vilket kan göra att stresstoleransen minskar. Det i sin tur kan göra att man letar syndabockar och stöter ut enskilda arbetstagare. Ibland kan det finnas orsaker till kränkande särbehandling som beror på enskilda personers val av agerande, men även i dessa fall går det enligt AV ibland att se att det rör sig om otillfredsställande arbetsituationer som gör att enskilda arbetstagare känner oro eller hjälplöshet och agerar utåt.<sup>92</sup>

Eftersom AML är en offentlighetslag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och staten kan en enskild arbetstagare inte väcka talan mot en arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna i föreskriften eller AML. Det är AV som utövar tillsyn över att AML och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen följs, enligt 7 kap. 1 § AML. Denna tillsyn utövas bland annat genom inspektionsbesök på arbetsplatser som bedöms vara riskutsatta.<sup>93</sup> AV biträder dock ingen part i en konflikt och behandlar inte ersättningsfrågor.<sup>94</sup> Om AV under ett inspektionsbesök upptäcker brister brukar de försöka förmå arbetsgivaren att åtgärda bristerna på frivillig väg, genom ett inspektionsmeddelande där de meddelar arbetsgivaren vilka brister som upptäckts och vilka krav som ställs på arbetsgivaren, samt uppmanar arbetsgivaren att meddela hur kraven uppfylls. Detta är inte ett rättsligt beslut utan ett led i att AV enligt 7 kap. 3 § AML har rätt att erhålla de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsyn enligt denna lag. Ett sådant inspektionsmeddelande meddelades till exempel av AV i ärende nummer 2008-31453, där en skola hade rutiner för kränkande särbehandling mellan elever men hade inte klargjort att kränkande särbehandling inte heller accepteras mellan anställda. Det fanns inga rutiner kring hur signaler om kränkande särbehandling skulle fångas upp eller vilket stöd en utsatt arbetstagare skulle få, vilket innebar att det förelåg risk för psykisk ohälsa.<sup>95</sup>

Vidtas inga åtgärder efter ett inspektionsmeddelande kan AV enligt 7 kap. 7 § AML genom beslut antingen förelägga arbetsgivaren att åtgärda bristerna eller förbjuda viss verksamhet. Beslutet får enligt 7 kap. 7 § 2 st. AML

---

<sup>91</sup> AFS 1993:17, s. 10.

<sup>92</sup> A.a., s. 4.

<sup>93</sup> Andersson (2013), s. 220.

<sup>94</sup> Steinberg (2014), s. 418.

<sup>95</sup> Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande 2008-08-28 i ärende nummer 2008-31453.

förenas med vite. Statistiken visar att rättelse vanligtvis uppnås på frivillig väg. AV meddelar under ett år cirka 13 000 inspektionsmeddelanden, men enbart cirka 300 förelägganden och cirka 600 förbud. Nästan alla förelägganden förenas med vite.<sup>96</sup>

Eftersom AML omfattar den psykosociala arbetsmiljön och kränkande särbehandling står det klart att AV har rätt att meddela förelägganden och förbud mot en arbetsgivare som brister i skyddet mot kränkande särbehandling. Det är dock ovanligt att AV utfärdar förelägganden eller förbud med stöd av AFS 1993:17.<sup>97</sup> Ett exempel på när detta skett är AV:s beslut i ärende nummer 2012-8995, där AV förelade ett kommunkontor att vid vite av 80 000 kronor vidta åtgärder gällande bland annat kränkande särbehandling. I det aktuella fallet hade AV upptäckt brister vid ett inspektionsbesök. Kommunen hade en rutin för kränkande särbehandling, som stadgade att den som ansåg sig utsatt för kränkning skulle vända sig till den närmaste chefen som var ansvarig för den utsattes arbetsmiljö. Det gick även att vända sig till personalchef, arbetsplatsombud eller facklig företrädare. På kommunkontoret hade det uppstått en konflikt med upplevd kränkning mellan chefer och då visade det sig att personalchefen inte hade befogenheter att agera i en konfliktsituation. Ett annat problem var att det i rutinerna stod det att en chef ska få handledning och stöd vid hantering av en konflikt, det stod inget om vilket stöd den enskilda arbetstagaren kan förvänta sig. Brist på stöd kan medföra risk för allvarlig psykisk ohälsa för personalen.<sup>98</sup>

Åtgärder som arbetsgivaren behövde vidta var bland annat att förtydliga sin rutin avseende kränkande särbehandling, eftersom det inte fanns tillräckligt tydliga uppgifter om vilka åtgärds- och beslutsbefogenheter personalchefen hade i de fall där personal vände sig till personalavdelningen på grund av upplevda kränkningar eller där personalavdelningen på annat sätt får kännedom om kränkningar. Dessa skyldigheter ålades arbetsgivaren enligt 5 och 6 §§ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och 4 § AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet. Arbetsgivaren ålades dessutom att i policyn klargöra hur den som blivit utsatt för kränkningar snabbt kan få krisstöd, enligt bland annat 5 § AFS 2001:1 och 6 § AFS 1993:17.<sup>99</sup>

Den här situationen visar tydligt vikten av att en arbetsgivare arbetar förebyggande och bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete, för att både undvika att kränkande särbehandling uppkommer i verksamheten och för att kunna hantera en kränkningssituation om den väl uppstått. Det visar även att AV inte kan göra något åt situationer som uppstått, utan enbart förelägga arbetsgivaren att vidta åtgärder så att inget liknande inträffar i framtiden. AV kan inte heller ålägga arbetsgivaren att betala kränkningssersättning till den utsatte arbetstagaren.

---

<sup>96</sup> SOU 2011:57, s. 12.

<sup>97</sup> Steinberg (2014), s. 418.

<sup>98</sup> Arbetsmiljöverkets beslut 2012-06-26 i ärende nummer 2012-8995, s. 5.

<sup>99</sup> A.a., s. 1.

Föreskriften mot kränkande särbehandling har ett tydligt preventivt syfte, men studier visar att föreskriften inte har lett till att kränkande särbehandling minskat.<sup>100</sup> Dessutom har en studie utförd av Arbetsmarknadsstyrelsen visat att både arbetsgivare och arbetsmiljöinspektörer anser att föreskriften är svår att tillämpa och att det är svårt att se sambandet mellan arbetsmiljön och kränkande särbehandling.<sup>101</sup> En studie utförd av Ståle Einarsen och Helge Hoel visar att AV har dåliga rutiner för mobbningsfall och att det är ett problem att AV inte har behörighet att ingripa i individuella fall.<sup>102</sup> Det faktum att AV enbart kan ålägga arbetsgivaren sanktioner efter ett föreläggande anses också vara ett problem och ibland tvingas AV gå utanför sina behörigheter för att kunna åstadkomma förändring.<sup>103</sup> Även Maria Steinberg ser problem med tillämpning av föreskriften, eftersom AV inte går in i individärenden. Steinberg menar även att AV sällan går in med övergripande och förebyggande krav, trots att de har behörighet att göra det.<sup>104</sup>

### 3.2.5 Samverkan

Det är inte enbart arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. Enligt 3 kap. 1 a § AML ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Enligt 3 kap. 4 § ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han eller hon ska följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Enligt paragrafens andra stycke ska en arbetstagare som finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Syftet med bestämmelsen är att framhålla att alla måste bidra till arbetsmiljöarbetet. Det är oftast arbetstagarna själva som först upptäcker brister på arbetsplatsen och kan rapportera till arbetsgivaren, dessutom är varje anställd själv en del av arbetsmiljön.<sup>105</sup>

Arbetstagarmedverkan är särskilt viktig inom det psykosociala området, framförallt kanske inom kränkande särbehandling, eftersom en förutsättning är att arbetstagare medverkar i arbetsmiljöarbetet genom att inte kränka andra arbetstagare.<sup>106</sup> Arbetstagens ansvar är inte lika omfattande som arbetsgivarens, men AV kan ändå i enstaka fall rikta föreskrifter, förelägganden och förbud mot en enskild arbetstagare.<sup>107</sup> Frågan är om detta kan riktas mot en arbetstagare som mobbar eller trakasserar en annan

---

<sup>100</sup> Einarsen och Hoel (2010b), s. 33.

<sup>101</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 237.

<sup>102</sup> Einarsen och Hoel (2010b), s. 38.

<sup>103</sup> A.a.

<sup>104</sup> Steinberg (2014), s. 429.

<sup>105</sup> Ahlberg (2013), s. 51-52.

<sup>106</sup> Gullberg och Rundqvist, Arbetsmiljölagen (1 juli 2014, Zeteo), kommentaren till 3 kap.

4 §.

<sup>107</sup> AV:s kommentar till AML 2014, s. 33.

arbetstagare. AFS 1993:17 ålägger inte arbetstagare något ansvar, däremot stadgas att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten. Om en arbetsgivare har uppfyllt detta och en arbetstagare ändå upprepade gånger kränker en annan arbetstagare borde det enligt lagens ordalydelse finnas utrymme för att rikta ett föreläggande mot arbetstagaren. AV har dock uttalat att i de enstaka fall som förelägganden riktas mot arbetstagare sker det normalt endast samtidigt som motsvarande krav ställs mot arbetsgivaren.<sup>108</sup>

Sjätte kapitlet i AML reglerar samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. 6 kap. 2 § stadgar att ett eller flera skyddsombud ska utses på arbetsplatser där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Om det vid ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud ska enligt 6 kap. 3 § ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud. På ett arbetsställe där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts ska enligt 6 kap. 8 § AML en skyddskommitté tillsättas. Skyddsombuden ska enligt 6 kap. 4 § företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven gällande systematiskt arbetsmiljöarbete. En arbetstagare som är utsatt för kränkande särbehandling ska därför i första hand vända sig till ett skyddsombud på arbetsplatsen.

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö ska skyddsombudet enligt 6 kap. 6 a § vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Arbetsgivaren ska då utan dröjsmål lämna besked i frågan. Underlåter arbetsgivaren att göra det ska AV efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § ska meddelas. Mellan år 2003 och 2013 anmäldes drygt 20 fall till AV av skyddsombud med stöd av föreskriften mot kränkande särbehandling. Inget av fallen ledde till förelägganden eller förbud, eftersom skyddsombuden i samtliga fall drog tillbaka ärendena. Steinberg menar att detta kan ha berott på att parterna kom överens.<sup>109</sup>

Ett skyddsombud som anser att ett visst arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa, och rättelse inte genast uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, kan bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av AV, enligt 6 kap. 7 §. Detta är skyddsombudens mest långtgående befogenhet, eftersom den tar över arbetsgivarens arbetsledningsrätt och påverkar arbetstagarens arbetsskyldighet.

Eftersom kränkande särbehandling är handlingar över tid kan det vara svårt att föreställa sig en situation där det innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv och hälsa. Steinberg har dock genomfört en tillämpningsstudie över 195 fall där stoppningsrätten utnyttjats, för att se hur den faktiskt tillämpas. I 39 fall, cirka 20 % av stoppen, var orsaken

---

<sup>108</sup> AV:s kommentar till AML 2014, s. 33.

<sup>109</sup> Steinberg (2014), s. 418-419.

psykosociala belastningar.<sup>110</sup> Sex av dessa fall orsakades av bristande samarbete med ledningen eller olika sorters kränkningar.<sup>111</sup> Steinberg menar att relationsproblem nog egentligen inte var något som lagstiftaren förutsåg när stoppningsreglerna infördes, däremot har skyddsombuden en uttalad rätt att verka inom dessa frågor eftersom arbetsorganisation är en del av AML. Föreskriften AFS 1993:17 har ytterligare gett legitimitet till att relationsfrågor är arbetsmiljöfrågor.<sup>112</sup>

Även MBL reglerar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Förarbetena till AML betonar att MBL är viktig i arbetsmiljösammanhang, eftersom den bygger på grundtanken att arbetstagararnas aktiva medverkan kan leda till ett arbetsliv präglad av gemensamt ansvarstagande, trygghet, meningsfulla arbetsuppgifter och arbetsglädje. På så sätt får lagen ”stark anknytning till annan lagstiftning om arbetsmiljön”.<sup>113</sup> MBL är en lag som ger arbetstagarorganisationer rätt till medbestämmande, inte enskilda arbetstagarare. Arbetsgivaren har enligt 11-13 §§ MBL en skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisationen innan vissa viktiga beslut. Detta överlappar till viss del kapitel 6 i AML. AD har i ett par rättsfall slagit fast att den omständigheten att en fråga ska behandlas enligt samverkansreglerna i AML inte befriar arbetsgivaren från förhandlingsskyldigheten i MBL.<sup>114</sup> Däremot finns det inget som hindrar att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen kommer överens om att åsidosätta MBL till förmån för förhandling i skyddskommitté enligt AML.<sup>115</sup> En arbetsgivare som behöver vidta åtgärder med anledning av att kränkande särbehandling inträffat inom organisationen kan alltså bli tvungen att samverka med både skyddsombud eller skyddskommitté samt förhandla med arbetstagarorganisationen.

Studier har visat att det finns en problematik i att en arbetstagarare som är utsatt för kränkande särbehandling ska vända sig till sitt skyddsombud, eftersom det kan vara svårt för skyddsombudet att ta tag i mobbningsfrågor när det är flera av dennes arbetskamrater som är inblandade.<sup>116</sup> En liknande problematik uppstår gällande fackförbunden, då både den mobbade och den påstådde mobbaren ofta är medlemmar i samma fackförbund.<sup>117</sup> Fackförbunden kritiserar för att ofta förhandla så att den utsatte arbetstagararen omplaceras mot sin vilja, alternativt ingå förlikningar som ger den utsatte arbetstagararen ekonomisk kompensation i utbyte mot att denne lämnar arbetsplatsen. Detta innebär att problemet löses för fackförbundet, men åtgärddar varken organisatoriska problem eller ger upprättelse till den utsatte arbetstagararen.<sup>118</sup>

---

<sup>110</sup> Steinberg (2004), s. 155.

<sup>111</sup> A.a., s. 156.

<sup>112</sup> A.a., s. 163.

<sup>113</sup> Prop. 1976/77:149, s. 187.

<sup>114</sup> Se AD 1980 nr 63 och AD 2007 nr 70.

<sup>115</sup> AD 1980 nr 63.

<sup>116</sup> SOU 1999:69, s. 265.

<sup>117</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 243.

<sup>118</sup> A.a., s. 243-244.

### 3.3 Arbetsmiljöbrott

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som meddelats enligt 7 kapitlet AML ska enligt 8 kap. 1 § AML dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Denna bestämmelse har dock aldrig tillämpats för brott mot föreläggande eller förbud på det psykosociala området.<sup>119</sup> Det finns flera tänkbara förklaringar till detta, men en kan vara att 8 kap. 1 § AML stadgar att brottsbestämmelsen inte gäller om föreläggandet eller förbudet förenats med vite. Som tidigare nämnts förenas de allra flesta förelägganden eller förbud med vite och brottsrubriceringen brott mot arbetsmiljölagen har därför ett litet tillämpningsområde. I utredningen SOU 2011:57 *En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner* konstaterades att straffsanktionen är ineffektiv och det föreslogs därför att det bör införas krav på att samtliga förelägganden eller förbud förenas med vite och att det bör ifrågasättas om kriminalisering är rätt metod för att komma till rätta med arbetsmiljöbrister.<sup>120</sup> Dock har utredningen inte lett till några lagändringar i detta hänseende och brottsbestämmelsen brott mot arbetsmiljölagen finns därför i nuläget kvar.

I BrB:s tredje kapitel finns bestämmelser om arbetsmiljöbrott. Enligt 3 kap. 7 § BrB döms den som av oaktsamhet orsakar annans död för vållande till annans död till fängelse eller böter. Om någon av oaktsamhet orsakar annan person sådan kroppsskada eller sjukdom som inte är ringa döms den personen enligt 3 kap. 8 § för vållande till kroppsskada eller vållande till sjukdom till fängelse eller böter. Enligt 3 kap. 9 § döms den som av grov oaktsamhet utsätter annan för livsfara, eller för svår kroppsskada, eller allvarlig sjukdom för framkallande av fara för annan till böter eller fängelse. 3 kap. 10 § BrB stadgar att om något av de brotten som sägs i 7-9 §§ har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med AML ålegat honom eller henne till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till straff som i nämnda lagrum föreskrivs.

Inom straffrätten krävs att en rad brottsrekvisit är uppfyllda, både objektiva och subjektiva rekvisit. De objektiva rekvisiten är de som framgår av brottsbeskrivningarna och består av till exempel handling, underlåtenhet, effekt, fara och kausalitet. De subjektiva rekvisiten består av de krav på uppsåt eller oaktsamhet som uppställs och de ska täcka samtliga objektiva rekvisit. Arbetsmiljöbrott kan begås genom en handling eller underlåtenhet från arbetsgivarens sida. Den relevanta effekten är annans död, kroppsskada, sjukdom eller en fara. Konkret fara ska ha förelegat i det specifika fallet. Vad gäller det subjektiva rekvisitet krävs uppsåt eller oaktsamhet gällande åsidosättande av AML:s skyldigheter. Gällande effekten krävs oaktsamhet i förhållande till effekten annans död, kroppsskada eller sjukdom och grov

---

<sup>119</sup> Andersson (2013), s. 259.

<sup>120</sup> SOU 2011:57, s. 13-14.



oaktsamhet i förhållande till effekten annans livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom.<sup>121</sup>

Formuleringen ”i enlighet med arbetsmiljölagen” innefattar även föreskrifter som meddelats med stöd av AML, vilket innebär att en arbetsgivare som inte uppfyllt sina skyldigheter enligt föreskriften om kränkande särbehandling och därigenom orsakat en arbetstagares sjukdom eller död bör kunna dömas för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § BrB.

AV har genomfört en analys av arbetsmiljöbrotten, genom att studera domar, polisanmälningar och intervjua åklagare, jurister och andra som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Analysen visade att det är få av polisanmälningarna för arbetsmiljöbrott som hänför sig till psykosociala anledningar, vilket några av de intervjuade menar beror på svårigheterna att bevisa orsakssambandet mellan den bristande arbetsmiljön och den uppkomna skadan samt att den utsatta arbetstagaren många gånger väljer att avsluta sin anställning istället.<sup>122</sup>

Arbetsrättsjuristen Tommy Iseskog menar att problemet med den psykosociala arbetsmiljön är att råden ofta är allmänt hållna och saknar konkreta krav mot arbetsgivaren, vilket innebär att det är svårt att bevisa att arbetsgivarens åsidosättande av råden har orsakat skada eller sjukdom. Dock menar han att området kränkande särbehandling är ett område där det faktiskt finns tillräckligt konkreta krav för att kunna utkräva straffansvar av arbetsgivaren.<sup>123</sup> Andersson menar att det saknas stöd i rättspraxis för det påståendet, eftersom det inte finns ett enda exempel på straffrättsligt ansvarsutkrävande för arbetsmiljöbrott där en arbetsgivares bristande uppfyllande av skyldigheterna gällande kränkande särbehandling orsakat ohälsa.<sup>124</sup> En svårighet som Andersson anför med denna typ av arbetsmiljöbrott är att det kan vara svårt att fastställa orsakssamband mellan underlåtenhet och effekt, framförallt när det inte rör sig om en enstaka händelse utan om händelser som sträcker sig över en längre tidsperiod. Dessutom finns det en viss vetenskaplig osäkerhet gällande hur olika förlopp påverkar omgivningen och människors hälsa.<sup>125</sup> Det finns dock en formulering i förarbetena till BrB att om en arbetstagare blir utsatt för psykiskt våld kan den som åsidosatt sina åligganden enligt AML bli ansvarig för arbetsmiljöbrott<sup>126</sup>, vilket starkt talar för att brottsbestämmelsen kan bli tillämplig vid fall av kränkande särbehandling.

Förhoppningsvis kommer rättsläget att bli tydligare snart, eftersom Östersunds tingsrätt den 19 februari 2014 avgjorde första målet någonsin i Sverige gällande arbetsmiljöbrott på grund av kränkande särbehandling, det så kallade Krok-målet. Målet gällde en socialsekreterare som var anställd

---

<sup>121</sup> Andersson (2013), s. 260.

<sup>122</sup> Arbetsmiljöverkets rapport 2013:4, s. 62.

<sup>123</sup> Iseskog (2004), s. 56.

<sup>124</sup> Andersson (2013), s. 272.

<sup>125</sup> A.a., s. 273.

<sup>126</sup> Prop. 1992/93:141, s. 22.

av Krokoms kommun. Arbetstagaren upplevde sig utsatt för mobbning av sin arbetsledare. Arbetstagaren tog upp detta vid ett flertal tillfällen med två chefer högre upp i organisationen (enhetschefen och socialchefen) och bad om att få bli omplacerad alternativt byta arbetsledare, men det ledde inte till någon förändring.

På fackets begäran utförde en av cheferna en mobbningsutredning, där chefen enbart talade med arbetsledaren och socialsekreteraren. Resultatet av utredningen blev att det inte förelåg någon kränkande särbehandling, eftersom chefen ansåg att det rörde sig om konflikter och samarbetsproblem och att konflikten inte hade förlorat sin prägel av ömsesidighet eller glidit över till icke etiska handlingar. Arbetstagaren mådde mycket dåligt och hade självmordstankar, vilket förvärrades efter ett möte där arbetsgivaren förklarade att de övervägde att avskeda honom. Det bokades in en överläggning gällande åtgärden med arbetstagaren och hans fackliga organisation. Denna kom dock aldrig till stånd, eftersom arbetstagaren tog sitt liv samma dag som överläggningen skulle ske.

Åtal för arbetsmiljöbrott väcktes mot enhetschefen och socialchefen, eftersom dessa ostridigt genom delegation hade ansvar för arbetsmiljön. Tingsrätten ansåg det utrett att det fanns stora organisatoriska brister på arbetsplatsen, att arbetstagaren mådde mycket dåligt samt att cheferna kände till det. Det ansågs uppenbart att mobbningsutredningen utförts på ett undermåligt sätt. Det var klarlagt att arbetstagaren insjuknat i allvarlig depression, att den hade ett ”klart tidssamband och ett rimligt och mycket sannolikt orsakssamband med den konfliktsituation och den arbetsrelaterade problematik som förelåg på hans arbetsplats” och det fanns ingenting som tydde på att ohälsan och självmordsbeslutet skulle bero på några andra omständigheter.<sup>127</sup> Gällande de arbetsrättsliga åtgärderna som arbetsledningen planerade att vidta fann tingsrätten inte det visat att det förelåg några grunder för avsked. Cheferna hade åtminstone inte skaffat sig tillräcklig vetskap om huruvida grunder förelåg. Trots att de var klart medvetna om att det fanns en överhängande självmordsrisk försökte de göra sig av med arbetstagaren genom arbetsrättsliga åtgärder, vilket innebar ett medvetet risktagande av allvarligt slag, enligt 3 kap. 7 § 2 st. BrB. Vad gäller orsakssambandet ansåg tingsrätten att det framstod som i hög grad sannolikt att effekten, arbetstagarens död, hade uteblivit om cheferna hade uppfyllt de skyldigheter som enligt AML åligger dem till förebyggande av ohälsa.<sup>128</sup> De två cheferna ansågs ha gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död och brottet var att anse som grovt såvitt avser de förhållanden under vilka de arbetsrättsliga åtgärderna vidtas. Påföljden bestämdes till villkorlig dom och böter.

Målet har än så länge enbart avgjorts av tingsrätten, men domen är överklagad till hovrätten. Med tanke på att det är ett unikt fall och att det finns behov av ett prejudikat är det inte osannolikt att det kommer att avgöras av Högsta domstolen. Hur det än kommer gå har fallet skapat stor

<sup>127</sup> Dom B 2863-11, meddelad i Östersunds tingsrätt 2014-02-19, s. 53.

<sup>128</sup> A.a., s. 56.

uppmärksamhet kring området kränkande särbehandling och många jurister kräver ändrad lagstiftning.<sup>129</sup> En viktig fråga som belysts genom rättsfallet är lämpligheten av att reglera kränkande särbehandling genom BrB. Steinberg anser till exempel att en fördel med BrB:s regler är att de har både en allmänpreventiv och en individualpreventiv effekt, men en nackdel är att beviskraven i brottmål är mycket höga. Det skulle även bli väldigt mycket arbete för domstolarna om alla som kände sig kränkta anmälde till åtal, eftersom det är ett så vanligt problem. Ett annat problem är enligt Steinberg att den straffrättsliga processen inte ger utrymme för förlikningar.<sup>130</sup>

### 3.4 Konsekvenser av mobbning inom ramen för anställningsskyddet

En arbetstagare som mobbar eller trakasserar en annan kan inte straffas för brott mot arbetsmiljölagen eller arbetsmiljöbrott, eftersom dessa bestämmelser tar sikte på arbetsgivaren eller någon annan som genom delegation har ett skyddsansvar.<sup>131</sup> Däremot kan en arbetstagare som mobbar eller trakasserar någon annan bli uppsagd eller till och med avskedad.<sup>132</sup> AD har i ett mål anfört att ”till de förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal hör även en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst mot andra anställda hos denne att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras”<sup>133</sup>.

I rättsfallet AD 2005 nr 124 kom domstolen fram till att en förutsättning för samarbete på en arbetsplats är att kollegor visar respekt för varandra som individer. Kritik mot någon annan får därför inte framföras på ett sätt som är kränkande till sin natur. I det aktuella fallet hade en arbetstagare använt ett grovt kränkande och smaklöst språkbruk mot en annan. Domstolen ansåg att det måste framstå som uppenbart för varje arbetstagare att sådant språkbruk inte kan godtas i ett anställningsförhållande. Ingen arbetsgivarrepresentant hade haft något allvarligt samtal med arbetstagaren, men domstolen ansåg ändå att arbetstagaren hade agerat på ”ett sätt som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande”. Avskedandet av arbetstagaren ansågs därför giltigt, trots arbetsgivarens brist på agerande.<sup>134</sup>

AML är som tidigare nämnts en offentlighetslag som inte reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, men en fråga som har

---

<sup>129</sup> Se till exempel ”Cheferna var vårdslösa”, tillgänglig via <http://www.lag-avtal.se/nyheter/arbetsmiljo/article3806719.ece> och ”Unik dom i mobbningsrättegång”, tillgänglig via <http://www.prevent.se/Arbetsliv/Artikel/2014/Unik-dom-i-mobbningssrattegang/>.

<sup>130</sup> Steinberg (2014), s. 412.

<sup>131</sup> Se Ahlberg (2013), s. 53, AV:s kommentar till AML 2014, s. 82 och Berggren m.fl., Brottsbalken (1 januari 2014, Zeteo), kommentaren till 3 kap. 10 §.

<sup>132</sup> Uppsägning regleras i 7 § LAS och avskedande i 18 § LAS.

<sup>133</sup> AD 1992 nr 86.

<sup>134</sup> AD 2005 nr 124.

uppkommit är om en arbetsgivare som mobbar en arbetstagare, eller inte utreder anklagelser om mobbning, kan anses bryta mot grunderna för anställningsskyddet i LAS.

I AD 1993 nr 185 ansåg sig en arbetstagare mobbad av arbetsgivaren och av andra arbetstagare och menade att mobbningen vidtogs i syfte att förmå henne lämna anställningen. Arbetstagaren kontaktade skyddsombudet gällande de påstådda bristerna i arbetsmiljön, men det skedde ingen förbättring. Istället begärde bolaget förhandling med arbetstagarorganisationen om uppsägning, dock träffades ingen uppgörelse. AD konstaterade att om arbetsgivaren handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt måste anses otillbörligt, till exempel genom trakasserier mot arbetstagaren, kan en efterföljande uppsägning från arbetstagaren vara att bedöma som en uppsägning från arbetsgivarens sida. Detta kallas för en provocerad uppsägning och kan ibland föreligga även om inte arbetstagaren faktiskt har sagt upp sig. Skadeståndsskyldighet kan inträda, men bara i mycket särpräglade situationer där arbetsgivarens beteende ligger klart utanför vad som kan accepteras på en arbetsplats.<sup>135</sup>

Händelserna i det aktuella fallet utspelade sig innan föreskriften om kränkande särbehandling trädde i kraft, däremot hade arbetsgivaren naturligtvis ändå ett ansvar enligt AML att tillgodose en tillfredsställande arbetsmiljö i psykiskt hänseende. AD konstaterade att kritik kunde riktas mot arbetsgivarens organisation av arbetet ur arbetsmiljösynvinkel, men steget därifrån till att konstatera att arbetsgivaren även brutit mot anställningsskyddet är långt. Domstolen uttalade att trakasserier och mobbning på en arbetsplats ofta kan vara ett handlande som ter sig föga anmärkningsvärt till det yttre, eftersom det väsentliga ofta är avsikten och inställningen till den utsatte snarare än själva handlandet. Vid psykisk mobbning kan det ibland ske mer påtagliga yttringar genom till exempel verbala angrepp mot den utsatte och tydligt avståndstagande, men även i dessa fall kan det vara svårt att visa mobbning. Den utsatte kan ju ofta bara redogöra för dessa enstaka yttringar, när det väsentliga är den underliggande fientligheten. Därför finns det anledning att fästa vikt vid sådana enstaka yttringar som kan vara ett tecken på att mobbning förekommer. Det ankommer på den som anser sig utsatt för fientliga yttringar att styrka att dessa förekommit och vanliga bevisvärderingsprinciper ska tillämpas i detta hänseende.<sup>136</sup>

Domstolen ansåg det inte visat att arbetstagaren utsatts för mobbning och trakasserier. Arbetsgivaren borde kanske ha agerat mer för att rätta till förhållandena på arbetsplatsen, men mobbningsituationer är svårhanterliga och det fanns inget som visade att arbetsgivaren handlat otillbörligt i syfte

---

<sup>135</sup> AD 1993 nr 185.

<sup>136</sup> AD 1993 nr 185. Se även t.ex. Glavå (2011), s. 452, prop. 1973:129, s. 129 och AD 2009 nr 27.

att försätta arbetstagaren i en situation där hon skulle se sig tvungen att lämna anställningen.<sup>137</sup>

Av detta rättsfall går det att dra slutsatsen att en arbetsgivare som kränker eller inte utreder kränkningar av en arbetstagare kan göra sig skyldig till inte bara brott mot AML, utan även brott mot LAS. Att en arbetsgivare bryter mot AML innebär dock inte att arbetsgivaren per automatik också bryter mot LAS. För att det ska vara ett brott mot LAS krävs att mobbningen eller trakasserierna ska ha vidtagits i syfte att förmå den anställda att säga upp sig från arbetet.

Anställningsskyddet innebär dock inte att en arbetsgivare som bryter mot LAS måste låta arbetstagaren arbeta kvar. Enligt 38 § LAS ska en arbetsgivare som bryter mot lagen betala skadestånd och utebliven lön. Om arbetsgivaren inte vill rätta sig efter en dom där uppsägning eller avskedande ogiltigförklarats ska anställningen enligt 39 § LAS anses upplöst och arbetsgivaren ska betala ett normerat skadestånd, baserat på antalet år arbetstagaren har varit anställd. Detta innebär att en arbetsgivare kan ”köpa ut” en mobbad arbetstagare. Kostnaden för detta är tänkt att ha en preventiv effekt.<sup>138</sup>

En arbetsgivare kan även vidta omplaceringsåtgärder mot en arbetstagare, så länge som omplaceringen sker inom området för arbetstagarens arbetsskyldighet.<sup>139</sup> Det innebär att arbetsgivaren kan omplacera både den mobbande och den mobbade arbetstagaren. Einarsen och Hoel anser att det är problematiskt att arbetsgivaren kan omplacera den mobbade arbetstagaren, eftersom de menar att det bryter mot arbetsgivarens omsorgsplikt mot arbetstagaren.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> AD 1993 nr 185.

<sup>138</sup> Steinberg (2014), s. 421-422.

<sup>139</sup> Se bland annat Glavå (2011), s. 674 och AD 1998 nr 150. Det finns många rättsfall som berör omplaceringsrätt och arbetsskyldighet, men frågan om gränserna för omplaceringsrätten ska inte närmare redogöras för i denna uppsats.

<sup>140</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 235.

# 4 Kränkande särbehandling inom diskrimineringsrätten

## 4.1 Skydd mot trakasserier i EU-rätten

Att uppnå jämlikhet, framförallt mellan könen, har länge varit en av de mest centrala delarna i EU:s sociala politik. Redan år 1957 etablerades det i Romfördraget att jämställdhet mellan könen är ett av EU:s mål. Det dröjde dock till år 1997 och undertecknandet av Amsterdamfördraget innan det infördes en bestämmelse att EU även har rätt att vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, sexuell läggning, religion eller övertygelse, ålder och funktionshinder.<sup>141</sup> Denna bestämmelse finns idag i artikel 19 i FEUF. En liknande bestämmelse finns i artikel 21 i rättighetsstadgan, vilken stadgar att all diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, nationalitet, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden. Skillnaden är att artikel 19 i FEUF ger EU behörighet att lagstifta mot diskriminering medan artikel 21 i rättighetsstadgan riktar sig mot situationerna när EU:s institutioner diskriminerar eller medlemsstaterna vid implementering av EU-rätten.<sup>142</sup>

En rad direktiv har antagits för att säkerställa likabehandling mellan män och kvinnor. Sju av dessa direktiv<sup>143</sup> har konsoliderats genom direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ("Recastdirektivet"). Trakasserier är enligt artikel 2.1.c i direktivet när ett oönskat beteende som har samband med en persons kön förekommer och syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Sexuella trakasserier är enligt artikel 2.1.d när någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur förekommer som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Trakasserier och sexuella trakasserier ingår i definitionen av diskriminering enligt artikel 2.2.a. Medlemsstaterna ska uppmuntra arbetsgivare att vidta effektiva åtgärder för

---

<sup>141</sup> Barnard (2012), s. 253.

<sup>142</sup> A.a., s. 265.

<sup>143</sup> Direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor jämte de ändringar som anges i direktiv 2002/73/EG, direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet jämte de ändringar som anges i direktiv 96/97/EG samt direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering jämte de ändringar som anges i 98/52/EG.

att förebygga alla former av könsdiskriminering, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.<sup>144</sup>

Professorerna Ann Numhauser-Henning och Sylvaine Laulom menar att EU-rätten gällande trakasserier relaterade till kön och sexuella trakasserier har ett dubbelt tillvägagångssätt. Dels fokuserar rätten på det diskriminerande elementet, dels fokuserar den på värdighetskränkningen.<sup>145</sup> Det finns djupa strukturella skillnader mellan de två tillvägagångssätten. Syftet med diskrimineringssynsättet är att eliminera strukturell, såväl som individuell, diskriminering.<sup>146</sup> Att fokusera på det diskriminerande elementet uppmärksammar skyddet av mänskliga rättigheter. Därför är det enligt Numhauser-Henning och Laulom viktigt att i nationell rätt skilja på diskriminerande trakasserier och på trakasserier som kränker en persons värdighet.<sup>147</sup>

Andra relevanta direktiv gällande trakasserier på arbetsplatsen är direktiv 2000/78/EG ("Arbetslivsdirektivet"). Detta fastställer en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna, enligt artikel 1. Trakasserier anses vara diskriminering när ett oönskat beteende som har samband med någon av de nämnda grunderna syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas, enligt artikel 2.3. Det finns även direktiv 2000/43/EG ("Rasdiskrimineringsdirektivet") som fastställer en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Trakasserier definieras i artikel 2.3 i direktivet på samma sätt som i arbetslivsdirektivet, med skillnaden att det är oönskat beteende som har samband med ras eller etniskt ursprung.

För att ett beteende ska falla in under definitionen av trakasserier i recast-direktivet, arbetslivsdirektivet eller rasdiskrimineringsdirektivet krävs att det skapas en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning, vilket inte är ett krav enligt definitionen av sexuella trakasserier. EU-rättsprofessorn Catherine Barnard menar att detta krav innebär att en enstaka händelse inte är tillräcklig för att utgöra trakasserier, eftersom kravet på fientlig miljö innebär att det ska vara något som pågått längre än en enstaka händelse.<sup>148</sup> Det finns dock inget EU-rättsligt fall som definierar innebörden av fientlig miljö. Arbetslivsdirektivet och rasdiskrimineringsdirektivet säger även att staterna får definiera trakasseribegreppet i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.<sup>149</sup>

---

<sup>144</sup> Artikel 26 i direktiv 2006/54/EG.

<sup>145</sup> Numhauser-Henning och Laulom, s. 1.

<sup>146</sup> A.a., s. 34.

<sup>147</sup> A.a., s. 1-3.

<sup>148</sup> Barnard (2012), s. 360.

<sup>149</sup> Artikel 2.3 i båda direktiven.

EU-domstolen har enbart avgjort ett mål som rört trakasserier, C-303/06 *Coleman mot Attridge Law*.<sup>150</sup> Domstolen kom i målet fram till att direktiv 2000/78 inte är begränsat till personer som själva faller in under en skyddad grund, i det här fallet funktionshinder, utan även om det kränkande beteendet har samband med funktionshinder hos den anställdes barn strider det mot trakasseriförbudet i artikel 2.3.<sup>151</sup>

## 4.2 Skydd mot trakasserier i diskrimineringslagen

Vissa typer av kränkande särbehandling kan som tidigare nämnts falla in under definitionen i AFS 1993:17, men även aktualisera DL eftersom den är speciallagstiftning i förhållande till arbetsmiljörätten.<sup>152</sup> När föreskriften om kränkande särbehandling utkom år 1993 fanns ingen samlad diskrimineringslag och inte så många bestämmelser om trakasserier och sexuella trakasserier. Det trakasseriförbud som fanns reglerades i jämställdhetslagen och omfattade enbart trakasserier på grund av att arbetstagare avvisade sexuella närmanden från arbetsgivarens sida samt trakasserier på grund av att arbetstagare anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.<sup>153</sup> Svensk diskrimineringsrätt har sedan dess genomgått en dynamisk utveckling, främst tack vare utvecklingen av den sociala dimensionen inom EU och utvecklingen av likabehandlingsprincipen för att värna mänskliga rättigheter.<sup>154</sup>

Trakasserier definieras i 1 kap. 4 § 3 p. DL som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Bestämmelsen är uppbyggd kring begreppen missgynnande, oönskat, insikt och orsakssamband. Om den trakasserande personen saknar kännedom om diskrimineringsgrunden innebär det att orsakssambandet mellan handlingen och diskrimineringsgrunden inte är uppfyllt. En diskrimineringsgrund behöver inte vara den enda orsaken till trakasserier utan det kan finnas blandade orsaker. Det kan dessutom vara så att den som trakasserar har gjort en felbedömning av till exempel en persons etniska ursprung eller sexuella läggning, men då ska orsakssambandet ändå anses vara uppfyllt.<sup>155</sup>

Sexuella trakasserier definieras i 1 kap. 4 § 4 p. som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Denna bestämmelse är

---

<sup>150</sup> Numhauser-Henning och Laulom (2012), s. 22.

<sup>151</sup> C-303/06 *Coleman mot Attridge Law*, p. 63.

<sup>152</sup> Numhauser-Henning och Laulom (2012), s. 28.

<sup>153</sup> Glavå (2011), s. 722.

<sup>154</sup> Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen – En kommentar* (28 februari 2010, Zeteo), Inledning.

<sup>155</sup> A.a., kommentaren till 1 kap. 4 §.



uppbyggd kring begreppen missgynnande, oönskat, insikt och av sexuell natur. Skillnaden jämfört med andra trakasserier är alltså att uppträdandet ska vara av sexuell natur och det behöver inte ha samband med någon av de skyddade grunderna. Det kan enligt förarbetena röra sig om verbalt, icke-verbalt eller fysiskt uppträdande.<sup>156</sup>

Enligt 2 kap. 1 § DL får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare. Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete hos arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden, enligt 2 kap. 3 § DL. En arbetsgivare ska enligt 3 kap. 6 § DL vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, eller för sexuella trakasserier. Utrednings- och åtgärdsskyldigheten infördes i lagtext år 1998, men då bara i förhållande till sexuella trakasserier och könstrakasserier. Redan tidigare hade det i praxis etablerats en utrednings- och åtgärdsskyldighet av sexuella trakasserier.<sup>157</sup> År 1999 infördes även skyldigheten gällande trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning och i 2008 års DL utsträcktes det till att gälla även i förhållande till trakasserier relaterade till könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.<sup>158</sup>

I 2 kap. 18 § DL finns ett repressalieförbud, som stadgar att arbetsgivaren inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

År 2009 bildades DO genom en sammanslagning av de dåvarande fyra ombudsmännen mot diskriminering.<sup>159</sup> DO utövar tillsyn över att DL följs, enligt 4 kap. 1 § DL. Denna tillsyn sker genom att dels pröva anmälningar, dels göra undersökningar på eget initiativ. Undersökningar kan därför till exempel göras på grund av omständigheter som DO fått reda på genom media.<sup>160</sup> DO får även föra talan i domstol för enskild som medger det, enligt 4 kap. 2 § DL.

Till skillnad från vad som gäller enligt AML finns det enligt DL en rätt till ersättning för den utsatte arbetstagaren. Enligt 5 kap. 1 § DL ska en arbetsgivare som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot

---

<sup>156</sup> Prop. 2007/08:95, s. 494.

<sup>157</sup> Se t.ex. AD 1987 nr 98 och AD 1996 nr 10.

<sup>158</sup> Fransson och Stüber (2010), kommentaren till 2 kap. 3 §.

<sup>159</sup> Se ”Om diskrimineringsombudsmannen”, tillgänglig via <http://www.do.se/sv/Om-DO/>.

<sup>160</sup> Prop. 1978/79:175, s. 146.

trakasserier eller sexuella trakasserier betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Andra stycket stadgar att en arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § eller repressalieförbudet i 2 kap. 18 § ska betala ersättning för den förlust som uppkommer. Det finns alltså ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala ekonomiskt skadestånd om denne brustit i sin utredningsskyldighet, vilket i propositionen motiveras med att det oftast är mycket osäkert huruvida den ekonomiska skadan uteblivit om arbetsgivaren hade agerat.<sup>161</sup>

”Det ska kosta att diskriminera” uttalas i förarbetena, eftersom diskriminering går emot ett demokratiskt samhälles grundprincip om alla människors lika värde. Det krävs därför effektiva sanktioner mot diskriminering.<sup>162</sup> EU-domstolen har uttalat i målet *C-180/95 Draehmpaehl mot Urania Immobilienservice OHG* att om en medlemsstat väljer att använda skadestånd som sanktion mot diskriminering måste det vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reell avskräckande verkan på arbetsgivaren och stå i rimlig proportion till skadan.<sup>163</sup>

Diskrimineringsersättningen har dubbla funktioner, dels ger den ekonomisk kompensation till den drabbade arbetstagaren, dels har den en preventiv funktion genom att den avhåller från överträdelser.<sup>164</sup> Benämningen ”diskrimineringsersättning” istället för ”skadestånd” beror på att lagstiftaren inte vill att det ska göras jämförelser med de ersättningsnivåer som tillämpas i mål om ersättning enligt skadeståndslagen, utan att ersättningen kan sättas till högre nivåer.<sup>165</sup>

DL innehåller även bestämmelser om ogiltighet. Om diskrimineringen skett genom en bestämmelse i ett avtal ska bestämmelsen jämkas eller ogiltigförklaras på den diskriminerades begäran, enligt 5 kap. 3 § DL. Om diskrimineringen skett genom uppsägning av avtal ska rättshandlingen förklaras ogiltig och om diskrimineringen skett genom en ordningsregel eller liknande bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan, på den diskriminerades begäran.<sup>166</sup>

I 6 kap. 3 § DL finns en särskild regel om bevisbörda, som stadgar att den som anser sig ha blivit diskriminerad ska visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad. Bevisbördan går då över till svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit. Detta är ett avsteg från den regel om bevisbörda som normalt gäller vid tvistemål, nämligen att det är den som påstår sig ha blivit utsatt

---

<sup>161</sup> Prop. 2007/08:95, s. 401.

<sup>162</sup> Prop. 2007/08:95, s. 390.

<sup>163</sup> C-180/95 Draehmpaehl mot Urania Immobilienservice OHG, p. 25.

<sup>164</sup> Prop. 2007/08:95, s. 390.

<sup>165</sup> A.a., s. 391.

<sup>166</sup> 5 kap. 3 § 2 st. DL och 5 kap. 3 § 3 st. DL.

för en skadeståndsgrundande handling som ska styrka det. Syftet med avsteget är att ge bevislättnader för käranden.<sup>167</sup>

Sammanfattningsvis är det förbjudet enligt DL för en arbetsgivare att trakassera eller sexuellt trakassera en arbetstagare. Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare känner sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, har arbetsgivaren en skyldighet att utreda omständigheterna och eventuellt vidta åtgärder. En arbetsgivare som brister i sina skyldigheter enligt DL kan dömas att betala diskrimineringsersättning.

## 4.2.1 Tillämpningen av trakasseriförbudet

Det är den utsatte själv som avgör om ett beteende är oönskat och kränkande och denne bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande.<sup>168</sup> I rättsfallet AD 2010 nr 21 påstods en chef ha utsatt två kvinnliga muslimska anställda för trakasserier som hade samband med deras kön och religion. Detta genom att med en ifrågasättande attityd ha inlett diskussioner med kvinnorna om islam vid upprepade tillfällen, trots att de visade att de inte ville delta i diskussionerna. Bland annat påstods chefen ha uttalat att ”muslimer som fastar är dumma i huvudet”, att arabiska män dödar otrogna kvinnor samt försökt få kvinnorna att äta fläskkött och sagt att det var ”halalgris”. AD ansåg det inte visat att chefen fällt dessa uttalanden, däremot stod det klart att kvinnorna hade fått en del frågor om sin religion och muslimers levnadssätt. Dock hade inte kvinnorna gjort klart att de upplevde diskussionerna som kränkande. Att till exempel använda uttrycket ”halalgris” är ett taktlöst och förlöjligande skämt som hade kunnat utgöra trakasserier om det upprepats trots att kvinnorna klargjort att det uppfattades som kränkande eller om det på annat sätt stått klart för chefen att det var en kränkning, men så var inte fallet. AD kom därmed fram till att det inte förelåg trakasserier.<sup>169</sup>

I rättsfallet AD 2013 nr 29 behandlade AD frågan om när en arbetsledningsåtgärd kan anses utgöra trakasserier. Fallet rörde en kvinna som arbetade i en underklädesbutik och instruerades att bära en skylt med sin egen BH-storlek. AD konstaterade att en arbetsledningsåtgärd som innebär en instruktion till arbetstagaren att agera på ett visst sätt kan utgöra trakasserier, om den leder till obehag och kränkning. Däremot kan inte alla arbetsledningsåtgärder som medför obehag hos den anställda anses kränka dennes värdighet, eftersom åtgärden kan vara sakligt motiverad. Att behöva uppge sin BH-storlek är dock en personlig uppgift om den egna kroppen som en arbetstagare inte ska behöva uppge, även om det rör sig om arbete i underklädesbutik. Arbetsledningsåtgärden var därmed inte sakligt motiverad och arbetstagarens värdighet hade kränkts. Arbetstagaren hade påpekat för cheferna att hon kände obehag men hade fått till svar att hon var fjantig. Det var uppenbart att skyldigheten att bära skylten hade samband med att hon

<sup>167</sup> Fransson och Stüber (2010), kommentaren till 6 kap. 3 §.

<sup>168</sup> Prop. 2007/08:95, s. 492-493.

<sup>169</sup> AD 2010 nr 21.

var kvinna och därmed utgjorde arbetsledningsåtgärden trakasserier som hade samband med kön.<sup>170</sup>

Det krävs inte att ett kränkande uttalande är riktat mot en specifik person för att det ska anses vara trakasserier, utan det kan röra sig om ett nedsättande uttalande som riktas mot en grupp. Om en person i gruppen har klargjort att den uppfattar uttalandet som kränkande och det ändå upprepas kan det anses utgöra trakasserier.<sup>171</sup> I rättsfallet AD 2011 nr 13 hade en chef satt upp en bild av sexuell natur i personalrummet två jular i rad. Efter den första julen påtalade en arbetstagare att hon ansåg bilden olämplig, men hon sade inte att hon kände sig personligen kränkt av bilden. Att sätta upp bilden igen utgjorde därför inte sexuella trakasserier. Efter andra julen påtalade däremot både arbetstagaren och en kollega att de kände sig kränkta av bilden. Trots det mailade chefen ut bilden till en grupp arbetstagare, däribland de två kvinnorna, inför den tredje julen. Detta ansågs vara sexuella trakasserier. Chefen påstods även ha utsatt kvinnorna för etnisk diskriminering och könsdiskriminering, då han använt uttryck som ”östkvinnor” och ”ni flickor från öst” både direkt till dem och när han talade om dem med andra. Den ena arbetstagaren hade vid ett tillfälle blivit arg och påpekat att hon har ett namn, men trots det fortsatte chefen att använda liknande uttryck. När arbetstagaren blivit misshandlad i tjänsten sade chefen till henne att han avvaktade med att göra en polisanmälan eftersom ”flickor från öst brukar tåla mycket”. Trots att kvinnan inte uttryckligen hade sagt att uttrycket var oönskat ansåg domstolen att det måste ha stått klart för chefen att hon inte önskade bli kallad östflicka. Dessutom hade uttrycket fällts i ett sammanhang som i sig framstår som uppenbart kränkande, där chefen hade särbehandlat henne med hänsyn till hennes etniska ursprung. Detta ansågs därför vara etnisk diskriminering, däremot inte könsdiskriminering eftersom det inte gick att dra slutsatsen att chefens sätt att uttrycka sig haft samband med kvinnans könstillhörighet.

Vad gällde tillfällena då chefen pratat om kvinnorna med andra ifrågasatte domstolen om det är trakasserier i lagens mening om någon talar med andra om en tredje person, men kom fram till att så kan vara fallet om personen talar nedsättande om någon i syfte eller förvissning att uttalandet kommer nå den personen. Att enbart uttala att någon är kvinna och kommer från ett annat land är inte kränkande i sig, däremot kan det av tonfall, kroppsspråk och sammanhanget i övrigt framstå som uppenbart att uttrycket används för att förlöjliga någon. I målet var det dock inte visat att uttrycket använts på ett kränkande sätt och inte heller att chefen fortsatt att använda uttrycket trots att kvinnorna klargjort att de upplevde det som kränkande.<sup>172</sup>

Sexuella trakasserier har även bedömts i rättsfallet AD 2013 nr 71, där en receptionist på en körskola påstod att hon utsatts för sexuella trakasserier av sin chef och att provanställningen avslutats när hon påtalat detta. AD kom fram till att ord stod mot ord, men eftersom kvinnans berättelse stöddes av

---

<sup>170</sup> AD 2013 nr 29.

<sup>171</sup> Prop. 2002/03:65, s. 98.

<sup>172</sup> AD 2011 nr 13.

vittnesberättelser och hon gav ett trovärdigt intryck hade DO visat att chefen utsatt kvinnan för ovälkomna förslag, kommentarer och oönskad fysisk beröring av sexuell natur. Det var även visat att kvinnan sade ifrån och markerade att handlingarna var ovälkomna. Därmed utgjorde handlingarna sexuella trakasserier. Eftersom bolaget avbröt anställningen omedelbart efter att arbetstagaren påtalade de sexuella trakasserierna fanns anledning att anta att hon utsatts för repressalier i strid med 2 kap. 18 § DL. Det innebar att bolaget hade bevisbördan för att anställningen avslutats av annan anledning än att arbetstagaren hade påtalat de sexuella trakasserierna. Bolaget påstod att anledningen var att hon misskött arbetet, men kunde inte visa någon utredning som gav stöd för detta påstående. AD ansåg därför att bevisbördan inte var uppfylld och att bolaget hade brutit mot repressalieförbudet. Vid bedömningen av diskrimineringsersättningens storlek uttalade AD att en sammanvägning av olika faktorer måste göras i det enskilda fallet och ersättningen måste vara både en rimlig kompensation till den drabbade och bidra till att motverka förekomsten av diskriminering i samhället. Diskrimineringsersättningen bestämdes till 75 000 kronor.

Av dessa rättsfall kan slutsatsen dras att vid bedömningen av huruvida en handling har inneburit en kränkning måste ett av två kriterier vara uppfyllda. Antingen måste en person ha utfört handlingen trots att den utsatte arbetstagaren tidigare förklarat att denne känt sig kränkt av handlingen, eller så är handlingen av en sådan beskaffenhet att det måste anses stå klart för den personen som utför handlingen att den är kränkande. Det är i princip den utsatte arbetstagaren själv som avgör om en handling kränker dennes värdighet, men en instruktion från arbetsgivaren kan vara sakligt motiverad och innebär inte en kränkning enbart för att arbetstagaren anser att det är obehagligt att utföra instruktionen.<sup>173</sup> En sammanvägd bedömning av hela situationen måste alltid göras, till exempel kan ett uttalande som inte är kränkande i sig bli en kränkning om det av sammanhanget framgår att det används för att förnedra eller förlöjliga någon.<sup>174</sup>

## 4.2.2 Omfattningen av utredningsskyldigheten

De ovan redovisade fallen gäller situationen när det är arbetsgivaren själv som trakasserar. Om det däremot är en arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare aktualiseras arbetsgivarens ansvar genom att denne har en skyldighet att utreda omständigheterna och eventuellt vidta åtgärder.

I fallet AD 2009 nr 4 ansåg sig en arbetstagare vara utsatt för etniska trakasserier, då andra arbetstagare bland annat kallade honom för ”blackey”. Arbetsgivaren hade inte utrett de påstådda trakasserierna och AD tog därför ställning i frågan om när utredningsskyldighet uppstår. En grundläggande förutsättning för att arbetsgivaren ska ha en utredningsskyldighet är att arbetstagaren har uppfattningen att han eller hon blivit utsatt för trakasserier.

---

<sup>173</sup> AD 2013 nr 29.

<sup>174</sup> AD 2011 nr 13.

Det är den trakasserade själv som avgör vilka handlingar som är kränkande och det åligger även den trakasserade att klargöra att beteendet är kränkande. AD ansåg att den aktuella jargongen visserligen är mindre passande på en arbetsplats och att kalla någon för ord som ”blackey” kan utgöra etniska trakasserier, däremot var det ingen som uppfattade att arbetstagaren tagit illa vid sig. Han verkade till och med aktivt ha deltagit i jargongen, vilket ledde till slutsatsen att det inte inträffat några etniska trakasserier. Det är visserligen inget krav att trakasserier faktiskt ska ha inträffat för att arbetsgivarens utredningsskyldighet ska inträda, däremot måste åtminstone arbetstagaren själv ha haft den uppfattningen. Arbetsgivaren hade därför inte brutit i sin utredningsskyldighet.<sup>175</sup>

Generellt gäller att trakasserier ska ha skett i anslutning till arbetet för att arbetsgivaren ska vara skyldig att utreda. AD har dock funnit att om arbetsgivaren får kännedom om grova former av sexuella trakasserier som skett utanför arbetstid har den en skyldighet att utreda om det även funnits problem i arbetstagarnas relation på arbetsplatsen.<sup>176</sup> Omfattningen av utredningsskyldigheten blir beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, men AV:s föreskrift om kränkande särbehandling kan användas som vägledning.<sup>177</sup>

I rättsfallet AD 2002 nr 102 tog AD ställning till vad som krävs för att arbetsgivaren ska anses ha uppfyllt sin utredningsskyldighet. Detta var innan DL infördes och de relevanta rättsliga bestämmelserna var därför 22 § och 22 a § jämställdhetslagen, men då inga förändringar skett i sak mellan trakasseribestämmelserna i de två lagarna är rättsfallet alltjämt relevant. Fallet gällde en kvinnlig provanställd som ansåg att hon hade blivit utsatt för sexuella trakasserier av en manlig överordnad vid upprepade tillfällen. AD uttalade att en första förutsättning för att arbetsgivarens utredningsskyldighet ska inträda är att arbetsgivaren får kännedom om att arbetstagaren anser sig vara utsatt. Här kan tilläggas att det i förarbetena uttalas att en arbetsgivare kan få kännedom på många olika sätt, till exempel genom egna iakttagelser eller genom den utsatte arbetstagaren, dennes arbetskamrater eller fackliga organisation. För att det senare ska uppkomma en skyldighet att vidta aktiva åtgärder krävs dock att arbetstagaren själv bekräftar att den anser sig utsatt för trakasserier.<sup>178</sup> Utredningsåtgärderna får sedan bedömas från fall till fall, men det är viktigt att en arbetsgivare som får kännedom utreder omständigheterna utan dröjsmål. Detta bör i första hand ske genom samtal med den som anser sig sexuellt trakasserad och den som utpekats som trakasserande. Om ord står mot ord kan arbetsgivaren inte bara stanna där, utan bör bilda sig en egen uppfattning av situationen. Däremot har arbetsgivaren inte en skyldighet att ta ställning till vem som talar sanning om uppgifterna är helt oförenliga. Arbetsgivaren ska dock följa utvecklingen och medverka i utredningsarbetet, samt vidta de åtgärder som

---

<sup>175</sup> AD 2009 nr 4.

<sup>176</sup> AD 2005 nr 22.

<sup>177</sup> Se Fransson och Stüber (2010), kommentaren till 2 kap. 3 § och prop. 2007/08:95, s. 297.

<sup>178</sup> Prop. 2007/08:95, s. 296-297.

skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Vilka åtgärder som kan krävas beror på de enskilda omständigheterna. Arbetsgivaren ska hålla arbetstagarna uppdaterade om sina ställningstaganden och vilka åtgärder den har för avsikt att vidta, eller om inga åtgärder kommer att vidtas. Arbetsgivaren bör även uppmärksamma behovet av hjälp- och stödinsatser.

I det aktuella fallet ansågs arbetsgivaren inte ha uppfyllt sin utredningsskyldighet, eftersom bolagsledningen inte gjorde några allvarliga försök att ta reda på omständigheterna bakom de påstådda trakasserier. Det vidtogs inte heller några ytterligare åtgärder efter möten med arbetstagarna, försök att ta reda på hur förhållandena utvecklade sig eller försök att ta reda på vilket behov av stöd den utsatta arbetstagaren hade. Detta ansågs särskilt märkligt med tanke på att det var fråga om ett nära dagligt samarbete mellan arbetstagarna.<sup>179</sup>

Sammanfattningsvis inträder arbetsgivarens utredningsskyldighet när en arbetstagare känner sig utsatt för trakasserier och arbetsgivaren får kännedom om detta. Arbetsgivaren måste då vidta seriösa åtgärder för att utreda omständigheterna kring trakasserier. För att det ska uppkomma en skyldighet för arbetsgivaren att vidta ytterligare åtgärder krävs att arbetstagaren bekräftar att denne känner sig utsatt för trakasserier.

### **4.3 Den trakasserande arbetstagarens ansvar**

Den arbetstagare som trakasserar annan har inget ansvar enligt diskrimineringslagstiftningen. I förarbetena till DL diskuterades om ett sådant ansvar skulle införas, bland annat anförde vissa remissinstanser att det skulle innebära att den enskilda görs ansvarig för sina handlingar och att trakasserier motverkas effektivare om en arbetstagare förbjuds att trakassera andra arbetstagare. Diskrimineringskommittén ansåg att ett sådant förbud inte krävs enligt EU-rätten och inte heller är nödvändigt, eftersom det i vissa fall finns en möjlighet att behandla trakasserier i straffrättslig ordning. Dessutom ansåg kommittén att det är mer effektivt om arbetsgivaren har ansvaret och det är inte en tilltalande ordning att arbetskamrater för talan i domstol mot varandra.<sup>180</sup> Regeringen ansåg att för många frågor är olösta, men att det inte är uteslutet att ett förbud så småningom kommer att införas i DL.<sup>181</sup> Susanne Fransson och Eberhard Stüber ställer sig tveksamma till ett förbud, främst för att lagstiftningen bör vara konsekvent med arbetsmiljölagstiftningen, där ju arbetsgivaren är den ansvarige.<sup>182</sup>

---

<sup>179</sup> AD 2002 nr 102.

<sup>180</sup> Prop. 2007/08:95, s. 141.

<sup>181</sup> A.a., s. 142.

<sup>182</sup> Fransson och Stüber (2010), kommentaren till 2 kap. 1 §.

Den trakasserande arbetstagaren kan dock drabbas av andra konsekvenser, främst av uppsägning eller avsked. När arbetsgivaren avslutat sin utredning måste eventuella åtgärder vidtas för att förhindra framtida trakasserier. Den rättsliga giltigheten av åtgärder som vidtas mot en påstått trakasserande arbetstagare blir delvis beroende av huruvida utredningsskyldigheten uppfyllts. Enligt 7 § LAS måste en uppsägning alltid vara sakligt grundad, vilket den inte är om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Kravet på saklig grund kan inte heller anses vara uppfyllt om arbetsgivaren inte utfört en tillfredställande utredning av de påstådda trakasserier.

AD har uttalat att förolämpningar, trakasserier eller annat kränkande beteende i grövre fall kan utgöra saklig grund för uppsägning. Uppsägning ska dock alltid vara det sista alternativet när det inte finns några andra möjligheter att åtgärda problemen. Det krävs enligt domstolens praxis att en arbetsgivare först gör tillräckliga ansträngningar för att komma till rätta med problemen. I fallet AD 1996 nr 10 hade Dramatiska Institutet sagt upp en arbetstagare som anklagades för sexuella trakasserier av elever. AD ogiltigförklarade uppsägningen med motiveringen att det enligt praxis krävs att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare först gör tillräckliga ansträngningar för att komma till rätta med de problem som föreligger och Dramatiska Institutet hade inte gjort något för att förmå arbetstagaren att upphöra med sexuella trakasserier.<sup>183</sup>

I AD 2006 nr 54 hade en arbetstagare blivit avskedad efter att ha utsatt en annan arbetstagare för sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen. AD uttalade att om en arbetstagare skiljs från anställningen på grund av trakasserier blir det avgörande om arbetsgivaren försökt lösa problemen på annat sätt. Detta gäller dock inte om trakasserier varit av sådant allvarligt slag att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen, i all synnerhet när det varit ett upprepat beteende.<sup>184</sup> Skillnaden mellan dessa fall kan troligen förklaras i den utveckling som skett under de senaste åren gällande synsättet på trakasserier och sexuella trakasserier, från att inte ens ha reglerats i lagtext till att vara föremål för en relativt omfattande utrednings- och åtgärdsskyldighet.

---

<sup>183</sup> AD 1996 nr 10.

<sup>184</sup> AD 2006 nr 54.



## 5 Kränkande särbehandling inom den allmänna straffrätten

Ur ett straffrättsligt perspektiv är det inte enbart bestämmelsen om arbetsmiljöbrott som kan aktualiseras, utan även andra bestämmelser i BrB kan bli relevanta beroende på den kränkande särbehandlingens uttryck. Arbetsmiljöbrott är tillämplig i förhållande till arbetsgivaren, men andra brottsbestämmelser kan även bli tillämpliga i förhållande till en kränkande arbetstagare. Till exempel kan brottsrubriceringen ofredande bli tillämplig i vissa situationer. Enligt 4 kap. 7 § BrB ska den som handgripligen antastar eller medelst skottlossning, stenkastning, oljud eller annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan dömas för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år. Enligt förarbetena kan omfattande och systematiska trakasserier, till exempel vid mobbning och annat psykiskt våld, vara exempel på sådant hänsynslöst beteende som utgör ofredande.<sup>185</sup> Det finns dock inget rättsfall där frågan om kränkande särbehandling på arbetsplatsen i förhållande till ofredande bedömts.

Även bestämmelsen om förtal i 5 kap. 1 § kan bli aktuell, om någon på arbetsplatsen utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning. Förtal nämns i AFS 1993:17 som en form av kränkande särbehandling. För att det ska anses vara kränkande särbehandling krävs som tidigare nämnts att det rör sig om återkommande handlingar.<sup>186</sup> För att kunna dömas till ansvar enligt brottsbalken räcker dock att det varit en enda handling.

En viktig aspekt när det rör sig om förtal på en arbetsplats är att skilja på förtal och kritik. Inte heller på detta område finns mycket rättspraxis, men Svea hovrätt har i ett fall uttalat att personal ska ha ett utrymme att till högre chef framföra kritik mot en lägre chefs sätt att utöva sitt chefskap, utan att det ska anses vara förtal. Om uppgifter sprids till olika personer enbart för deras kännedom och syftet är att utsätta den klandrade för andras missaktning är det en helt annan situation än om det rör sig om en anmälan till en högre chef om upplevda missförhållanden.<sup>187</sup> Med hänsyn till detta rättsfall och ordalydelsen i 5 kap. 1 § BrB gäller rimligen i förhållande till samtliga arbetstagare att om kritik framförs till en högre chef om något som anmälaren uppfattar som genuina missförhållanden i en annan arbetstagares arbetssätt ska det inte anses vara förtal.

I 3 kap. 5 § BrB stadgas att den som tillfogar en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätter honom eller henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd döms för misshandel. Riktigt grova former av

---

<sup>185</sup> Prop. 1992/93:141, s. 32.

<sup>186</sup> AFS 1993:17, 1 §.

<sup>187</sup> RH 1996:61.

kränkande särbehandling kan tänkas övergå i fysiskt våld, men en fråga som är intressant är huruvida psykiskt våld kan anses utgöra misshandel. Om en arbetstagare uppsåtligt tillfogar annan arbetstagare sjukdom genom mobbning och trakasserier kan detta uppfylla rekvisiten i misshandelsbestämmelsen, eftersom bestämmelsen inte uppställer något krav på fysiskt våld och lagstiftaren anser att vissa former av psykisk påverkan ska kunna falla under begreppet misshandel.<sup>188</sup> I förarbetena uttalas att för att psykiskt lidande ska anses vara en sjukdom krävs att det medför en medicinskt påvisbar effekt. Allvarligt psykiskt våld kan leda till sådana medicinskt påvisbara effekter att ansvar för misshandel blir aktuellt.<sup>189</sup> Mobbning är den vanligaste formen av psykiskt våld enligt förarbetena och det kan på goda grunder antas att det ligger bakom många sjukskrivningar samt leder till både självmordsförsök eller självmord. Däremot anser lagstiftaren ändå att det inte är lämpligt att reglera mobbning straffrättsligt. Detta beror på att det är uppenbart att gruppen som den utsatta personen ingår i har mycket stor betydelse och det är därför i första hand en fråga om organisation och kommunikation.<sup>190</sup>

Även vissa former av sexuella trakasserier kan leda till straffrättsligt ansvar, då grova former av sexuella trakasserier, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och våldtäkt faller in under 6 kap. BrB.<sup>191</sup> En person kan dömas för sexuellt ofredande bland annat om den personen genom ord eller handling ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet.<sup>192</sup> Sexuellt ofredande på arbetsplatser är förekommande i inte obetydlig omfattning.<sup>193</sup>

---

<sup>188</sup> Berggren m.fl. (2014), kommentaren till 3 kap. 5 §.

<sup>189</sup> Prop. 1992/93:141, s. 22.

<sup>190</sup> A.a., s. 57.

<sup>191</sup> Fransson och Stüber (2010), kommentaren till 1 kap. 4 §.

<sup>192</sup> 6 kap. 7 § BrB.

<sup>193</sup> Prop. 1992/93:141, s. 22.

## 6 Kränkande särbehandling inom socialförsäkringsrätten

Som tidigare nämnts finns inga regler om ersättning i arbetsmiljörätten, utan ersättning ska istället ske genom socialförsäkring och kollektivavtalsbaserad försäkring. En person som har fått nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom kan få sjukpenning.<sup>194</sup> Om arbetsförmågan är långvarigt nedsatt kan personen få sjukersättning eller aktivitetsersättning.<sup>195</sup> En arbetstagare som blivit sjuk till följd av kränkande särbehandling bör därför vända sig till Försäkringskassan för att få ersättning. Det är däremot arbetsgivaren som har ett ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.

39 kap. SFB reglerar vad som anses vara en arbetsskada och som därmed kan ge upphov till ersättning från Försäkringskassan. Enligt 39 kap. 3 § är arbetsskada en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. För att skadan ska anses ha uppkommit av en sådan orsak ska övervägande skäl tala för det. En arbetstagare som blivit utsatt för mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen och söker ersättning för uppkommen sjukdom behöver alltså visa att han eller hon blivit utsatt för sådan kränkande särbehandling som kan utgöra skadlig inverkan enligt SFB och att övervägande skäl talar för att den kränkande särbehandlingen orsakat sjukdomen.

Enligt 39 kap. 5 § ska som arbetsskada inte anses ”en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden”. Enligt ett avgörande från Försäkringsöverdomstolen karaktäriseras de undantagna faktorerna av att de kan förekomma på alla arbetsplatser, oavsett hur arbetet är beskaffat.<sup>196</sup> Vanliga meningsmotsättningar och dåliga arbetsrelationer ska därför inte ge upphov till ersättning, men om situationen övergår till kränkningar och trakasserier har den arbetstagare som blivit sjuk till följd av kränkningen möjlighet att få ersättning.<sup>197</sup> Om undantaget inte bedöms tillämpligt blir medicinsk sakkunskap relevant.<sup>198</sup>

Försäkringskassan argumenterar i hög utsträckning att det finns svaga vetenskapliga bevis för att kränkande särbehandling kan orsaka långvarig psykisk ohälsa.<sup>199</sup> En studie över kammarrättsdomar visar dock att domstolarna anser att det numera är klarlagt att stressfaktorer i arbetet kan orsaka psykisk ohälsa.<sup>200</sup>

---

<sup>194</sup> 24 kap. 2 § SFB.

<sup>195</sup> 33 kap. 2 § SFB.

<sup>196</sup> FÖD 1983:9.

<sup>197</sup> Prop. 2001/02:81, s. 104.

<sup>198</sup> Stendahl (2013), s. 91.

<sup>199</sup> A.a., s. 109.

<sup>200</sup> A.a., s. 92.

Det har i praxis ställts höga krav när det gäller att påvisa förekomsten av kränkande särbehandling. Den omständigheten att den försäkrade själv upplevt en kränkning utgör normalt sett inte tillräcklig grund, utan det krävs att det med hög sannolikhet framgår av utredningen att den andra parten uppträtt på ett klandervärt sätt.<sup>201</sup>

Sara Stendahl har granskat 48 kammarrättsdomar mellan åren 2005 och 2012 rörande mobbning och trakasserier, där arbetstagarna hade diagnoser som utmattningsdepression, posttraumatiskt stressyndrom och utbrändhet.<sup>202</sup> I 69 procent av dessa fall var anmälaren en kvinna. Granskningen visade att i enbart 9 av fallen beslutade kammarrätterna i strid med Försäkringskassans bedömning. Noterbart är att i fem av de nio fallen var arbetstagaren en man, vilket innebär att med hänsyn till antalet anmälningar vinner män framgång i domstolarna i betydligt högre utsträckning än kvinnor.<sup>203</sup>

Om en arbetstagare har blivit sjuk till följd av kränkande särbehandling har arbetsgivaren en skyldighet att samverka med Försäkringskassan för att kartlägga rehabiliteringsåtgärder samt svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.<sup>204</sup> Arbetsgivaren ska även svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå, enligt 3 kap. 2 c § AML. Med detta menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering, som särskilt arbetar för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser.<sup>205</sup>

Den omständigheten att en arbetstagare blivit sjuk till följd av kränkande särbehandling bör i princip inte kunna åberopas som saklig grund för uppsägning av arbetstagaren, utan istället bör arbetsgivaren vidta åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren. Dock bör uppsägning kunna ske om arbetstagaren har en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse.<sup>206</sup> För detta krävs att arbetsgivaren har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och gjort vad som skäligen kan krävas, till exempel vad gäller arbetsanpassning och omplacering.<sup>207</sup>

Arbetstagarens eget beteende har även betydelse. Om denne utan giltigt skäl vägrar att medverka i rehabiliteringen kan det leda till att arbetsgivaren anses ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och därmed kan saklig grund för uppsägning uppstå.<sup>208</sup> Enligt Einarsen och Hoel är det problematiskt att arbetsgivaren ska ansvara för rehabiliteringen. I fall som rör kränkande

---

<sup>201</sup> Se bl.a. Kammarrätten i Stockholms dom 2008-01-10 i mål nr 6660-05, Kammarrätten i Göteborgs dom 2008-02-28 i mål nr 2-06 och Kammarrätten i Jönköpings dom 2012-07-06 i mål nr 266-12. Domarna hänvisar ofta till ett resonemang i FÖD 1987:40.

<sup>202</sup> Stendahl (2013), s. 93.

<sup>203</sup> A.a., s. 103.

<sup>204</sup> Se AML 3 kap. 2 a § 3 st., SFB 30 kap. 6 § och AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*.

<sup>205</sup> 3 kap. 2 c § 2 st AML.

<sup>206</sup> Prop. 1973:129, s. 126.

<sup>207</sup> AD 2010 nr 3.

<sup>208</sup> A.a.

särbehandling är det ju nämligen förhållanden på arbetsplatsen som gjort arbetstagaren sjuk och många offer för kränkande särbehandling mår därför dåligt enbart vid tanken på att återvända till arbetsplatsen.<sup>209</sup>

För att sammanfatta måste en arbetstagare som blivit sjuk på grund av kränkande särbehandling på arbetsplatsen kunna visa att han eller hon blivit utsatt för kränkande särbehandling och att övervägande skäl talar för att den kränkande särbehandlingen orsakat sjukdomen. Arbetsgivaren ska ansvara för rehabiliteringsåtgärder, vilket innebär att arbetstagaren ska återvända till den miljö som han eller hon blivit sjuk av. Om arbetstagaren inte medverkar i rehabiliteringen kan det anses vara saklig grund för uppsägning.

---

<sup>209</sup> Einarsen och Hoel (2010a), s. 244.

# 7 Förslag om ändrad lagstiftning

## 7.1 Arbetsmiljöverkets förslag om en samlad föreskrift

Under senare år har det förts en hel del diskussioner kring lagstiftningen på den psykosociala arbetsmiljöns område. AV har noterat att antalet arbetssjukdomar på grund av organisatoriska och sociala orsaker har ökat med 50 procent under de senaste 4 åren och anser att det är oacceptabelt. De har därför lagt fram ett förslag om en ny föreskrift,<sup>210</sup> som täcker in många olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön (se bilaga A). Om föreskriften träder i kraft kommer den att upphäva de allmänna råden AFS 1980:14 om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, föreskriften AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem samt föreskriften AFS 1993:17 om kränkande särbehandling. I konsekvensutredningen till förslaget anför AV att arbetsrelaterade sjukskrivningar kostar samhället flera miljarder, men de föreskrifter och råd som har betydelse för att komma till rätta med psykosociala problem saknas eller är föråldrade.<sup>211</sup> Meningen är att det istället ska bli ett regelpaket, vilket ska tydliggöra metodiken, göra reglerna mer konkreta, enhetliga och lättare att överblicka samt underlätta tillämpningen.<sup>212</sup>

Vad gäller kränkande särbehandling anser AV att det i nuläget är svårt att avgöra när föreskriften ska tillämpas, eftersom diskussionerna ofta handlar om huruvida en händelse är att betrakta som kränkande särbehandling eller inte. Detta kan blockera de diskussioner som är viktigast, nämligen vad som behöver åtgärdas i arbetsmiljön. Om reglerna preciseras och konkretiseras kan det bli lättare att se vad som är kränkande särbehandling.<sup>213</sup>

AV belyser ett av de stora problemen med att reglera kränkande särbehandling inom modellen för åtgärder av arbetsmiljöproblem, nämligen att det förutsätter att arbetsgivare och skyddsombud står utanför samspelet på arbetsplatsen. Mobbning är ett allvarligt socialt problem och arbetsgivaren eller skyddsombudet kan inte alltid träda in i de roller som krävs av dem enligt föreskriften om kränkande särbehandling. Dessutom är chefen många gånger den som mobbar, vilket blir problematiskt i de fall då chefen ska vara den arbetsgivarrepresentant som försöker lösa problemet.<sup>214</sup> Även för de fackliga representanterna brukar det vara svårt att ge stöd till

---

<sup>210</sup> Se pressmeddelandet ”Remiss - Organisatorisk och social arbetsmiljö”, tillgängligt via <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41589.aspx>.

<sup>211</sup> AV:s konsekvensutredning, s. 1.

<sup>212</sup> A.a., s. 3.

<sup>213</sup> A.a.

<sup>214</sup> A.a.

den drabbade, eftersom de är vana vid att spela en helt annan roll i förhållande till arbetsgivaren och bidrar ofta till att en arbetstagare köps ut, istället för att förbättra arbetstagarens anställningsvillkor.<sup>215</sup>

Enligt det nya förslaget ska arbetsgivaren inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet undersöka och bedöma om det finns förhållanden i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande behandling eller konflikter som kan leda till ohälsa hos arbetstagarna.<sup>216</sup> Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande behandling inte accepteras och förebygga att konflikter leder till ohälsa hos arbetstagarna.<sup>217</sup> Arbetsgivaren ska även se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras samt göra dem kända för alla arbetstagare.<sup>218</sup> AV menar att dessa förslag innebär att man hanterar motsättningar och konflikter i tid, innan ohälsa uppstår. Arbetsgivaren kan motverka kränkande behandling genom ett aktivt arbete med frågor om värdegrund som bygger på rättvisepprinciper, allas lika värde och ett avståndstagande mot kränkande handlingar där alla anställda medverkar. AV menar att detta förebygger förekomsten av mobbning.<sup>219</sup>

Det återstår att se vad som händer med förslaget. Det kan dock konstateras att AV redan år 2004 gjorde ett försök till tydligare regler kring den psykosociala arbetsmiljön (se bilaga B). Det förslag till föreskrift som då lades fram innehöll konkreta regler, vilket skulle ge arbetsmiljöinspektörerna ökat stöd att utfärda förelägganden och förbud, samt utöka möjligheten att fälla en arbetsgivare till ansvar för arbetsmiljöbrott. Förslaget skickades ut på remiss, men lades sedan ned eftersom arbetstagar- och arbetsgivarparterna inte lyckades nå samstämmighet. AV ansåg att parterna stod så långt ifrån varandra att förslaget inte skulle gå att genomföra. Främst var det 7 § i förslaget som var omstridd. Denna bestämmelse avsåg stadga att arbetstagaren ska ges möjlighet till inflytande över hur det egna arbetet utförs.<sup>220</sup>

Arbetstagarorganisationerna var överlag positiva till förslaget. TCO till exempel anförde att fackförbunden länge önskat en förstärkning av reglerna kring det sociala och psykologiska arbetsmiljöarbetet, men att förslaget behövde utvecklas ännu mer eftersom det till stor del var en upprepning av AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. LO var positiva till förslaget, men önskade ett ännu starkare arbetstagarinflytande än den bestämmelse som förslaget innehöll. SACO uttalade att det behövs mer föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön och var därför positiva.<sup>221</sup>

---

<sup>215</sup> AV:s konsekvensutredning, s. 4.

<sup>216</sup> AV:s remissförslag, 13 §.

<sup>217</sup> A.a., 14 §.

<sup>218</sup> A.a., 15 §.

<sup>219</sup> AV:s konsekvensutredning, s. 11.

<sup>220</sup> Andersson (2013), s. 119.

<sup>221</sup> A.a., s. 117-118.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg att förbättringar på området åstadkoms genom information och allmänna råd, inte genom fler bindande föreskrifter. De ansåg att den omständigheten att många av förslaget bestämmelser redan finns i AFS 2001:1 var ett tecken på att de nya reglerna var överflödiga. Arbetsgivarorganisationerna ansåg även att förslaget om arbetstagarinflytande skulle försvaga arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>222</sup>

## 7.2 Fackförbundens krav på ny lagstiftning

Flera arbetstagarorganisationer anser att det behövs en lagstiftning mot mobbning på arbetsplatsen, till exempel har företrädare för LO, TCO och SACO framfört denna ståndpunkt i en debattartikel i Dagens Nyheter.<sup>223</sup> De menar att regelverket inte räcker till och att problemet är att AML är en förvaltningsrättslig lag, där AV inte har befogenhet att gå in i individuella ärenden. Det är visserligen viktigt att AV kan inspektera hur arbetsplatsen är utformad och förelägga arbetsgivaren att åtgärda eventuella brister, men det är ingen hjälp för den individ som är utsatt för mobbning. Representanterna för de tre fackförbunden menar därför att det krävs en bred översyn av olika regelverk med anknytning till mobbning och trakasserier i arbetslivet. Ett exempel på möjlig lagstiftning är det lagförslag som fackförbundet Vision lagt fram.<sup>224</sup>

Vision lade fram sitt förslag till lagstiftning år 2012, eftersom de precis som företrädarna för LO, TCO och SACO anser att det finns en lucka i dagens lagstiftning. Mobbade arbetstagare får inte tillräcklig hjälp av AML och diskrimineringsersättning enligt DL utdöms bara vid trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>225</sup> Lagförslaget Vision har lagt fram liknar DL, men trakasserier är inte kopplade till någon diskrimineringsgrund eller sexuella handlingar. Förslaget har dock inte lett till några lagändringar, men diskussioner kring lagförslaget och behovet av lagändringar har förts i riksdagen och arbetsmarknadsutskottet.<sup>226</sup> Maria Steinberg är positiv till Visions lagförslag, eftersom hon anser att gällande regler inte räcker till, men menar att det eventuellt skulle räcka med att göra ett tillägg till DL som gör att lagen även skyddar arbetstagares värdighet och

---

<sup>222</sup> Se t.ex. Ulla-Britt Fräjdin Hellqvist och Erik Jannerfeldt, Svenskt Näringsliv, yttrande 2003-10-06 och Karl Pfeifer och Britt Tossmark, Arbetsgivarverket, yttrande 2003-10-06.

<sup>223</sup> Se ”Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen”, tillgänglig via <http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen/>.

<sup>224</sup> Se ”Lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet”, tillgänglig via <http://vision.se/globalassets/documents/arbetsmiljo/vision-lagforslag-mobbning.pdf>.

<sup>225</sup> Se ”Vision föreslår ny lag mot mobbning”, tillgänglig via <http://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Psykosocial-arbetsmiljo/Mobbning/Forslag-till-ny-lag/>.

<sup>226</sup> Se ”Riksdagen kallsinnig till lag mot mobbning”, tillgänglig via <http://vision.se/nyheter/2013/maj/riksdagen-kallsinnig-till-lag-mot-mobbning/>, motion 2012/13:A202, motion 2012/13:A220 och arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU11.



kan ge ersättning i enskilda fall.<sup>227</sup>

Bland politikerna råder delade åsikter, vissa anser att det behövs en översyn av dagens lagregler, medan andra menar att det är fullt tillräckligt med de arbetsmiljöregler som finns.<sup>228</sup> Den senare åsikten står även arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv för.<sup>229</sup> I en studie utförd av Einarsen och Hoel har en representant från Svenskt Näringsliv gått ännu längre och uttryckt att det överhuvudtaget inte ens går att reglera kränkande särbehandling genom lagtext, eftersom det handlar om attityder, mänskliga relationer och mänskliga erfarenheter. Representanten menar att det är som att reglera att vi alla ska vara nöjda på jobbet och vara snälla mot varandra.<sup>230</sup>

---

<sup>227</sup> Steinberg (2014), s. 432.

<sup>228</sup> Se t.ex. ”Politiker om mobbningslag”, tillgänglig via <http://arbetet.se/2014/02/19/politiker-om-mobbningslag/>.

<sup>229</sup> Se ”Fack kräver ny lag mot mobbning”, tillgänglig via <http://arbetet.se/2014/02/19/fack-kraver-lag-mot-mobbning/>.

<sup>230</sup> Einarsen och Hoel (2010b), s. 37.

# 8 Analys

## 8.1 Arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling

Det kan konstateras att kränkande särbehandling förekommer i hög utsträckning på arbetsmarknaden och kan dessutom leda till mycket allvarliga sjukdomar om inga åtgärder vidtas. Detta är naturligtvis ett stort problem för de utsatta individerna, men det drabbar även andra arbetstagare på arbetsplatsen och kostar samhället mycket pengar i form av sjukskrivningar. För att utforma en lämplig reglering på området kränkande särbehandling tror jag det är viktigt att beakta forskning från andra vetenskaper än enbart rättsvetenskap, till exempel psykologisk, sociologisk och medicinsk. Det kan vara lätt för lagstiftaren att avfärda kränkande särbehandling som ett mindre allvarligt problem, eftersom vuxna människor själva borde veta hur man ska bete sig mot varandra, men den psykologiska forskningen visar att mobbning kan få människor att bli så sjuka att de till och med utvecklar posttraumatiskt stressyndrom. Mot bakgrund av att nästan en tiondel av arbetstagarna anser sig utsatta för kränkande särbehandling framstår det som angeläget med en effektiv lagstiftning mot kränkande särbehandling.

Vid en genomgång av den svenska regleringen på området kränkande särbehandling framstår det som att Sverige har en jämförelsevis sträng reglering, då vi som första land i världen införde en föreskrift mot kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska enligt AML vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Enligt DL får arbetsgivaren inte heller trakassera arbetstagare och har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot påstådda trakasserier.

Vad gäller trakasserier och sexuella trakasserier har arbetstagaren ett starkt skydd. AD:s praxis visar att en arbetstagare som utsätts för kränkande handlingar, trots att denne tidigare förklarat att den känner sig kränkt av handlingen, alternativt utsätts för handlingar av ett sådant slag att det måste anses stå klart för den personen som utför handlingen att den är en kränkning, utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier. Om arbetstagaren själv haft uppfattningen att ett beteende utgjort trakasserier och detta kommit till arbetsgivarens kännedom har arbetsgivaren en skyldighet att vidta allvarliga försök att utreda omständigheterna och eventuellt vidta åtgärder.

De arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling, vilken inte aktualiserar DL, har ett betydligt svagare skydd. AML och de föreskrifter som utfärdas med stöd av lagen syftar till att förebygga ohälsa bland arbetstagarna, men det finns inga möjligheter för AV att göra något åt en situation som redan inträffat eller för en utsatt arbetstagare att utkräva

skadestånd av vare sig arbetsgivaren eller den mobbade arbetstagaren. Arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling går hand i hand med arbetsgivarens ansvar för kränkande särbehandling. Om arbetsgivaren riskerar att drabbas av rättsliga konsekvenser innebär det att denne kommer att ta ett större ansvar för att förhindra kränkande särbehandling inom organisationen. En arbetstagare som utsätts för mobbning har därför ett mycket svagare rättsligt skydd än en som utsätts för trakasserier. Alla arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling har rätt att kräva av arbetsgivaren att denne utreder omständigheterna, men det är enbart om arbetstagaren blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier som arbetstagaren kan kräva ersättning av arbetsgivaren om den inte uppfyller skyldigheten.

Att trakasserier och sexuella trakasserier har en särställning motiveras med att det är samhällsstrukturerade problem, medan mobbning sker på individnivå. I förarbetena till DL uttalas att det krävs effektiva sanktioner mot diskriminering eftersom det går emot ett demokratiskt samhälles grundprincip om alla människors lika värde. Naturligtvis är det mycket viktigt att motverka samhällsstrukturerade problem, men jag tror att lagstiftaren även måste titta på situationen från individens synvinkel. En arbetstagare som blir mobbad för att arbetsledaren inte tycker om personens arbetssätt mår troligen precis lika dåligt som en person som utsätts för samma handlingar på grund av till exempel sin etnicitet.

Dessutom tycker jag det är viktigt att fundera över det faktum att kvinnor anmäler arbetssjukdomar på grund av kränkningar i mycket högre utsträckning än män och att AV:s statistik visar att de som i högst utsträckning drabbas av mobbning är kvinnor i yrken där de är i klar minoritet. Detta anser jag tyder på att mobbning inte alltid behöver bero på arbetsorganisatoriska orsaker, utan i viss utsträckning också är ett samhällsstrukturerat problem. Jämställdhet mellan män och kvinnor är som jag nämnt ett mål inom både EU och Sverige. Om kvinnor i mansdominerade yrken ofta utsätts för fientliga handlingar, utan att det går att visa att det rör sig om trakasserier på grund av kön, anser jag att det finns anledning att fundera över om inte mobbning till åtminstone viss del är ett strukturerat problem.

## **8.2 Arbetsgivarens skyldigheter**

Ett problem med de allmänna formuleringarna inom arbetsmiljörätten är att det inte blir helt tydligt vilka krav som ställs på arbetsgivaren. Studier har visat att till och med arbetsmiljöinspektörer tycker det är svårt att tillämpa föreskriften mot kränkande särbehandling och att det därför inte finns en enhetlig tillämpning av föreskriften. För trakasserier och sexuella trakasserier enligt DL har genom praxis börjat tydliggöras både vad som krävs för att det ska vara trakasserier samt vilka utrednings- och åtgärdsskyldigheter en arbetsgivare har, men något liknande finns inte inom arbetsmiljörätten.

I det uppmärksammade Krokombålet hade arbetsgivaren utfört en mobbningsutredning för att utreda om det förelåg kränkande särbehandling, men tingsrätten ansåg inte att utredningen var tillräckligt väl utförd. Jag tror det kan vara svårt för en arbetsgivare att veta hur en mobbningsutredning ska utföras och även vilka åtgärder de förväntas vidta om det föreligger kränkande särbehandling i organisationen. Till exempel står det klart med hänsyn till den rättspraxis jag redogjort för ovan att en arbetsgivare har rätt att omplacera eller säga upp en arbetstagare som mobbar eller trakasserar en annan, men kan det även finnas en *skyldighet* för arbetsgivaren att vidta dessa åtgärder för att skydda en mobbad arbetstagares hälsa? Å ena sidan skulle det innebära ett stort ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt, å andra sidan anser jag inte att en arbetsgivare kan anses ha vidtagit alla åtgärder som behövs om en arbetstagare som mobbar en annan tillåts vara kvar i verksamheten och fortsätta med handlingarna.

Det är fritt fram för en arbetsgivare att omplacera den mobbade arbetstagaren, så länge som det faller inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Detta kan visserligen innebära att arbetstagaren skyddas mot den kränkande särbehandlingen, men det finns problem med lösningen. Einarsen och Hoel menar att det bryter mot arbetsgivarens omsorgsplikt mot arbetstagaren, vilket jag håller med om. Det berövar offret möjligheter till upprättelse och antyder att det är den utsatte arbetstagaren som har begått något fel. Även möjligheten att ”köpa ut” en arbetstagare får dessa konsekvenser. I Krokombålet ansåg tingsrätten att arbetsmiljöbrottet var grovt eftersom arbetsgivaren vidtog arbetsrättsliga åtgärder utan grund, i syfte att bli av med en mobbad arbetstagare. Om domen i Krokombålet står sig kan det därför innebära att en arbetsgivare som istället för att vidta förbättringar i arbetsmiljön försöker köpa ut en mobbad arbetstagare gör sig skyldig till arbetsmiljöbrott.

En åtgärd som skulle ge arbetstagare ett starkare skydd skulle kunna vara att utbilda arbetsgivare om kränkande särbehandling, så att de förstår vidden av problemet och vet vilka åtgärder som är lämpliga att vidta.

### **8.3 Skydd mot kränkande särbehandling genom socialförsäkringsrätten**

En arbetstagare som blivit sjuk till följd av kränkande särbehandling kan få ersättning från Försäkringskassan om denne lyckas uppfylla de höga beviskraven, vilket ger arbetstagaren ett visst skydd om den utsätts för kränkande särbehandling. Denna möjlighet innebär dock inte att arbetstagarens skydd mot att utsättas för kränkande särbehandling stärks. Diskrimineringsersättningen har en uttalat preventiv funktion och anses vara en av de viktigaste aspekterna av arbetstagarens skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier. Den arbetsgivare som vet att den riskerar att behöva betala en hög diskrimineringsersättning blir troligen mer noggrann med att

förhindra trakasserier. Eftersom det är staten och inte arbetsgivaren som betalar ersättning vid sjukdom försvinner hela den preventiva funktionen och min slutsats blir därför att arbetstagarens skydd mot att utsättas för kränkande särbehandling inte påverkas alls av möjligheterna att få ersättning enligt socialförsäkringsbalken.

## 8.4 Skydd mot kränkande särbehandling genom straffrätten

Bestämmelser i BrB kan påverka skyddet mot kränkande särbehandling. Bestämmelserna om till exempel ofredande, förtal och sexuellt ofredande innebär att en del av de grävsta formerna av kränkande särbehandling är förbjudna, vilket förhoppningsvis innebär att arbetsgivare och arbetstagare avstår från att begå dessa handlingar. Den arbetstagare som blivit utsatt har dessutom möjlighet att få viss upprättelse i efterhand.

Om domen i Krokombålet står sig kommer det att innebära en förändring av rättsläget, eftersom ingen tidigare dömts för arbetsmiljöbrott genom kränkande särbehandling och många har varit övertygade om att brottsbestämmelsen inte går att tillämpa på den psykosociala arbetsmiljön. Domen kan därför medföra att arbetstagar skyddet stärks och att arbetsgivarna kommer få en mycket större anledning att ta arbetsmiljöreglerna på allvar. Jag tycker att domen är rimlig, eftersom åklagaren i mina ögon lyckas visa att alla rekvisit i 3 kap. 10 § och 3 kap. 7 § BrB är uppfyllda.

I SOU 2011:57 *En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner* framfördes åsikten att straffsanktioner inte är det effektivaste sättet att åtgärda arbetsmiljöproblem. I förarbetena till misshandelsbestämmelsen i BrB framförde lagstiftaren att mobbning visserligen kan utgöra psykisk misshandel, men att eftersom gruppen som den utsatta personen ingår i har mycket stor betydelse är det främst en fråga om organisationens utformning. Det här tycker jag inte är ett tillräckligt starkt argument för att inte kriminalisera kränkande särbehandling. Det är naturligtvis viktigt med arbetsmiljörättsliga regler som har en preventiv funktion, däremot måste det finnas skyddsbestämmelser som blir tillämpliga i de fall då arbetsgivaren har misslyckats med att förebygga kränkande särbehandling.

Ett problem med att reglera kränkande särbehandling inom straffrätten är, såsom Steinberg anför, de höga beviskraven som ställs i brottmål. Arbetstagaren får därför ett starkare skydd om kränkande särbehandling regleras inom civilrätten. Vad jag anser är det stora problemet med att reglera arbetsplatsmobbning som arbetsmiljöbrott är svårigheterna med att visa orsakssambandet mellan arbetsgivarens åsidosättande av det som i enlighet med AML åligger honom och den inträffade följden, till exempel död eller sjukdom. Det är betydligt svårare att visa att något inträffat på grund av psykisk påverkan än av fysisk påverkan. I Krokombålet gick det i

tingsrätten, eftersom det rörde sig om en arbetstagare som åtminstone utåt sett mådde helt bra fram tills den påstådda mobbningen inleddes. Det fanns vittnen som kunde berätta att arbetstagaren mådde dåligt på grund av mobbningen och arbetsgivarens brist på agerande och att han börjat prata om att ta livet av sig på grund av det. Det är fullt tänkbart att det finns många situationer där det går att visa att en arbetstagare har blivit mobbad och arbetsgivaren har underlåtit att vidta åtgärder, men om till exempel arbetstagaren tidigare mått dåligt av andra anledningar eller om det finns någon annan problematik i arbetstagarens liv går det inte att visa att döden eller sjukdomen beror på arbetsgivarens underlåtenhet. Därför tycker jag att om kränkande särbehandling ska vara kriminaliserat bör det utformas som i Frankrike, där mobbning betraktas som ett brott mot individen och inte mot arbetsmiljön. Där är själva handlingen i sig kriminaliserad, utan koppling till en följd.

## **8.5 Rättsliga konsekvenser för den mobbade arbetstagaren**

De enda rättsliga konsekvenserna som en arbetstagare som mobbar eller trakasserar en annan kan drabbas av är uppsägning eller avsked, förutsatt att ingen av BrB:s bestämmelser är tillämplig. Jag anser att denna ordning bör ifrågasättas. Visserligen kan en situation med kränkande särbehandling uppstå på grund av organisationen på arbetsplatsen, men alla arbetstagare är enskilda rättssubjekt som kan ta ansvar för sina egna handlingar. Jag anser inte att det är rimligt att en arbetstagare som mobbar en annan arbetstagare till sjukdom eller utsätter någon annan arbetstagare för diskriminering eller sexuella trakasserier inte kan straffas eller åläggas att betala ersättning till arbetstagaren. Genom att enbart reglera arbetstagarens konsekvenser inom ramen för anställningsskyddet ger lagstiftaren all makt till arbetsgivaren att bestämma lämplig påföljd.

Fler rättsliga konsekvenser för den kränkande arbetstagaren skulle dessutom kunna ha en preventiv funktion. Anställningsskyddet i Sverige är förhållandevis starkt, vilket innebär att många mobbade arbetstagare troligen tror att deras handlande inte kan få några konsekvenser överhuvudtaget. Om en arbetstagare riskerade att drabbas av straff skulle det troligen avskräcka arbetstagare från att mobba eller trakassera andra.

## **8.6 Slutsatser**

För att förstå varför mobbning och trakasserier regleras olika tror jag det är viktigt att titta på rättsutvecklingen över tid och EU-rättens inflytande på svensk rätt. När AML utfärdades på 1970-talet var lagstiftarens tanke att arbetsgivaren har ett ansvar för att tillgodose en bra arbetsmiljö och vidta åtgärder för att motverka ohälsa. Till detta räknas ett allmänt ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Efter ett tag började kränkande särbehandling

uppmärksammas som ett särskilt problem, mycket tack vare Heinz Leymanns forskning. Detta ledde till att en särskild föreskrift utfärdades, vilket då ansågs vara tillräckligt eftersom kränkande särbehandling anses vara en organisatorisk fråga. Att det sedan inte utvecklades en möjlighet för arbetstagarna att kräva skadestånd av arbetsgivaren när de utsatts för kränkande särbehandling tror jag kan ha berott delvis på att arbetsgivarorganisationer varit rädda att det ska innebära för stora skyldigheter för arbetsgivarna och inkräkta på deras arbetsledningsrätt. Som jag visat var det nämligen den stora anledningen till att 2004 års förslag om bindande föreskrifter för den psykosociala arbetsmiljön lades ned. En annan anledning tror jag kan ha varit att kränkande särbehandling trots föreskriften inte tagits helt på allvar, eftersom många tänker att problemen ligger hos den utsatte arbetstagaren och det är ett tabubelagt ämne att prata om.

Fokus har också legat mycket på strukturell diskriminering och EU har utfärdat direktiv gällande allas rätt till likabehandling, vilket har tvingat Sverige att införa bestämmelser mot trakasserier och sexuella trakasserier. Lagstiftaren har dock inte tagit ett helhetsgrepp mot kränkande särbehandling. Intrycket blir att kränkande särbehandling är ett område där rätten pusslats ihop i takt med att vetenskaplig forskning visat omfattningen av problemet och vilka faror kränkande särbehandling medför. Med hänsyn till att området under senare år fått mer och mer uppmärksamhet, inte minst genom Krokomb-fallet, tror jag att det inte dröjer länge innan en lag mot mobbning på arbetsplatsen införs.

En tänkbar utveckling är att arbetsplatsmobbning kommer att regleras inom EU-rätten. Flera länder i EU har haft en liknande rättsutveckling som Sverige och börjat uppmärksamma de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön mer och mer. Eftersom artikel 31 i rättighetsstadgan stadgar att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden och artikel 153 i FEUF stadgar att EU ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på ett antal socialpolitiska områden, däribland arbetsmiljöområdet, ligger det inom EU:s kompetens att utfärda direktiv gällande arbetsplatsmobbning.

Jag håller med AV om att kränkande särbehandling ofta beror på organisatoriska orsaker och att det därför är lämpligt att reglera frågan inom arbetsmiljörätten, men jag ser ingen anledning till varför det inte utöver det skulle kunna finnas en civilrättslig lag där arbetsgivaren kan dömas att betala ersättning för mobbning. Även gällande trakasserier och sexuella trakasserier i DL:s mening har ju arbetsgivaren ett ansvar enligt AML att tillgodose en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa, men DL:s regler kan aktualiseras när arbetsgivaren har brutit i detta ansvar.

Ett stort problem med att enbart reglera mobbning inom arbetsmiljörätten är det som AV påpekat i 2014 års remissförslag, nämligen att det förutsätter att arbetsgivaren eller skyddsombudet står utanför det som sker på arbetsplatsen. Så är naturligtvis inte fallet och undersökningar visar att det till och med är vanligt att det är arbetsgivaren själv som mobbar. Många

utsatta arbetstagare har vittnat om att varken skyddsombud eller fackförbund vill eller förmår hjälpa dem. Jag anser att genom att bara reglera mobbning inom arbetsmiljörätten utgår lagstiftaren från en utopisk bild av arbetsplatser och arbetsgivarens förmåga att tillgodose en tillfredsställande arbetsmiljö, för om alla arbetsgivare hade följt arbetsmiljölagstiftningen fullt ut hade det inte funnits några mobbade arbetstagare i Sverige. Som verkligheten ser ut nu uppger nästan en tiondel av arbetstagarna att de utsätts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Det visar att trots att arbetstagarens skydd mot kränkande särbehandling är starkt i teorin är det inte alls särskilt starkt i praktiken.

Jag tolkar AV:s uttalande i 2014 års remissförslag som att de själva anser att det inte är tillräckligt att enbart reglera mobbning genom arbetsmiljölagstiftningen, eftersom de belyser vilka problem regleringen har men inte för fram några förslag på lösningar. Det nya förslaget innebär egentligen inte några förändringar i sak, utan syftar mer till att sammanföra flera föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön till en föreskrift och konkretisera reglerna. Jag tror inte att den nya föreskriften, om den träder i kraft, kommer innebära någon skillnad för arbetstagarna eftersom de fortfarande inte kommer ha möjlighet att föra talan om ersättning mot sin arbetsgivare. Det innebär att de inte får någon upprättelse.

Jag drar slutsatsen att kränkande särbehandling fortsatt bör regleras inom arbetsmiljörätten, men det behöver vidtas lagstiftningsåtgärder utöver arbetsmiljölagstiftningen, i syfte att tillförsäkra arbetstagare ett starkare skydd mot kränkande särbehandling. Jag tycker det finns all anledning att fundera på en lösning liknande Visions förslag, där även en mobbad arbetstagare har möjlighet att driva en process mot sin arbetsgivare i AD och få ersättning i form av skadestånd. Det behöver inte nödvändigtvis ske genom en separat lag, utan skulle såsom Steinberg har föreslagit kunna ske genom en ändring av DL där samtliga trakasserier förbjuds, oavsett om de har koppling till en diskrimineringsgrund eller inte. Dock håller jag med Numhauser-Henning och Laulom om att det finns ett värde i att skilja på strukturell diskriminering och trakasserier som kränker den individuella värdigheten. Risken blir annars att den strukturella diskrimineringen glöms bort och därför kan det bli en mer tillfredsställande lösning med separata lagar.

En lagändring behöver under alla omständigheter komma till stånd. I mina ögon är det ett svek mot arbetstagarna att en arbetstagare kan mobbas till sjukdom utan att någon kan ställas till ansvar.



# Bilaga A



## Arbetsmiljöverkets författningssamling

---

### Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö

beslutade den XX XXXXX 2015

**AFS 2015:X**

Utkom från trycket  
den xx xxxx 2015.

Arbetsmiljöverket föreskriver följande med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och beslutar följande allmänna råd.

#### Syfte

1 § Syftet med föreskrifterna är att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

#### Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

*Allmänna råd:* Begreppen arbetstagare och arbetsgivare har samma innebörd i dessa föreskrifter som i arbetsmiljölagen (1977:1160), med de undantag som anges i 3 § dessa föreskrifter.

#### Till vem föreskrifterna riktar sig

3 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs. Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft. Den som är elev i grundskola och gymnasium eller motsvarande eller är under vård i anstalt likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

*Allmänna råd:* Med anstalt avses här kriminalvårdsanstalter, institutioner för missbrukarvård, särskilda ungdomshem, sjukvårdsinrättningar för psykiatrisk tvångsvård samt andra typer av vårdinrättningar i allmän eller enskild regi.

#### Definitioner

4 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse

Krav i arbetet	De aspekter av arbetet som kräver varaktiga fysiska eller psykiska ansträngningar.
Kränkande behandling	Återkommande handlingar som allvarligt kränker någons värdighet. Dessa handlingar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkande behandling kan vara synlig och handfast, men också dold och subtil. Den kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Att frysa ut någon eller hota någon räknas också som kränkande behandling, liksom mobbning, trakasserier och diskriminering.
Ohälsosam arbetsbelastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider de resurser som finns att tillgå, och när belastningen leder till risker för ohälsa.
Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar <ul style="list-style-type: none"> <li>- ledning och styrning,</li> <li>- kommunikation,</li> <li>- grad av inflytande,</li> <li>- fördelning av arbetsuppgifter, och</li> <li>- krav, resurser och ansvar.</li> </ul>
Resurser för arbetet	De aspekter av arbetet som tjänar till att: <ul style="list-style-type: none"> <li>- uppnå mål för arbetet, eller</li> <li>- hantera krav i arbetet</li> </ul>
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och stöd

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

**5 §** I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

I 6 § i dessa föreskrifter finns det särskilda krav på kunskaper och kompetens och i 7 § finns det krav på mål. I 8–15 §§ behandlas särskilda organisatoriska och sociala faktorer som ska omfattas av undersökningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering finns det särskilda regler om att arbetet i förebyggande syfte ska anpassas till arbetstagarnas förutsättningar, vilket även omfattar arbetstiderna.

## **Kunskaper och kompetens**

**6 §** Arbetsgivaren ska försäkra sig om att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper och kan omsätta dem i praktiken:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man hanterar konflikter och kränkande behandling.

*Allmänna råd:* Ett sätt för arbetsgivaren att ge kunskaper är att genomföra en utbildning, och då gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Detta eftersom det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildningen kan lämpligen ges av företagshälsovården eller en annan extern resurs med kompetens inom området.

## **Mål**

**7 §** Arbetsgivaren ska ha mål som syftar till att främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till målen.

*Allmänna råd:* Målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan lämpligen ingå som en del av den arbetsmiljöpolicy som ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen kan konkretiseras genom mått på sjukfrånvaro, personalomsättning, arbetsklimat, lärande och utveckling, arbetstillfredsställelse och hälsa. De kan även kopplas till produktionsresultat. Förutsättningar för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga

delar av organisationen.

Arbetsgivaren bör verka för en bred samverkan i organisationen om arbetsmiljöfrågor som omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Grundläggande för en god organisatorisk och social arbetsmiljö är att det på arbetsplatsen finns förutsättningar för att bedriva ett gott ledarskap. Det bör också finnas

1. stödande relationer,
2. rättvisa förhållanden, samt
3. trivsel, engagemang och arbetsglädje.

Det bör dessutom finnas möjligheter och förutsättningar att ta tillvara personers olikheter genom att alla kan

1. variera arbetet,
2. anpassa arbetet efter individuella behov,
3. lära och utvecklas i arbetet och att använda egna kunskaper och erfarenheter, och
4. påverka och att få återkoppling på sin arbetsinsats.

**8 §** Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

### **Ohälsosam arbetsbelastning**

**9 §** Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att arbetstagarna ska ha resurser för att utföra arbetsuppgifterna. Resurserna ska vara anpassade till kraven i arbetet.

*Allmänna råd:* Ohälsosam arbetsbelastning uppstår ofta som en konsekvens av organisatoriska brister när det gäller att balansera mål och krav med tillgängliga resurser för arbetets utförande. Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. Att minska arbetsmängden eller att öka bemanningen är exempel på åtgärder för att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning.

Arbetsgivaren bör organisera och planera arbetet så att det ger möjligheter till kontroll över arbetssituationen och till socialt stöd. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras.

**10 §** Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket ansvar och vilka befogenheter de har,
3. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet,
4. vilket resultat som ska uppnås med arbetet och om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på,
5. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.

*Allmänna råd:* Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna 1-5 gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter. Arbetstagarna bör även uppmanas att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som berör punkterna 1-5.

Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att ta till sig information och kunskaper.

**11 §** Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbeten som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

*Allmänna råd:* Arbetsförhållanden som kan vara starkt psykiskt påfrestande finns exempelvis inom vård, omsorg, kriminalvård, socialtjänst, skola, polis och räddningstjänst.

Det är viktigt att arbetsgivarna skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbeten är

1. regelbundet stöd av handledare,
2. dubbelbemanning,
3. rutiner för att hantera krävande kunder, klienter med flera, och
4. minskad arbetsmängd.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande.

### **Arbets tid**

**12 §** Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos

arbetstagarna.

*Allmänna råd:* Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. stort uttag av övertid,
4. långa arbetspass, och
5. långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet. Dessa föreskrifter kompletterar således arbetstidslagen.

### **Konflikter och kränkande behandling**

**13 §** Arbetsgivaren ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet undersöka och bedöma om det finns förhållanden i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande behandling, eller konflikter som kan leda till ohälsa hos arbetstagarna.

*Allmänna råd:* Exempel på förhållanden som är viktiga att undersöka är arbetsbelastning, samarbete, konsekvenser av förändringar, tillbud och avvikelser. En konflikt existerar när det finns oförenliga synsätt, målsättningar eller utgångspunkter för ett handlande. När motsättningar och konflikter lämnar det sakliga och börjar handla om angrepp mot person, riskerar de att leda till ohälsa. En sådan konflikt kan övergå till kränkande behandling. Risken för konflikter ökar speciellt vid ohälsosam arbetsbelastning och förändringar i verksamheten.

**14 §** Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande behandling inte accepteras. Arbetsgivaren ska förebygga att konflikter leder till ohälsa hos arbetstagarna.

*Allmänna råd:* Arbetsgivaren bör verka för en gemensam värdegrund som tydligt tar avstånd från kränkande behandling. Arbetsgivaren bör klargöra hur arbetstagarna kan bidra till en god social arbetsmiljö. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att hantera konflikter och kränkande behandling. Det är därför viktigt att de uppfyller kunskaps- och kompetenskraven i 6 §.

**15 §** Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande behandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. hur man ska larma om kränkande behandling,
2. vem/vilka som tar emot information om att kränkande behandling förekommer och bedömer hjälpbehov,
3. vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra, och
4. hur och var de som är utsatta snabbt får hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

*Allmänna råd:* Den som avgör om det finns ett behov av hjälp bör uppfattas som opartisk. När det inte går att ordna en sådan resurs inom ramen för den egna verksamheten bör en extern opartisk resurs anlitas. När kränkande behandling konstaterats är det viktigt att snabbt få stopp på denna genom att sära på de inblandade parterna.

---

1. Denna författning träder i kraft den XX XXXXX 2015

2. Genom denna författning upphävs

a. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön,

b. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem, och

c. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling.

# Bilaga B

## 2004 års förslag till bindande föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön

---

### Föreskrifternas tillämpningsområde

1 § Dessa föreskrifter gäller för alla arbetsgivare. Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft. 9 § gäller arbetstagare.

### Förebyggande åtgärder

2 § Arbetsgivaren skall organisera arbetet så att risker för ohälsa och olycksfall p.g.a. arbetsmängd och arbetsuppgifternas svårighetsgrad förebyggs.

3 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren väl känner till arbetsuppgifternas omfattning och innehåll.

4 § Förändringar i verksamheten skall planeras och genomföras på ett sådant sätt att risker för psykiska påfrestningar som kan ge ohälsa undviks.

5 § Arbetsgivaren skall klargöra att kränkningar av den enskilde arbetstagarens integritet och värdighet inte kan accepteras i verksamheten.

### Motverkande åtgärder

6 § När arbetet innebär risker för psykiska påfrestningar skall arbetstagaren ges stöd och handledning, kunskap och möjligheter till återhämtning i den omfattning som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

7 § Arbetstagaren skall ges möjlighet till inflytande över hur det egna arbetet utförs.

### Undersökning och riskbedömning

8 § Arbetsgivaren skall ta reda på hur arbetstagaren upplever sin arbetssituation och bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall till följd av psykiska påfrestningar. Arbetsgivaren skall utifrån de bedömningar som gjorts genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.



9 § Arbetstagare, som bedömer att arbetet innebär sådana påfrestningar att det finns risk för ohälsa och olycksfall för arbetstagaren, skall underrätta arbetsgivaren om detta.

# Käll- och litteraturförteckning

## EU-rättsligt material

Kommissionens meddelande KOM(2007) 686 slutlig, Överlämnande av det europeiska ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet.

Kommissionens handlingsplan KOM(2007) 62 slutlig, Gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2007–2012.

## Svenskt offentligt tryck

### Förarbeten

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

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

Prop. 1978/79:175 Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

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

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

Prop. 2001/02:145 Ändringar i arbetsmiljölagen.

Prop. 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

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

SOU 1976:1 Arbetsmiljölag.

SOU 1999:69 Mobbing och kränkande särbehandling.

SOU 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU11 Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsregler.

Motion 2012/13:A202 Arbetstid och arbetsmiljö.

Motion 2012/13:A220 Handlingsplan mot mobbing i arbetslivet.

### Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

AFS 1990:18 Om omvårdnadsarbete i enskilt hem.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

## **Material från Arbetsmiljöverket**

Arbetsarkivstyrelsen och Statistiska Centralbyrån, *Hotad, mobbad eller sexuellt trakasserad på jobbet. Information om utbildning och arbetsmarknad 1995:5*, 1995.

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, 2014.

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

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:1. Arbetssskador 2013*, 2014.

Arbetsmiljöverket, *Förslag till föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, Externremiss september 2014*, 2014.

Arbetsmiljöverket, *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, 2014.

Arbetsmiljöverket, *Korta sifferfakta nr. 1, 2003. Mobbning och trakasserier*, 2003-03-20, tillgänglig via [http://av.se/dokument/statistik/sf/sf2003\\_01.pdf](http://av.se/dokument/statistik/sf/sf2003_01.pdf) (hämtad 2015-01-05).

Arbetsmiljöverket, *Kunskapssammanställning. Arbetsmiljöbrottens omfattning, struktur och utveckling. Rapport 2013:4*, 2013.

Arbetsmiljöverket, *Remiss - Organisatorisk och social arbetsmiljö*, 2014-09-17, tillgänglig via <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41589.aspx> (hämtad 2015-01-03).

## **Organisationstryck**

Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet, 26 april 2007.

## **Litteratur**

Abrahamsson, Lena och Johansson, Jan, Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. I: *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 19, nr 2, 2013, s. 9 – 26.

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*. Stockholm: Prevent, 2014.

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs. En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Stockholm: Jure, 2013.

Barnard, Catherine, *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

Berggren, Nils-Olof, Bäcklund, Agneta, Leijonhufvud, Madeleine, Träskman, Per Ole, Victor, Dag, Wennberg, Suzanne, Werzäll, Fredrik,

- Brottsbalken. En kommentar.* (Elektronisk) Norstedts Juridik. Tillgänglig: Zeteo. 2014. (2015-01-03)
- Einarsen, Ståle och Hoel, Helge, The Swedish ordinance against victimization at work: A critical assessment. I: *Comparative Labor Law and Policy Journal*, volym 32, nr 1, 2010a, s. 225 – 250.
- Einarsen, Ståle och Hoel, Helge, Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden. I: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, volym 19, nr 1, 2010b, s. 30 – 50.
- Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen. En kommentar.* (Elektronisk) Norstedts Juridik. Tillgänglig: Zeteo. 2010. (2015-01-03)
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur, 2011.
- Guerrero, Maria Isabel S., The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. I: *Boston College International and Comparative Law Review*, volym 27, nr 2, 2004, s. 477 – 500.
- Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen.* (Elektronisk) Norstedts Juridik. Tillgänglig: Zeteo. 2014. (2015-01-03)
- Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2004.
- Jareborg, Nils, Rättsdogmatik som vetenskap. I: *Svensk Juristtidning* 2004, s. 1-10.
- Karasek, Robert och Theorell, Töres, *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- Kleineman, Jan, Rättsdogmatisk metod. I: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Lund: Studentlitteratur, 2013, s. 21 – 46.
- Leymann, Heinz och Gustafsson, Annelie, *Självordsfabriken. Om de stora risker som sjuksköterskor utsätts för i arbetslivet*. Stockholm: Norstedts Juridik, 1998.
- Leymann, Heinz, *Vuxenmobbing. Om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, 1986.
- Numhauser-Henning, Ann och Laulom, Sylvaine, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2012.
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.
- Reichel, Jane, EU-rättslig metod. I: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Lund: Studentlitteratur, 2013, s. 109 – 140.
- Sachs-Durand, Corinne, Occupational Health and Safety in France: A Good Formal Protection, but a Problematic Efficiency. I: Ales, Edoardo (red.), *Health and safety at work: European and comparative perspective*. Nederländerna: Kluwer Law International, 2013, s. 99 – 126.
- Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk?. I: *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, 4-5/2005, s. 648 – 565.

Steinberg, Maria, Mobbning på arbetsplatsen. Räcker lagarna till?. I: Persson, Annina H. och Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman*. Uppsala: Iustus, 2014, s. 411 – 434.

Steinberg, Maria, *Skyddsombud i allas intresse*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2004.

Stendahl, Sara, De mobbade och rättvisan. När kränkande särbehandling blir en arbetsskada – en analys av domar från kammarrätterna 2005 – 2012. I: *Nordisk Socialrättslig Tidskrift*, nr 7-8, 2013, s. 81 – 132.

Svensson, Louise, *Mobbning i arbete. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. Örebro: Örebro universitet, 2010.

Valdés de la Vega, Berta, Occupational Health and Safety: An EU Law Perspective. I: Ales, Edoardo (red.), *Health and safety at work: European and comparative perspective*. Nederländerna: Kluwer Law International, 2013, s. 1 – 28.

## Elektroniskt material

Blomquist, Lena, ”Politiker om mobbningslag”, *Arbetet*, 2014-02-19, tillgänglig via <http://arbetet.se/2014/02/19/politiker-om-mobbningslag/> (hämtad 2015-01-03).

De Lima Fagerlind, Anna, ”Cheferna var vårdslösa”, *Lag & Avtal*, 2014-02-12, tillgänglig via <http://www.lag-avtal.se/nyheter/arbetsmiljo/article3806719.ece> (hämtad 2015-01-03).

”Lag om förbud mot trakasserier i arbetslivet”, *Vision*, tillgänglig via <http://vision.se/globalassets/documents/arbetsmiljo/vision-lagforslag-mobbning.pdf> (hämtad 2015-01-03).

Lund, Sandra ”Fack kräver ny lag mot mobbning”, *Arbetet*, 2014-02-19, tillgänglig via <http://arbetet.se/2014/02/19/fack-kraver-lag-mot-mobbning/> (hämtad 2015-01-03)

Engblom Samuel, Maier Söderberg, Lena och Rehnström, Sofie, ”Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen”, *Dagens Nyheter*, 2013-03-28, tillgänglig via <http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen/> (hämtad 2015-01-03).

Magnusson, Oscar, ”Riksdagen kallsinnig till lag mot mobbning”, *Vision*, tillgänglig via <http://vision.se/nyheter/2013/maj/riksdagen-kallsinnig-till-lag-mot-mobbning/> (hämtad 2015-01-03).

”Om diskrimineringsombudsmannen”, *DO*, 2012-01-20, tillgänglig via <http://www.do.se/sv/Om-DO/> (hämtad 2015-01-03).

Persson, Agneta, ”Unik dom i mobbningsrättegång”, *Prevent*, 2014-02-19, tillgänglig via <http://www.prevent.se/Arbetsliv/Artikel/2014/Unik-dom-i-mobbningsratttegang/> (hämtad 2015-01-03).

”Vision föreslår ny lag mot mobbning”, *Vision*, tillgänglig via  
”[http://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Psykosocial-  
arbetsmiljo/Mobbning/Forslag-till-ny-lag/](http://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Psykosocial-arbetsmiljo/Mobbning/Forslag-till-ny-lag/)” (hämtad 2015-01-03).

## **Övrigt**

Fräjdin Hellqvist, Ulla-Britt och Jannerfeldt, Erik, Svenskt Näringsliv,  
yttrande 2003-10-06.

Pfeifer, Karl och Tossmark Britt, Arbetsgivarverket, yttrande 2003-10-06.

# Rättsfallsförteckning

## **EU-domstolen**

C-84/94 Förenade kungariket mot rådet

C-180/95 Draehmpaehl mot Urania Immobilienservice OHG

C-49/00 Kommissionen mot Italien

C-303/06 Coleman mot Attridge Law

C-127/05 Kommissionen mot Förenade kungariket

## **Arbetsdomstolen**

AD 1980 nr 63

AD 1983 nr 46

AD 1984 nr 80

AD 1986 nr 28

AD 1987 nr 98

AD 1992 nr 86

AD 1993 nr 185

AD 1996 nr 10

AD 1998 nr 150

AD 2002 nr 102

AD 2005 nr 22

AD 2005 nr 124

AD 2006 nr 54

AD 2007 nr 70

AD 2009 nr 4

AD 2009 nr 27

AD 2010 nr 3

AD 2010 nr 21

AD 2011 nr 13

AD 2013 nr 29

## **Hovrättsdomar**

RH 1996:61

### **Tingsrättsdomar**

Östersunds tingsrätts dom 2014-02-19 i mål B 2863-11

### **Kammarrättsdomar**

Kammarrätten i Stockholms dom 2008-01-10 i mål nr 6660-05

Kammarrätten i Göteborgs dom 2008-02-28 i mål nr 2-06

Kammarrätten i Jönköpings dom 2012-07-06 i mål nr 266-12

### **Försäkringsöverdomstolsdomar**

FÖD 1983:9

FÖD 1987:40

### **Arbetsmiljöverkets beslut**

Arbetsmiljöverkets beslut 2012-06-26 i ärende nummer 2012-8995

### **Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelanden**

Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande 2008-08-28 i ärende nummer 2008-31453.