

**LUNDS UNIVERSITET**  
**EKONOMIHÖGSKOLAN**  
**INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT**

## **Arbetsmiljöbrottet och den psykosociala arbetsmiljön**

En rättsvetenskaplig studie av arbetsmiljöbrottet i förhållande till psykosocial ohälsa med på fokus på arbetsrelaterad stress



**LUNDS**  
**UNIVERSITET**

Andréa Molander  
Clara Wilow Sundh

Kandidatuppsats i handelsrätt  
Arbetsrätt  
HT2014

Handledare  
Anneli Carlsson



# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>10</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	10
1.2 Syfte   Frågeställning.....	11
1.3 Avgränsningar .....	12
1.4 Metod och material .....	13
1.5 Disposition .....	15
<b>2. Psykosocial arbetsmiljö ur olika perspektiv.....</b>	<b>17</b>
2.1 Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet.....	17
2.1.1 En historisk tillbakablick .....	18
2.1.2 Förslag till bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö .....	20
<b>3. Arbetsmiljölagens uppbyggnad och innehåll .....</b>	<b>21</b>
3.1 Förutsättningarna för en god arbetsmiljö .....	21
3.1.1 Arbetsmiljörättens trepartsförhållande .....	23
3.1.2 Arbetsmiljölagen - en ramlag .....	23
3.1.3 Arbetsmiljölagens tillämpning <i>ex ante</i> eller <i>ex post</i> .....	24
3.2 Föreskrifter.....	25
3.2.1 2014 års remiss om organisatorisk och social arbetsmiljö .....	26
<b>4. Arbetsmiljöbrott .....</b>	<b>28</b>
4.1 Allmänt om arbetsmiljöbrottet .....	28
4.1.1 Arbetsmiljöbrottets rekvisit .....	29
4.1.2 Krokombålet.....	30
4.2 Arbetsmiljöbrottets prövning i fyra steg .....	31
4.2.1 Ansvarssubjekt.....	31
4.2.2 Åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheten.....	32
4.2.3 Kausalitet .....	33

4.2.4	Subjektiva rekvisit .....	36
<b>5.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>39</b>
5.1	Identifierade problemområden .....	39
5.1.1	Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet .....	39
5.1.2	Arbetsmiljöbrottets rekvisit i förhållande till stressrelaterade psykosociala arbetsmiljöbrott .....	41
5.1.3	Arbetsmiljörättens trepartsförhållande .....	44
5.1.4	Arbetsmiljölagens ramlagskaraktär .....	44
5.1.5	Ramlagsnormens tillämpning <i>ex post</i> i Krokom-målet .....	45
5.2	Kort om den psykosociala arbetsmiljörättens framtid .....	46
	<b>Källförteckning .....</b>	<b>49</b>

# Sammanfattning

Alla arbetstagare har rätt till en god arbetsmiljö och varje arbetsgivare är enligt lag skyldig att aktivt arbeta för förebyggande av psykisk ohälsa. Den psykosociala ohälsan är ett växande samhällsproblem, i vilket stress är det snabbast ökande arbetsmiljöproblemet på svenska arbetsplatser. Enligt Arbetsmiljöverkets rapport från 2014 om arbetsskador är stress den främsta orsaken till varför arbetstagare sjukskrivs idag. Trots att Sverige har en omfattande arbetsmiljörätt går det endast att finna ett arbetsmiljöbrottmål rörande psykosocial ohälsa, i vilket arbetsgivaren dömdes för att ha orsakat arbetstagaren stressrelaterad ohälsa.

Syftet med uppsatsen är att kartlägga, beskriva och analysera den rättsliga regleringen av arbetsmiljöbrott kopplade till psykosocial ohälsa med fokus på stressrelaterade arbetsskador. Vi vill undersöka orsakerna till varför arbetsgivare, anmärkningsvärt sällan, döms för att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa.

Vår rättsliga utredning leder till en analys av fyra övergripande problemområden. Vi kan konstatera att utmaningarna i stressrelaterade arbetsmiljöbrottmål är många. De återfinns både i stressfenomenets komplexitet och i svårigheten att tillämpa arbetsmiljölagens ramlagsregler på ett straffrättsligt adekvat sätt. Vidare leder avsaknaden av bindande föreskrifter på det psykosociala arbetsmiljöområdet till att vissa luckor i lagen uppstår. Det är dock svårt att uttala sig om vad effekten av fler bindande föreskrifter skulle bli i arbetsmiljöbrottmål.

Nyckelord: Arbetsmiljöbrott, arbetsmiljölagen, brottsbalken, psykosocial arbetsmiljö, ramlag, stressrelaterad ohälsa.



# Summary in English

All employees are entitled to a healthy work environment and all employers are obligated by law to actively work to prevent the employee from being exposed to ill-health. Psychosocial risks are a growing social problem in which stress is known to be the fastest increasing work environmental problem in Swedish workplaces. According to the Swedish Work Environment Authority's Report 2014 on work-related diseases, stress is the main reason why employees sick leave. Although Sweden's legislation on environmental work is extensive, there has only been one case on psychosocial work environment offense in which the employer was convicted for causing the employee stress related ill-health.

The purpose of this essay is to identify, describe and analyse the legal regulation on work environmental offenses associated to psychosocial ill-health, with focus on work-related stress. We want to research the reasons to why employers, remarkably rarely, are convicted for causing an employee stress related ill-health.

Our judicial research questions lead us to analyse four problem areas. From this we can affirm that the challenges in work environmental offenses, concerning the stress related ill-health, are many. The challenges are found both in the complexity of the stress phenomenon and in the difficulty of applying the Work Environment Act as frame law. Furthermore, the lack of binding provisions on the psychosocial work environment leads to certain gaps when it comes to applying the legislation. It is difficult, however, to say what the effects in work environmental offenses would be, as a result of adopting more binding provisions.

Keywords: Work environment offence, Swedish Work Environment Act, Swedish Penal Code, psychosocial work environment, frame law, stress related ill-health.





# Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
LO	Landsorganisationen i Sverige
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
Prop.	Proposition
Rskr.	Riksdagsskrivelse
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Stress i samhället är ett allt vanligare problem, vilket är något som framförallt avspeglas i arbetslivet. Psykisk ohälsa på arbetsplatsen är idag det snabbast växande arbetsmiljöproblemet.<sup>1</sup> Nyligen släppte Arbetsmiljöverket en omfattande rapport i vilken det framgår att en utav de främsta orsakerna till att arbetstagare upplever ohälsa på arbetsplatsen är på grund av stress.<sup>2</sup>

2014 påbörjades en stor kampanjsatsning på EU-nivå – *Friska arbetsplatser förebygger stress* – i vilken EU inspekterar och kartlägger den stressrelaterade ohälsan i arbetslivet för att kunna påvisa brister och risker inom Europas organisationer.<sup>3</sup> I kampanjen framkommer att mer än 50 % av de europeiska arbetstagarna upplever att stress är vanligt på deras arbetsplats. Runt 50-60 % av alla sjukdagar kan hänföras till arbetsrelaterad stress.<sup>4</sup> Av alla som var sjukskrivna i Sverige under 2013 var majoriteten detta på grund av psykiska besvär som i stor utsträckning var stressrelaterade. EU:s kampanj har lett till en satsning från Arbetsmiljöverket sida.<sup>5</sup> 2014 skickades 26 000 brev ut till företag inom olika branscher med information rörande EU-kampanjen, varav 1 700 av dessa företag inspekterades. Inspektionen gick ut på att kontrollera hur arbetsgivare identifierar, dokumenterar och åtgärdar risken för stress.<sup>6</sup> Resultatet är långt ifrån uppmuntrande och rapporterar om att sex av tio inspekterade arbetsplatser saknar ett förebyggande arbetsmiljöarbete mot psykisk ohälsa.<sup>7</sup>

Statistik från 2013 uppger att 36 % av de tillfrågade drar ned på lunchen, arbetar över eller tar med jobbet hem minst en gång i veckan. I vissa yrkesgrupper uppger så många som 77 % att de är tvungna att arbeta över. 53 % av de tillfrågade uppger att de inte har någon möjlighet att själva bestämma sin arbetstakt.<sup>8</sup> Samtidigt upplever många att de inte

---

<sup>1</sup> <http://arbetet.se/2014/10/10/arbetsgivarna-bromsar-bindande-regler/>.

<sup>2</sup> [http://www.av.se/dokument/statistik/official\\_stat/ARBORS2014.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/official_stat/ARBORS2014.pdf). s. 27.

<sup>3</sup> Kampanjguide, Förebygga stress och psykosociala risker på arbetsplatsen, s. 4.

<sup>4</sup> <https://www.healthy-workplaces.eu/sv/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>.

<sup>5</sup> [http://www.av.se/dokument/afs/exremitter/konsekvensutredning\\_organisatoriska.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/exremitter/konsekvensutredning_organisatoriska.pdf). s. 1.

<sup>6</sup> <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41914.aspx>.

<sup>7</sup> <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41914.aspx>.

<sup>8</sup> Arbetsmiljörapport statistik 2014:3, Arbetsmiljön 2013, s. 278.

får det stöd de behöver, varken från kollegor eller från chefer.<sup>9</sup> Vidare upplever ca 40 % att de inte får besked av sina chefer om vad som ska prioriteras i arbetet när arbetet ställer stora krav.<sup>10</sup> SBU:s publikation *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom*, visar dock att samhällets kunskap är stor vad gäller sambanden mellan utmattnings- och stressyndrom och arbetsmiljön.<sup>11</sup>

Enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) har en arbetstagare rätt till en god arbetsmiljö. Lagen omfattar fysisk såväl som psykisk ohälsa. Arbetsgivaren har en skyldighet att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Trots att Sverige har en omfattande arbetsmiljörätt och trots alarmerande statistik på det stressrelaterade området, återfinns endast en fällande dom i arbetsmiljöbrottmål där en arbetsgivare dömts för att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa. Med tanke på regleringarna på arbetsmiljöområdet, samhällets stora kunskapsnivå rörande stressproblematiken i arbetslivet samt ovan nämnda statistik, finner vi detta märkligt och vill därför undersöka om det finns några bakomliggande orsaker i lagstiftningen eller övrig arbetsmiljörätt till att uppkommen stressrelaterad ohälsa påfallande sällan leder till fällande dom.

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med uppsatsen är att, med utgångspunkt i den bakgrund som redogjorts för ovan, kartlägga, beskriva och analysera den rättsliga regleringen av arbetsmiljöbrott kopplade till psykosocial ohälsa med fokus på stressrelaterade arbetsskador. Vi vill undersöka orsaken till varför arbetsgivare anmärkningsvärt sällan döms för att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa. För att besvara syftet har vi ställt oss följande frågeställningar:

- *Hur tillämpas arbetsmiljöbrottrekvisiten i förhållande till stressrelaterad psykosocial arbetsmiljö i arbetsmiljöbrottmål?*
- *Vilken betydelse har arbetsmiljölagens utformning av ramlag i arbetsmiljöbrottmål kopplade till stressrelaterad psykosocial ohälsa?*

---

<sup>9</sup> Arbetsmiljörapport statistik 2014:3, Arbetsmiljön 2013, s. 280 f.

<sup>10</sup> Arbetsmiljörapport statistik 2014:3, Arbetsmiljön 2013, s.297 ff.

<sup>11</sup> [http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbetsmiljo\\_depression/Arbetsmiljo\\_depression\\_fulltext.pdf](http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbetsmiljo_depression/Arbetsmiljo_depression_fulltext.pdf) s. 14.

### 1.3 Avgränsningar

Stress är ett komplicerat begrepp av fysiologisk karaktär och ett fenomen som kan betraktas olika beroende på var någonstans den vetenskapliga disciplinen har sin utgångspunkt. Då vi anser att juridiken i sig inte nämnvärt påverkas av begreppets mångfacetterade innebörd och eftersom vår uppsats är en rättsvetenskaplig studie, har vi valt att inte närmare gå in på stress som begrepp. De arbetsrelaterade faktorer som anses vara stressframkallande är i sig ett intressant och spännande ämne, men i och med uppsatsens begränsade utrymme har vi valt att endast närmare beröra kränkande särbehandling som stressfaktor. Orsaken till det är att det enda arbetsmiljöbrottet med fällande dom som behandlar psykosocial ohälsa, i domstolens bedömning, redogör för kränkande särbehandling som främsta orsaken till arbetstagarens uppkomna stress. Här finns alltså praxis som vi anser vara av stor vikt för studiens kartläggning. Ett fåtal övriga stressframkallande faktorer kommer att nämnas, men inte behandlas djupgående.

En arbetsgivare kan åtalas för *brott mot arbetsmiljölagen* eller *arbetsmiljöbrott*.<sup>12</sup> Brottstyperna behandlar olika typer av rättsfall och skiljer sig därför mycket åt. Brott mot arbetsmiljölagen regleras i 8 kap. arbetsmiljölagen och inträffar om en arbetsgivare inte följer ett föreläggande eller förbud. Vad som utgör ett arbetsmiljöbrott regleras i brottsbalken (1962:700), som hänvisar vidare till arbetsmiljölagen.<sup>13</sup> Vi kommer endast att beröra arbetsmiljöbrottet och alltså inte gå in på föreläggande och förbud, som är en del av sanktionssystemet i arbetsmiljörätten.

I kapitlet om arbetsmiljöbrott går vi igenom ansvarsutkrävandet av arbetsmiljön. Här talar man om delegering av ansvar inom organisationen. Delegeringsfrågan i arbetsmiljöbrottmål är stor, men vi kommer inte att gå närmare in på vad som gör en delegering legitim eller inte.

EU-rätten har sedan en lång tid tillbaka uppmärksammat och diskuterat – i termer om mänskliga och grundläggande rättigheter – de psykosociala frågornas betydelse i förhållande till arbetet, vilket har lett till en omfattande arbetsmiljörättslig reglering samt en detaljerad normgivning.<sup>14</sup> Trots att här finns en hel del information att hämta vad gäller det psykosociala arbetsmiljöområdet kommer vi inte att ge EU-rätten något större utrymme i uppsatsen. Vi väljer istället att fokusera på svensk arbetsmiljörätt. EU:s

---

<sup>12</sup> Steinberg, Maria (2013) *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 220.

<sup>13</sup> Gullberg, Hans & Rundquist, Karl-Ingvar (2013) *Arbetsmiljölagen*, s. 285.

<sup>14</sup> Andersson, Peter (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs. En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, s. 169.

arbetsplatsdirektiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet är dock viktigt att nämna då det har stort inflytande på nationell nivå. Direktivet är ett centralt ramdirektiv och reglerar arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljöverksamheten på arbetsplatsen med fokus på just hälsa och säkerhet.<sup>15</sup> Till skillnad från föreskrifter är direktiv inte direkt tillämpliga.<sup>16</sup> För Sverige innebar en ratificering av direktivet flera betydelsefulla ändringar i arbetsmiljölagen.<sup>17</sup>

Vi redogör även kort för EU:s kampanj – *Friska arbetsplatser förebygger stress* – dels för att den i dagsläget är aktuell och dels för att Arbetsmiljöverkets pågående storsatsning att få svenska företag att förebygga stress i arbetslivet är en direkt påföljd av EU-kampanjen.<sup>18</sup>

## 1.4 Metod och material

För att utreda vårt rättsliga problem har vi valt att använda oss av traditionell rättsdogmatisk metod, vilken går ut på att fastställa *de lege lata*, det vill säga gällande rätt.<sup>19</sup> Vi kommer att gå igenom och tolka rättskällor såsom lagstiftning, föreskrifter, förarbeten, praxis och doktrin, för att uppvisa en tydlig bild av rättsläget samt för att kunna analysera materialet i ett försök att besvara studiens frågeställningar.

Vi har använt oss av lagstiftning som främsta rättskälla. Den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen innefattar, utöver arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen, material såsom Arbetsmiljöverkets föreskrifter, allmänna råd samt kommentarer till de allmänna råden. Vi har genom hela uppsatsen fokus på arbetsmiljöbrott utifrån psykosocial ohälsa och stress. För enkelhetens skull har vi valt att benämna sådana arbetsmiljöbrott *psykosociala arbetsmiljöbrott*. Benämningen finns inte inom juridiken, utan vi har själva myntat begreppet. I och med att prejudikat är vägledande i hur rätten bör tolkas i enskilda problematiska fall, har en genomgång av domar på det arbetsmiljörättsliga området varit av stor betydelse när vi sökt besvara våra frågeställningar.<sup>20</sup> Genom att granska domarna har vi försökt att finna ett genomgående tema för hur arbetsmiljöbrottets rekvisit tillämpas i arbetsmiljöbrottmål. Syftet har även varit att undersöka vad arbetsmiljölagens

---

<sup>15</sup> Nyström, Birgitta (2011) *EU och arbetsrätten*, s. 329.

<sup>16</sup> Hettne, Jörgen & Eriksson, Othen, Ida, *EU-rättslig metod, Teori och genomslag i svensk rättstillämpning* (2012) s. 179.

<sup>17</sup> Andersson (2013) s. 184.

<sup>18</sup> [http://www.av.se/Aktuellt/eu\\_veckan2014-2015/](http://www.av.se/Aktuellt/eu_veckan2014-2015/).

<sup>19</sup> Lehrberg, Bert (2006) *Praktisk juridisk metod*, s. 178.

<sup>20</sup> Melander, Jan & Samuelsson, Joel (2012) *Tolkning och tillämpning*, s. 39.

utformning som ramlag har för betydelse för avsaknaden av fällande domar i psykosociala, stressrelaterade arbetsmiljöbrottmål. Ramlagar, såsom allmänt hållna lagar, får ofta sitt innehåll i brottmål i och med att lagstiftaren lägger över en del av regelbildandet på domstolarna.<sup>21</sup> Vi har även studerat rättsfall från lägsta instans, som visserligen inte är prejudicerande, men som vi har ansett är av rättsligt värde för uppsatsen.

Då det endast går att finna **ett** rättsfall med fällande dom kopplat till stressrelaterad psykosocial ohälsa har stor vikt lagts vid detta specifika rättsfall i syfte att närmare kunna undersöka och analysera hur arbetsmiljörätten tillämpas i psykosociala arbetsmiljöbrottmål. Domen som avses är *Östersundsstingsrätts dom 2014-02-19 i mål nr B2863-11*, hädanefter refererat till som Krokombålet. Fallet är endast prövat i lägsta instans, men är i dagsläget överklagat till hovrätten. Det finns alltså en möjlighet att utfallet kommer att ändras, vilket innebär att domens rättsliga värde förändras.

Ett av våra största hjälpmedel genom uppsatsen har varit Peter Anderssons rättsvetenskapliga avhandling från 2013 om arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö, vilken kan anses vara den mest detaljerade studien på ett relativt outforskat arbetsmiljöområde. Avhandlingen är skriven ur värderingsyn, med "tydliga kritiskt inriktade drag",<sup>22</sup> vilket är något som, till en viss mån, kan komma att avspeglas i uppsatsen. Vi har försökt eftersträva en objektiv och saklig inställning för att på ett rättvisande sätt kunna redogöra för hur rättsläget ser ut. En fullständig objektivitet är dock aldrig utförbar då våra personliga värderingar och uppfattningar påverkar exempelvis ordval eller var tyngdpunkten i uppsatsen ligger.<sup>23</sup>

Vi har valt att belysa det psykosociala arbetsmiljöområdet ur ett historiskt perspektiv för att skapa en förståelse för hur begreppet har införlivats i den arbetsrättsliga regleringen över tid. Vi har även använt oss av statistik och rapporter som vetenskapliga källor för att redogöra för stressrelaterad ohälsa i den verklighet där den förekommer.<sup>24</sup>

Med hjälp av en rättdogmatisk metod hoppas vi kunna besvara våra frågeställningar och därigenom utröna de huvudsakliga orsakerna till varför arbetsgivare påfallande sällan döms för att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa.

---

<sup>21</sup> Lehrberg (2006) s. 138.

<sup>22</sup> Andersson (2013) s. 34.

<sup>23</sup> Sandgren, Claes (2006) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, Ämne, material, metod och argumentation*, s. 60.

<sup>24</sup> Lehrberg (2006) s. 178.

## 1.5 Disposition

För att skapa en överblickbar och strukturerad läsupplevelse har uppsatsen delats in i fem kapitel. Första kapitlet innehåller en ämnesbeskrivning samt bakgrund till problemformuleringen. Därefter presenteras uppsatsens syfte och frågeställningar, följt av de avgränsningar vi valt att göra samt en genomgång av metod- och materialval.

I andra kapitlet introduceras det psykosociala arbetsmiljöbegreppet i syfte att skapa en förståelse för dess innebörd samt för visa på hur det inkluderas i den arbetsmiljörättsliga kontexten. Vidare redogör vi kortfattat för begreppet i en historisk belysning med avsikt att skapa en bakgrund och förklaring till hur det införlivats i den arbetsmiljörättsliga regleringen över tid.

Tredje kapitlet innehåller allmän information om arbetsmiljölagens uppbyggnad och innehåll. Genom att redovisa för vad en god arbetsmiljö i stora drag ska innehålla vill vi belysa det långtgående ansvar arbetsgivaren har för sina arbetstagares hälsa, och var dessa skyldigheter uppkommer i regleringen. Vidare berör vi det trepartsförhållande som arbetsmiljöskyldigheterna ska verka genom, följt av en beskrivning av arbetsmiljölagen som ramlag. Slutligen redogör vi för de föreskrifter som finns på området.

I fjärde kapitlet beskriver vi arbetsmiljöbrottet och dess koppling till straffrätten. Vi går djupare in och redogör utförligt för dess rekvisit och hur dessa hanteras i fyra steg i domstolsprövningen. Fokus ligger främst på kopplingen till stressrelaterad ohälsa.

Det sista kapitlet utgörs av en analys där vi presenterar våra slutsatser som resultat av rättsutredningen. Analysen delas in i fyra problemområden som samtliga kan anses ha betydelse för besvarandet av varför arbetsgivare anmärkningsvärt sällan döms för att ha vållat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa. Vi reflekterar även över Krokompå målet och avslutar med en kort diskussion om den psykosociala arbetsmiljörättens framtid.





## 2. Psykosocial arbetsmiljö ur olika perspektiv

### 2.1 Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet

I 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen stadgas att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Vidare ska teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll anpassas i den mån att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Vanligtvis delas arbetsmiljöfaktorerna in i två generella grupper; fysiska och psykosociala.<sup>25</sup> Termen psykosocial kan beskrivas som interaktionen mellan psykiska och sociala faktorer.<sup>26</sup> Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet är svårfångat och nämns inte i lagtexten, men framkommer i motiv, föreskrifter och allmänna råd. I förarbetena beskrivs begreppet enligt följande:

”De psykosociala faktorerna utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer.”<sup>27</sup>

Vidare är helhetssynen på arbetsmiljön och arbetstagarens upplevelse av sitt arbete centrala förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö.<sup>28</sup> Arbetstagarens upplevelse formas av fysiska, organisatoriska och sociala faktorer tillsammans.<sup>29</sup> En viktig skillnad mellan fysisk och psykosocial arbetsmiljö är att fysiska arbetsmiljöfaktorer påverkar individen oavsett om individen upplever dem eller inte, medan psykosociala faktorer

---

<sup>25</sup> Andersson (2013) s. 24.

<sup>26</sup> Theorell, Töres (2012) *Psykosocial miljö och stress*, s. 19.

<sup>27</sup> Prop. 1976/77:149 s. 223.

<sup>28</sup> Prop. 1976/77:149 s. 220 f.

<sup>29</sup> Prop. 1976/77:149 225 f.

endast existerar om de uppfattas.<sup>30</sup> Då den psykosociala arbetsmiljön bygger på arbetstagarens upplevelse av sin arbetssituation är synpunkter från arbetstagarna en viktig faktor i bedömningen av arbetsmiljöns beskaffenhet.<sup>31</sup>

I SOU 1976:3 *rapport om psykosociala frågor* framhålls att det är högst individuellt vad som är stressframkallande, då alla arbetstagare har olika förmågor och behov.<sup>32</sup> Enligt AFS 1980:14 *allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* är arbetstidens förläggning, sociala kontakter, automatisering, skyddsmedvetande, sociala kontakter, personlig och yrkesmässig utveckling samt hur arbetet är organiserat samtliga faktorer som kan verka stressframkallande för arbetstagaren.<sup>33</sup> Som framgår relateras den stressrelaterade ohälsan främst till brister i den psykosociala arbetsmiljön, men även fysiska faktorer kan orsaka stress.<sup>34</sup> Kärnan i förebyggande av stressrelaterad ohälsa i arbetsmiljön anses dock vara arbetstagarens eget inflytande på arbetet.<sup>35</sup>

### **2.1.1 En historisk tillbakablick**

Sverige har en lång historia av lagstiftning på arbetsmiljöområdet. Den första allmänna lagstiftningen syftade till att förbygga skador inom industrin. Dagens arbetsmiljölag har haft tre föregångare; Yrkesfarelagen (1889:19), lag om arbetsskydd (1912:206) och arbetarskyddslagen (1949:1). Lagen har sedan dess uppkomst kontrollerats av en statlig myndighet och från år 2000 är det Arbetsmiljöverket som står för tillsynen. Den nu befintliga arbetsmiljölagen, tillsammans med arbetsmiljöförordningen (1977:1166), tillkom år 1977.<sup>36</sup>

I SOU 1972:86 *om bättre arbetsmiljö* anges att stora förändringar skett i samhälle och arbetsliv och att arbetsmiljöfrågorna intar en alltmer central plats i samhällsdebatten. Utredningens yttrande syftade dels till arbetsmiljöns förändring i och med samhällsutvecklingen och dess nya fysikaliska problem och risker, men dels även till uppmärksamheten kring de mer beteendevetenskapliga problemen i arbetslivet, såsom som psykologiska och sociala aspekter. Här framhålls att skyddsverksamheten borde bedrivas genom förebyggande åtgärder mot olycksfall och ohälsa i arbetet samt att sikte måste tas på alla typer av hälsorisker som har anknytning till arbetstagarens

---

<sup>30</sup> Andersson (2013) s. 201.

<sup>31</sup> Prop. 1976/77:149 s. 226.

<sup>32</sup> SOU 1976:3 s. 91.

<sup>33</sup> AFS 1980:14 s. 5 ff.

<sup>34</sup> AFS 1980:14 s 8.

<sup>35</sup> Prop. 1976/77:149 s.227.

<sup>36</sup> Steinberg, Maria (2010) *Arbetsmiljörätt – kan de va' nå't?*. I: Ahlberg, Kerstin (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, s. 576.

anställningsförhållande.<sup>37</sup> I sitt remissvar till utredningen framhöll LO att arbetarskyddet numera omfattar ett bredare ansvarsområde i vilket både arbete och hälsa inkluderas i vidare mening. LO menar att detta främst beror på ökad kunskap om sambanden mellan miljö och hälsa. TCO pekade i sitt remissvar på att de psykologiska och sociala frågorna måste behandlas med samma vikt som andra arbetsmiljöfaktorer. Arbetstagarorganisationernas åsikter delades dock inte av SAF (numera Svenskt näringsliv), som ansåg att arbetsmiljöbegreppet främst borde innehålla traditionellt arbetarskydd tillsammans med modern företagshälsovård.<sup>38</sup> Arbetsmiljöutredningen lade år 1976 fram sitt slutbetänkande där man påpekade att det hade skett starka värderingsförskjutningar avseende arbetets psykologiska och sociala innehåll.<sup>39</sup> Hälsobegreppet har fått en vidgad mening och gått från en

”... renodlad medicinsk syn på arbetsplatsens hälsorisker till att man strävar efter att nå bästa möjliga förhållande från medicinsk, psykologisk och social synpunkt... Arbetsmiljölagen bör spegla att bedömningar skall ske utifrån denna syn på hälsa.”<sup>40</sup>

Det var i samband med beslutet om antagandet av 1976 års arbetsmiljölagen som det uppkom ett arbetsmiljöverk i form av ramlagstiftning. Lagstiftaren ansåg att en uppräknig av olika åtgärder till skydd mot skada i arbetslivet aldrig kan bli fullständig, utan istället skulle lagen innehålla grundläggande bestämmelser angående arbetsmiljöns beskaffenhet samt översiktligt peka på kravregler beträffande olika arbetsmiljöfaktorer. En mer detaljerad reglering av arbetsmiljöområdet skulle ske genom föreskrifter från tillsynsmyndighet.<sup>41</sup>

Den 19 december 1977 antogs den nya arbetsmiljölagen tillsammans med följdförfattningar.<sup>42</sup> Lagen har därefter reformerats gradvis, varav viktigare förändringar skedde år 1990 och 1991. Ändringarna föregicks av en rad olika betänkanden<sup>43</sup> där huvudsyftet var att lyfta fram de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna.<sup>44</sup> I motiven fastställs att de psykosociala faktorerna har betydelse för bland annat den arbetsrelaterade

---

<sup>37</sup> SOU 1972:86 s. 11 f.

<sup>38</sup> Prop. 1973:130 s. 50 f.

<sup>39</sup> SOU 1976:1 s. 85.

<sup>40</sup> SOU 1976:1 s. 94.

<sup>41</sup> Prop. 1976/77:149 s. 219.

<sup>42</sup> Rskr. 1977/78:18.

<sup>43</sup> Gullberg & Rundqvist (2013) s. 17 ff.

<sup>44</sup> Prop. 1990/91:140 s. 28.

ohälsan.<sup>45</sup> Genom reformen 1991 infördes arbetsgivarens skyldighet att systematiskt leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet, vilket Steinberg har anfört som:

“... det viktigaste bidraget till arbetsmiljörättens utveckling sedan Yrkesfarelagens tillkomst”.<sup>46</sup>

### **2.1.2 Förslag till bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö**

2003 lade Arbetsmiljöverket fram ett förslag till bindande föreskrift på det psykosociala området. En av anledningarna var att man ansåg att mer konkreta regler på området i förlängningen skulle ge större möjlighet att ställa arbetsgivare till svars i arbetsmiljöbrottmål.<sup>47</sup> Förslaget realiserades aldrig på grund av att arbetstagersidan och arbetsgivarsidan stod för långt ifrån varandra. Till skillnad från arbetsgivarsidan ställde sig fackförbunden positiva till förslaget.<sup>48</sup> Arbetsgivarsidan menade istället att de nya bestämmelserna var överflödiga då de redan fanns i AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Det framhölls att förbättringar inom den psykosociala arbetsmiljön inte sker genom fler bindande föreskrifter utan genom information, omarbetning och modernisering av de allmänna råden i forskriften. Vidare ansågs att ett införande av förslaget skulle innebära ett intrång i arbetsledningsrätten.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> Prop. 1990/91:140 s. 33.

<sup>46</sup> Steinberg (2010) s. 579.

<sup>47</sup> Förslag till föreskrifter om sociala och psykologiska arbetsmiljöförhållanden, 16 juni 2003. Med remissyttranden m.m.

<sup>48</sup> LO:s yttrande 2003-09-30.

<sup>49</sup> Svenskt näringsliv yttrande 2003-10-06.

## 3. Arbetsmiljölagens uppbyggnad och innehåll

### 3.1 Förutsättningarna för en god arbetsmiljö

Arbetsgivare har omfattande skyldigheter och ett mycket långtgående ansvar när det kommer till att säkra en god arbetsmiljö. Huvudförfattningen på arbetsmiljöområdet är arbetsmiljölagen i vilken det anges allmänna föreskrifter som utgångspunkt för hur arbetsmiljömålen ska nås.<sup>50</sup> Lagen är avsedd att utgöra ett verktyg för att bekämpa riskerna för skador och ohälsa till följd av brister som finns i arbetsmiljön genom ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Skyldigheten att förebygga ohälsa i arbetet inbegriper alla typer av ohälsa och alla aspekter av arbetsmiljön.<sup>51</sup> Arbetsmiljölagen har vissa inslag från civilrätten, men tillhör den offentliga rätten.<sup>52</sup>

I 2 kap. arbetsmiljölagen regleras arbetsmiljöns beskaffenhet. I 2 kap. 1 § anges de generella kriterier som ska vara utgångspunkt för att skapa en god arbetsmiljö och arbetsmiljöorganisation, och ger sammantaget uttryck för den holistiska syn som enligt motiven är karaktäristisk för arbetsmiljölagen. Av lagen framgår att inte bara fysiska aspekter ska tas hänsyn till, utan att även psykiska och sociala faktorer innefattas i arbetsmiljöbegreppet.

Arbetsgivarens allmänna skyldigheter avseende arbetsmiljön regleras i 3 kap. arbetsmiljölagen. Framst behandlas de bestämmelser som reglerar arbetsgivarens ansvar och ger allmänna handlingsmönster för hur man ska gå till väga för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivarens ansvar att förebygga ohälsa och olyckor stadgas i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Där framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Skyldigheten innebär att arbetsgivaren måste följa de bestämmelser som följer av

---

<sup>50</sup> Gullberg & Rundqvist (2013) s 22.

<sup>51</sup> Andersson (2013) s. 23.

<sup>52</sup> Steinberg (2010) s. 576.

arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, samt annan lagstiftning som har betydelse för arbetsmiljön.<sup>53</sup> Utgångspunkten är att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken undanröjs.<sup>54</sup> Insatserna ska dock inte vara orimliga i förhållande till det resultat som ska uppnås.<sup>55</sup> Vidare behandlar 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket brukas framhållas som ett av de viktigaste hjälpmedlen för att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>56</sup> Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljön uppfyller de föreskrivna kraven på en god arbetsmiljö.<sup>57</sup>

I AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklas bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter angående det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskriften kan sägas

”ange en metod som ska hjälpa arbetsgivaren att upptäcka brister, planera för hur bristerna ska åtgärdas, och hur åtgärderna ska kontrolleras.”<sup>58</sup>

I de allmänna råden till föreskriften definieras begreppet ohälsa 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 upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.”<sup>59</sup>

I kommentaren till 2 § i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete definieras olycksfall enligt följande:

”Olycksfall innebär fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse. Ett olycksfall kan leda till såväl lindrig skada som till ett dödsfall.”

---

<sup>53</sup> Steinberg (2013) s. 138.

<sup>54</sup> Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin (2014) *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 63.

<sup>55</sup> Prop. 1976/77:149 s.253.

<sup>56</sup> Andersson (2013) s. 237.

<sup>57</sup> Prop. 1990:91:140 s. 38 ff.

<sup>58</sup> Steinberg (2013) s. 139.

<sup>59</sup> Arbetsmiljöverkets kommentar till de allmänna råden 2 §.

Posttraumatiskt stressyndrom, vilket kan uppstå efter plötsliga svåra tillbud på arbetsplatsen, är ett exempel på när stress kan klassas som olycksbetingad.<sup>60</sup> Vanligtvis brukar psykosocial arbetsmiljö och stress annars bli aktuellt i frågor som kopplas till ohälsobegreppet. Syftet med arbetsmiljölagen är dock att skapa ett skydd för både olyckor och ohälsa.

### 3.1.1 Arbetsmiljörättens trepartsförhållande

Något som kännetecknar arbetsmiljörätten i Sverige är hur arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor regleras genom arbetsmiljölagen i ett trepartsförhållande mellan det allmänna eller staten, arbetsgivare och arbetstagare. Det sker genom att arbetsgivaren åläggs skyldigheter gentemot arbetstagaren, vilket övervakas av det allmänna.<sup>61</sup> Att just trepartsförhållandet är viktigt i frågan om förebyggande av stressrelaterad ohälsa har berörts i en utredning från 2001. I Ds. 2001:28 *om långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv. En handlingsplan för att förnya arbetet* skrivs följande.

”För att minska den arbetsrelaterade ohälsan som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer krävs kraftfulla och breda åtgärder. Staten kan inte ensam, genom lagstiftning, tillsyn och resurstillskott, lösa denna problematik... Det krävs en bred samsyn i form av en trepartsdialog där regeringen, inklusive berörda myndigheter, och arbetsmarknadens parter bör försöka nå en gemensam referensram och ett gemensamt synsätt när det gäller orsakerna till ökningen av den stressrelaterade ohälsan i arbetslivet för att sedan komma överens om vilka områden eller frågor som är viktigast att ta sig an för att hejda denna utveckling.”<sup>62</sup>

### 3.1.2 Arbetsmiljölagen - en ramlag

Arbetsmiljölagen är en ramlag, vilket innebär att den främst ger allmänna riktlinjer och grundläggande bestämmelser angående arbetsmiljöns beskaffenhet. Genom tillämpningsföreskrifter och allmänna råd från Arbetsmiljöverket är det sedan tänkt att bestämmelserna ska kompletteras.<sup>63</sup> Enligt Arbetsmiljöverkets kommentar till lagens andra kapitel ska man falla tillbaka på reglerna i kapitlet först då det inte finns någon

---

<sup>60</sup> Andersson (2013) s. 61 f.

<sup>61</sup> Ibid, s. 114.

<sup>62</sup> Ds. 2001:28 s. 210.

<sup>63</sup> Andersson (2013) s. 25.

föreskrift som täcker ämnesområdet. Bestämmelserna ska tolkas så att de får en rimlig och praktisk tillämpning.<sup>64</sup>

Att lagen är uppbyggd på det viset beror på att man i motiven till lagen menar att det inte är möjligt att skapa en fullständig uppställning av alla åtgärder till skydd mot skada i arbetslivet, och att det därmed inte är passande att meddela detaljföreskrifter om utformningen av arbetsmiljön i lagen.<sup>65</sup> Enligt Andersson kan två teman urskiljas angående varför lagen har ramlagskaraktär. Dels för att den innehåller målorienterade och handlingsdirigerande regler och dels för att den inte bör vara detaljerat utformad då arbetsmiljölagen är tänkt att vara en flexibel lag.<sup>66</sup>

Enligt Hydén är arbetsmiljölagen inte en typisk "juridisk" lag då den inte är speciellt rättsteknisk i sin natur. Orsaken är att den, till skillnad från annan arbetsrättslig lagstiftning, inte vilar på den vanliga principen att fördelning av rättigheter och skyldigheter ska ske mellan de båda motstående parterna på arbetsmarknaden. Omständigheterna kring arbetsmiljölagen är annorlunda då arbetsmiljöfrågorna inte ses som partsskiljande utan ses som en "samhällelig angelägenhet". Lagen är därför uppbyggd efter en mål-medel-modell snarare än den vanliga arbetsrättsliga normen, vilken bygger på att regler tillämpas för att lösa konflikter i särskilda fall som uppkommer mellan parterna. Arbetsmiljölagens uppbyggnad syftar mer till att uppnå särskilda mål, snarare än att man ska kunna tolka enskilda paragrafer i olika situationer.<sup>67</sup>

### 3.1.3 Arbetsmiljölagens tillämpning *ex ante* eller *ex post*

Enligt Stretzel är ramlagsnormerna inte till för att tillämpas i domstol eftersom de i första hand är framåtblickande målregler som förutsätts fylla ut av myndighetsföreskrifter.<sup>68</sup> Andersson menar dock att det endast delvis stämmer och att de kan användas i exempelvis arbetsmiljöbrottsmål för att i efterhand bedöma om en viss person har levt upp till sina skyldigheter. Ramlagsnormernas rättsliga styrkraft blir enligt Andersson dock olika starka beroende på om de tillämpas *ex ante*, i förväg, eller *ex post*, i efterhand, samt på om de fylls ut av administrativa föreskrifter eller inte.<sup>69</sup> Andersson menar att man

---

<sup>64</sup> Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetsmiljölagen (2011) s. 15.

<sup>65</sup> Prop. 1976/77: 149 s. 219.

<sup>66</sup> Andersson (2013) 103 f.

<sup>67</sup> Flodgren, Boel, Hydén, Håkan & Sandström, Torsten (1981) *Arbetsrätt – om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet*, s. 244.

<sup>68</sup> Sterzel, Fredrik (1998) *Författning i utveckling; konstitutionella studier*, s. 121.

<sup>69</sup> Andersson (2013) s. 113 f.



kan urskilja fyra olika situationer som visar hur arbetsmiljölagstiftningens ramlagsnormer kan tillämpas.

Den första situationen är tillämpningen av ramlagsnormen ex ante med utfyllnad genom bindande föreskrifter. Den förekommer i situationer då det på området finns detaljerade bestämmelser hur en viss fråga ska hanteras och arbetsgivaren då redan i förväg genom lagen och föreskrift på området vägleds till hur han ska agera. Här fungerar arbetsmiljölagens regel som en framåtblickande målregel som förtydligas genom föreskrifter, vilket ger Arbetsmiljöverket ett starkt rättsligt stöd att meddela förelägganden och förbud på området.<sup>70</sup>

Situation två är när ramlagsnormen tillämpas ex post, det vill säga i efterhand, med utfyllnad genom bindande föreskrifter. Även om ramlagen ofta har ett framåtblickande syfte kan den i dessa situationer användas till grund för prövning i domstol i efterhand, om det finns tillräcklig utfyllnad av föreskrifter.<sup>71</sup>

Tillämpning av en ramlag ex ante utan utfyllnad av bindande föreskrifter är situation nummer tre. I denna situation finns det inga föreskrifter på ett visst område. Arbetsmiljöverket har även i dessa fall att besluta om föreläggande eller förbud på området trots att föreskrifter saknas, men det blir svårare att genomföra i praktiken.<sup>72</sup>

Den fjärde situationen är tillämpning av ramlagsnormen ex post utan bindande föreskrifter. I psykosociala arbetsmiljöbrottmål är det främst detta alternativ som aktualiseras. Återigen innebär avsaknaden av föreskrifter inte något formellt hinder att tillämpa arbetsmiljölagen, men det försvårar även här genomförandet i praktiken.<sup>73</sup>

## 3.2 Föreskrifter

Eftersom arbetsmiljölagen är en ramlag ansluts den av regeringen utfärdade arbetsmiljöförordningen till lagen. Förordningen innehåller bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om arbetsmiljölagens tillämpning, vilka innehåller de krav som ska uppfyllas på arbetsmiljöområdet.<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> Andersson (2013) s. 112.

<sup>71</sup> Ibid, s. 112.

<sup>72</sup> Ibid, s. 112 f.

<sup>73</sup> Ibid, s. 113.

<sup>74</sup> Gullberg & Rundqvist (2013) s. 24 f.

Idag finns fler än hundra föreskrifter: alltifrån mycket detaljerade regler till föreskrifter av mer övergripande karaktär.<sup>75</sup> Det finns två typer av generella föreskrifter från Arbetsmiljöverket; de bindande föreskrifterna och de allmänna råden. Bindande föreskrifter är bindande regler som måste följas, medan de allmänna råden innehåller icke-bindande rekommendationer om tillämpningen av föreskrifterna.<sup>76</sup>

De bindande föreskrifter som främst berör den psykosociala ohälsan är AFS 1993:17 *om kränkande särbehandling i arbetslivet* och AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket har vid tillfällena arbetat med att ta fram detaljerade, bindande föreskrifter även på det stressrelaterade området, men utan större resultat. AFS 1980:14 med allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön är den enda övergripande föreskrift som finns på området. Denna är dock, som namnet visar, endast av karaktären allmänt råd och är därmed inte bindande utan ger snarare en fingervisning om vad termen psykosocial, i ett rättsligt sammanhang, betyder.<sup>77</sup>

### **3.2.1 2014 års remiss om organisatorisk och social arbetsmiljö**

I september 2014 lade Arbetsmiljöverket fram ett förslag som gick ut på remiss om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förslaget grundar sig till stor del på Arbetsmiljöverkets rapport om arbetsskador från 2013. De främsta faktorerna för stressuppkomst har visat sig vara ohälsosam arbetsbelastning, kränkande behandling och konflikter och det är också regler kring detta som förslaget till föreskriften behandlar. Förslaget syftar till att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen och förebygga ohälsa.<sup>78</sup> I sin konsekvensutredning angående remissförslaget skriver Arbetsmiljöverket följande:

”Utgångspunkt för vårt arbete har alltså varit problematiken kring sjukskrivningar som härstammar från brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De föreskrifter och allmänna råd som har betydelse för att komma till rätta med sådana besvär i arbetslivet saknas eller är föråldrade.”<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> Steinberg (2010) s. 568.

<sup>76</sup> Andersson (2013) s. 110.

<sup>77</sup> Ibid, s. 199.

<sup>78</sup> <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41589.aspx>.

<sup>79</sup> [http://av.se/dokument/afs/exremisser/konsekvensutredning\\_organisatoriska.pdf](http://av.se/dokument/afs/exremisser/konsekvensutredning_organisatoriska.pdf) s. 1.

Remisstiden går ut den 17 december 2014.<sup>80</sup> Om förslaget träder i kraft kommer följande allmänna råd och föreskrifter att ingå: Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14), Föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) samt Föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18).<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelande/2014/41589.aspx>.

<sup>81</sup> [http://av.se/dokument/afs/exremitter/konsekvensutredning\\_organisatoriska.pdf](http://av.se/dokument/afs/exremitter/konsekvensutredning_organisatoriska.pdf) s. 2.

## 4. Arbetsmiljöbrott

### 4.1 Allmänt om arbetsmiljöbrottet

3 kap. 10 § brottsbalken stadgar att om brott, som i 3 kap. 7-9 §§ brottsbalken sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom i förebyggandet av ohälsa eller olycksfall, ska dömas för *arbetsmiljöbrott*. Enligt 3 kap. 7 § brottsbalken döms den som av oaktsamhet orsakar annans död för vållande till annans död till fängelse eller böter. Enligt 8 § döms den som av oaktsamhet orsakar annan person sådan kroppsskada eller sjukdom som inte är ringa, för vållande till kroppsskada eller vållande till sjukdom, till fängelse eller böter. Någon som av grov oaktsamhet utsätter annan för livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom döms enligt 9 § för framkallande av fara för annan till böter eller fängelse. Ett arbetsmiljöbrott kan också anses som grovt, men då krävs det också att ansvarssubjektet, utöver det som redan stadgas, dessutom har gjort ett medvetet risktagande av allvarligt slag, eller att gärningsmannen, när det krävts särskild uppmärksamhet eller skicklighet, har varit påverkad av alkohol eller något annat medel eller annars gjort sig skyldig till en försummelse av allvarligt slag, enligt 3 kap 7-8 §§ brottsbalken. Till skillnad från arbetsmiljölagen är lagarna som reglerar arbetsmiljöbrottet i brottsbalken inte av ramlagskaraktär.<sup>82</sup>

Arbetsmiljöbrottsreglernas huvudsakliga syfte är att driva igenom arbetsmiljölagens kravregler för att förebygga olyckor och ohälsa. Arbetsmiljöbrottet är ett effektbrott som begås genom en handling från gärningsmannens sida eller genom underlåtenhet att vidta nödvändiga åtgärder. I arbetsmiljöbrottsammanhang är det mer förekommande att åsidosättandet av skyldigheten att förebygga ohälsa eller olycksfall skett genom att ansvarssubjektet i fråga underlåtit att vidta alla åtgärder som behövs, än genom aktivt handlande. Personen som innehar skyddsansvaret för arbetsmiljön är också den som ska ställas till svars i arbetsmiljöbrottmål. Den brottsliga gärningen förutsätter vidare att det föreligger ett orsakssamband mellan gärningen och effekten. Slutligen finns det även krav på att gärningen ska skett uppsåtligen eller på grund av oaktsamhet.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Steinberg (2013) s. 191.

<sup>83</sup> Gullberg & Rundqvist (2013) s. 285 f.

Arbetsmiljörbrottet tillhör straffrätten, vilket innebär att domstolen blir bunden vid den skrivna lagen. I 2 kap. 10 § 1 st. regeringsformen (1974:152), tillsammans med 8 kap. 3 § regeringsformen och 1 kap. 1 § brottsbalken kan man utläsa *legalitetsgrundsatsen*, vilken utgår från *nullum crimen sine lege*, inget brott utan stöd av lag, och *nulla poena sine lege*, inget straff utan stöd av lag. Domstolen måste alltså hålla sig inom ordalydelsen av lagens stadgande och ett frikännande av den åtalade måste ske om den åtalade gärningen inte kan inrymmas under ordalydelsen för någon straffbelagd gärning.<sup>84</sup>

Vidare måste åklagaren bevisa gärningspåståendet bortom rimligt tvivel. De höga beviskraven inom straffrätten finns för att skydda individen mot illegitim maktutövning från staten.<sup>85</sup> Än så länge finns endast ett fall där en arbetsgivare dömts för arbetsmiljörbrott genom att ha orsakat sjukdom och vållande till annans död och för att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa. Utöver nämnda fall är det endast arbetsolyckor som har haft fällande utgång i arbetsmiljörbrottmål.<sup>86</sup>

#### 4.1.1 Arbetsmiljörbrottets rekvisit

I straffstadgandenas olika *brottsbeskrivningar* uppställs en rad olika förutsättningar, eller rekvisit, som samtliga ska vara uppfyllda för att brott ska anses begånget. Man skiljer på objektiva och subjektiva rekvisit. De objektiva rekvisiten består av de krav som ställs upp för den brottsliga gärningen och framgår av brottsbeskrivningen.<sup>87</sup> Arbetsmiljörbrottets objektiva rekvisit är dels att det ska ha skett ett åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheterna till förebyggande av ohälsa eller olycksfall och dels att åsidosättandet ska ha lett en effekt i form av annans död, skada, sjukdom eller att annan har blivit utsatt för fara. Brottet i fråga kan ha begåtts antingen genom en aktiv handling eller genom underlåtenhet att handla. I arbetsmiljörbrottmål, är det sistnämnda det vanligaste.<sup>88</sup>

De subjektiva rekvisiten består av uppsåt, *dolus*, alternativt oaktsamhet, *culpa*, och är de ansvarskrav som ska fastslås i ett arbetsmiljörbrottmål. För att straffrättsligt ansvar ska föreligga måste den så kallade täckningsprincipen vara uppfylld. Den innebär att de subjektiva rekvisiten, vid tidpunkten för brottsgärningen, ska täcka de objektiva. Finns

---

<sup>84</sup> Leijonhufvud, Madeleine & Wennberg, Suzanne (2009) *Straffansvar*, s. 22 f.

<sup>85</sup> Andersson (2013) s. 354.

<sup>86</sup> Ibid, s. 354.

<sup>87</sup> Leijonhufvud & Wennberg (2009) s. 31 f.

<sup>88</sup> Andersson (2013) s. 357 f.

inte uppsåt eller oaktsamhet kan ansvarssubjektet alltså inte dömas, trots att rekvisitet åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheterna har uppfyllts.<sup>89</sup>

#### **4.1.2 Krokoms-målet**

I det uppmärksammade Krokoms-målet döms två chefer på socialförvaltningen inom Krokoms kommun till grovt vållande av annans död enligt 3 kap. 7 § 2 st. och 10 § brottsbalken efter att en arbetstagare begått självmord. Tingsrätten menar att cheferna drev frågan om att avskeda arbetstagaren utan att de var säkra på att det fanns skäl att avskeda honom, trots att de visste att han var självmordsbenägen.

Arbetstagaren hade haft svårt att samarbeta med sin arbetsledare under en tid och mådde på grund av detta mycket dåligt. Både arbetstagaren och anhöriga kontaktade vid flera tillfällen cheferna på arbetsplatsen med önskan om att arbetstagaren skulle bli omplacerad. Även kollegor till arbetstagaren uppmärksammade cheferna om hur dåligt arbetstagaren mådde. Cheferna utförde en mobbningsutredning, men kom fram till att arbetstagaren inte hade blivit mobbad. Därefter informerades arbetstagaren att han skulle få en skriftlig varning och även facket kontaktades av cheferna och gav uppgifter om att man hade för avsikt att avskeda arbetstagaren. Mannen tog sitt liv samma dag överläggningen skulle hållas.

Tingsrätten menar att det måste varit alldeles uppenbart för de båda cheferna att det fanns en beaktansvärd risk för att arbetstagaren skulle ta sitt liv. Trots det fortsatte de ändå att driva frågan om den anställdes avsked utan att veta om det fanns grund till detta. De tog inte heller några initiativ till att försöka hindra sjukdom eller dödsfall. Tingsrätten anser därför att cheferna dels genom oaktsamhet och dels genom grov vårdslöshet, orsakat arbetstagarens sjukdom och död. Detta genom att ha åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen har ålegat dem till förebyggande av ohälsa. Tingsrätten menar att de hade ett arbetsmiljöansvar och att de därför har gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.

---

<sup>89</sup> Leijonhufvud & Wennberg (2009) s. 32 f.

## 4.2 Arbetsmiljöbrottets prövning i fyra steg

I arbetsmiljöbrottmål prövas åsidosättandet av arbetsmiljölagstiftningens kravregler, som främst framkommer i arbetsmiljölagens andra och tredje kapitel samt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>90</sup> Brottmålet prövas i fyra steg där det första är att ta reda på vem som, i den aktuella situationen, har det straffrättsliga ansvaret. Man måste alltså hitta rätt *ansvarssubjekt*.<sup>91</sup> När domstolen har kommit fram till vem som bär det straffrättsliga ansvaret, blir steg två att ta ställning till om ansvarssubjektet har brustit i sina arbetsmiljöskyldigheter att vidta alla åtgärder som behövs.<sup>92</sup> Om domstolen finner att brott mot den arbetsmiljörättsliga regleringen har förelegat, blir nästa steg att ta reda på om det finns ett orsakssamband, *kausalitet*, mellan åsidosättandet och den uppkomna effekten. För att den åtalade slutligen ska kunna bli fälld för arbetsmiljöbrott måste de subjektiva rekviriten prövas. Här tittar domstolen på graden av uppsåt och oaktsamhet i förhållande till åsidosättandet av arbetsmiljöskyldigheterna. Först när oaktsamheten är så pass allvarlig att den når upp till kravet på straffrättsligt adekvat oaktsamhet kan den åtalade dömas för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § brottsbalken.<sup>93</sup>

### 4.2.1 Ansvarssubjekt

När brister uppstår i arbetsmiljön har arbetsgivaren ett antal skyldigheter varav den viktigaste är att åtgärda bristerna.<sup>94</sup> Det är främst den högste chefen som bär ansvaret för arbetsmiljön, men delegering, det vill säga när ansvaret har flyttats nedåt i verksamhetens hierarki, kan förekomma.<sup>95</sup> Sker delegeringen på ett felaktigt sätt faller ansvaret tillbaka på arbetsgivaren.<sup>96</sup>

Vid rättsprövningen går mycket tid åt till delegationsfrågorna.<sup>97</sup> Det beror på att utgångspunkten i straffrätten är att den specifika brottsliga gärningen utförs av en specifik person som bär ansvarsutkrävandet av detta. På arbetsmiljöområdet är straffregleringen förenad med en rad problem eftersom det inte alltid är tydligt vem som har begått en

---

<sup>90</sup> Andersson (2013) s. 371.

<sup>91</sup> Ibid, s. 358.

<sup>92</sup> Ibid, s. 371

<sup>93</sup> Ibid, s. 359.

<sup>94</sup> Steinberg (2013) s. 191.

<sup>95</sup> Prop. 1990/91:140, s. 129.

<sup>96</sup> Prop. 1976/77:149 s. 373 f.

<sup>97</sup> Andersson (2013) s. 358. Se även NJA 1991 s. 247 och Svea hovrätts dom 2011-03-29 i mål B 2681-10.





rör den psykosociala arbetsmiljön ofta är så allmänt hållna att det kan bli svårt att fastslå om det finns något konkret krav gentemot arbetsgivaren.<sup>104</sup>

En genomgång av praxis visar dock att det sällan är frågan ifall en arbetsgivare brutit mot sina skyldigheter eller inte i enlighet med arbetsmiljölagen som åtalen faller på. Domstolarna tycks utgå ifrån att det breda ansvar som läggs på arbetsgivaren genom arbetsmiljölagens formulering är tillräckligt. De tycks även utgå ifrån att när en arbetstagare har skadats har arbetsmiljöansvarige åsidosatt vad som har ålegat honom.<sup>105</sup>

I Krokombålet slår tingsrätten fast att ansvarssubjekten åsidosatt sina skyldigheter i enlighet med arbetsmiljölagen. Flertalet brister framkommer i utförandet av arbetsmiljöskyldigheten, varav ett urval presenteras nedan. Domstolen framhåller att det finns stora brister, både i organisationen och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bristerna består exempelvis i att de åtalade, trots att det var välkänt i organisationen, inte kände till de samarbetsvårigheter som förelåg mellan arbetstagaren och arbetsledaren. Domstolen menar också att det varken har gjorts en risk- eller omplaceringsutredning, eller att möjligheten att anpassa arbetstagarens arbetsförhållanden har kartlagts. Även rehabiliteringsansvaret har åsidosatts. Vidare påpekar domstolen att vissa åtgärder har utförts, men att dessa inte varit tillräckliga.

Krokombålet är det enda som existerar på det stressrelaterade arbetsmiljöområdet där en arbetsgivare blivit dömd. Andersson påpekar det intressanta i att problemet att tillämpa de straffrättsliga reglerna på området dock gäller på hela det sjukdomsförebyggande området, även det fysiska, och framhåller att:

“... det har ännu aldrig hänt att en arbetsgivare dömts för arbetsmiljöbrott genom vållande till sjukdom, där det händelseförlopp som lett till skadan varit mer av långvarig karaktär och alltså inte att betrakta som ett olycksfall.”<sup>106</sup>

### 4.2.3 Kausalitet

Tredje steget i prövningen är bevisningen av att det förelagat kausalitet mellan handlingen, det vill säga åsidosättandet av arbetsmiljöskyldigheten, och effekten - den

---

<sup>104</sup> Iseskog, Tommy (2010) *Arbetsmiljöansvar*, s. 56.

<sup>105</sup> Andersson (2013) s. 373.

<sup>106</sup> Ibid, s. 374.

uppkomna skadan.<sup>107</sup> I arbetsmiljöbrottmål är begreppen handlingar och underlåtenheter de brottsgärningar som kan förekomma. När en arbetsgivare har icke-handlat enligt arbetsmiljölagens regleringar i syfte att förebygga skada, har han eller hon begått ett underlåtenhetsbrott.<sup>108</sup>

Enligt Mills betingelse teori föreligger ett kausalitets samband mellan en specifik handling och en specifik effekt om handlingen inte kan tänkas ogjord utan att effekten också måste ha uteblivit. Vid den rättsliga bedömningen brukar resonemang kring just denna teori, även kallad *ekvivalensteorin*, föras. Genom att göra en jämförelseprövning mellan det inträffade förloppet och det förlopp som man av erfarenhet kan anta skulle ha ägt rum om inte handlingen förkommit, kan man dra en slutsats om ifall ett orsakssammanhang har förelegat eller inte.<sup>109</sup> Dock påpekar Schultz att:

”... svensk rätt *inte* intar inställningen att orsaksrekvisitet fordrar att den ansvarsgrundande faktorn var den *viktigaste* orsaken. För att samband skall anses föreligga i ett fall av culpaansvar, t.ex., krävs således inte att försummelsen har varit ”huvudorsaken”, eller den ”avgörande orsaken”, till skadan. Det räcker att faktorn varit en bidragande orsak.”<sup>110</sup>

När domstolen prövar kausalitets sammanhanget är beviskraven av största vikt. Kausaliteten i underlåtenhetsbrott bedöms efter en hypotetisk prövning; hade skadan undvikits om ansvarssubjektet fullgjort sina skyldigheter? Anledningen till den hypotetiska prövningen är att ansvarssubjektet inte har utfört en aktiv handling, utan brottet består av att ansvarssubjektet inte har fullgjort det som ålegat honom. Vanligtvis har åklagaren inom straffrätten som uppgift att *bortom rimligt tvivel* bevisa rekvisiten som uppfyllda.<sup>111</sup> Högsta domstolen har dock godkänt en viss bevislättning vid den hypotetiska bedömningen. Det är tillräckligt för åklagaren att endast påvisa *hög grad av sannolikhet* att det förhåller sig som i det anförda gärningspåståendet. Domstolen konstaterar att när frågan uppkommer huruvida en underlåtenhet har skapat en viss effekt, måste bedömningen bli hypotetisk; är det i hög grad sannolikt att effekten hade uteblivit om ansvarssubjektet hade uppfyllt sina åtaganden? Är så fallet bör ett relevant samband

---

<sup>107</sup> Andersson (2013) s. 374.

<sup>108</sup> Ibid, s. 380 f.

<sup>109</sup> Leijonhufvud & Wennberg (2009) s. 44 f.

<sup>110</sup> Schultz, Mårten (2011) *SvJT, Kausalitetspraktikan*, s. 480.

<sup>111</sup> Andersson (2013), s. 382.

mellan underlåtenheten och skadan vara tillräckligt.<sup>112</sup> Övriga ståndpunkter ska dock bevisas *bortom rimligt tvivel*.<sup>113</sup>

I Krokombålet hanterades kausalitetsfrågan endast ytligt. Tingsrätten konstaterar att arbetstagaren insjuknade i svår depression, vilket hade ett klart tidssamband och därmed ett *rimligt och mycket sannolikt orsakssamband* med situationen på arbetsplatsen. De framhåller även att det inte är troligt att andra omständigheter såsom att arbetstagaren arbetat på en annan arbetsplats där konflikt förekommit, att han var mobbad som barn, eller "någon annan omständighet" ligger bakom hans insjuknande. Vidare hänvisar tingsrätten till Högsta domstolens dom NJA 2007 s. 369 och menar att för att straffrättsligt ansvar ska kunna utkrävas måste det kunna visas att det är högst sannolikt att oaktsamheten från svarande har lett till effekten. Tingsrätten har därmed gjort en hypotetisk prövning och kommit fram till att om arbetsgivaren hade vidtagit de skyldigheter som ålegat dem hade arbetstagaren inte insjuknat i depression och därmed inte heller tagit sitt liv.<sup>114</sup>

Vanligen talar man om stressrelaterad ohälsa i det psykosociala arbetsmiljösammanhanget, men även olyckor i den fysiska arbetsmiljön kan leda till psykologiska effekter på den som drabbats. I *Linköpings tingsrätts dom 2001-06-26 i mål B1436-01*, hädanefter refererat till som Frysrumsålet, blev en arbetstagarare av misstag instängd i ett frysrum som saknade belysning och nödsignal, och som inte gick att öppna från insidan. Först efter en timme kunde arbetstagaren släppas ut. Efter tillbudet sjukskrevs arbetstagaren då denne mådde mycket dåligt med vitnande fingrar, återkommande mardrömmar samt koncentrationsproblem. Genom att inte säkra att den aktuella arbetsplatsen hade haft de rutiner som den borde haft gällande internkontroll av arbetsmiljön, samt att det saknades både belysning och nödsignal i rummet, gjorde sig ansvarssubjektet, i detta fall företagets VD, skyldig till åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheterna. På grund av sagda arbetsmiljöbrister ådrog sig arbetstagaren skador och VD:n dömdes för arbetsmiljöbrott.

Vidare är förutsättningen för att ett orsakssamband ska föreligga mellan handling och effekt att handlingen tidsmässigt har föregått effekten. Till skillnad från ett handlingsbrott ligger det en större problematik i att fastställa ett straffrättsligt adekvat orsakssamband i ett underlåtenhetsbrott, det vill säga, sambandet mellan underlåtenheten och effekten.

---

<sup>112</sup> NJA 2007 s. 369.

<sup>113</sup> Andersson (2013) s. 383.

<sup>114</sup> Östersunds tingsrätts dom 2014-02-19 mål nr B2863-11.

Arbetsjukdomar som exempel, sträcker sig ofta över en längre period, vilket gör det svårt att spåra orsaken till sjukdomens uppkomst.<sup>115</sup>

#### 4.2.4 Subjektiva rekvisit

Det sista steget i arbetsmiljöbrottmålet är prövningen av de subjektiva rekvisiten. De prövas i två steg varav det första blir att ta reda på om ansvarssubjektet har underlåtit sina arbetsmiljöskyldigheter uppsåtligt eller av oaktsamhet. Det andra steget är kopplat till kausalitetsfrågorna och rör huruvida det har förelegat en oaktsamhet i förhållande till effekten som uppkommit.<sup>116</sup>

Enligt 1 kap. 2 § brottsbalken ska en gärning, om inte annat är föreskrivet, anses som brottslig endast om den begås uppsåtligt.<sup>117</sup> En gärning som begås av oaktsamhet är brottslig först om paragrafen som reglerar frågan specifikt anger det.<sup>118</sup> I arbetsmiljöbrottmål är oaktsamhetsbrottet mer vanligt.<sup>119</sup> Det krävs ett visst mått av oaktsamhet för att straffansvar ska föreligga, att en handling endast avviker lite grann från önskvärd beteende räcker inte för att grunda straffansvar.<sup>120</sup> När en handling kan anses straffrättsligt klandervärd behandlas exempelvis i NJA 2004 s. 34 då domstolen konstaterar att en kapten i det militära inte ska anses skyldig för arbetsmiljöbrott. En värnpliktig drunknade i samband med en militärövning. Domstolen menade att trots att kaptenen borde ha insett att övningen kunde innebära risk för drunkningstillbud, kan inte ansvaret läggas på den för dagen utsedda övningsledaren då övningen genomförts på samma sätt som den alltid brukade. Kaptenens underlåtenhet att vidta åtgärder för att förhindra olyckan, vilken berodde på en felbedömning, kan inte anses som oaktsamhet av det slag som krävs för att gärningen ska vara straffrättsligt klandervärd.

I Krokombrottet kommer tingsrätten fram till att svarande orsakat arbetstagarens sjukdom och död dels genom oaktsamhet och dels genom grov vårdslöshet. Av oaktsamhet då de inte vidtagit de åtgärder som hade kunnat förhindra sjukdom och dödsfall. Av grov vårdslöshet eftersom de vidtagit åtgärder i syfte att avskeda arbetstagaren, trots att de saknade vetskap om ifall det fanns grund för avsked, och trots att de hade vetskap om de varningar för självmordsrisk som förelåg. Domstolen menar att det måste ha varit

---

<sup>115</sup> Andersson (2013) s. 375.

<sup>116</sup> Ibid, s. 359.

<sup>117</sup> Leijonhufvud & Wennberg (2009) s. 55.

<sup>118</sup> Ibid, s. 63.

<sup>119</sup> Andersson (2013) s. 394.

<sup>120</sup> Leijonhufvud & Wennberg (2013) s. 61.

uppenbart för de båda åtalade att det fanns en stor risk för att arbetstagaren skulle ta sitt liv. De hade vid flertalet tillfällen fått indikationer från såväl arbetstagaren själv, som från hans anhöriga och andra kollegor att arbetstagaren mådde extremt dåligt. Svarande borde vidare gjort en betydligt bättre utredning om de eventuella brister som kunde legat arbetstagarens till last innan de vidtog arbetsrättsliga åtgärder emot honom. Tingsrätten finner att arbetsledningen inte har kunnat redogöra för någon felaktighet som med fog skulle kunnat åberopas som grund för avsked. Med nämnda sagt menar tingsrätten att arbetsgivarna, trots vetskapen om självmordsrisk och trots att de saknade vetskap ifall om det förelåg grund för avsked, företog den arbetsrättsliga proceduren som syftade till att avskeda arbetstagaren. Det är därför uppenbart att de gjort sig skyldiga till ett medvetet risktagande av allvarligt slag, enligt 3 kap. 7 § 2 st. brottsbalken. I andra steget i prövningen av det subjektiva rekvisitet menar tingsrätten att kausalitet mellan oaktsamheten i fråga och den uppkomna effekten uppfylls genom att konstatera att det är sannolikt att arbetstagaren inte hade tagit sitt liv om arbetsgivaren hade vidtagit de åtgärder det som ålegat dem enligt arbetsmiljölagen.



## 5. Analys

### 5.1 Identifierade problemområden

Under uppsatsens gång har vi kartlagt och beskrivit den psykosociala arbetsmiljöregleringen med fokus på stressrelaterade arbetsskador i relation till arbetsmiljöbrott. Vi har sålunda identifierat fyra övergripande problemområden som samtliga har betydelse i besvarandet av uppsatsens syfte. Vi kommer även reflektera över Krokom-målet då det har varit återkommande och av stor vikt under uppsatsens gång. Vi avslutar analysen med en kort reflektion om den psykosociala arbetsmiljörättens framtid. Analysen delas in enligt följande:

- Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet
- Arbetsmiljöbrottets rekvisit i förhållande till det stressrelaterade psykosociala arbetsmiljöbrottet
- Trepartsförhållandet
- Arbetsmiljölagens ramlagskaraktär
- Ramlagsnormens tillämpning ex post i Krokom-målet
- Kort om den psykosociala arbetsmiljörättens framtid

#### 5.1.1 Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet

Att begreppet psykosocial ohälsa omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöskyldigheter är ostridigt. Det framgår tydligt av både lagstiftning och motiv att arbetstagaren ska skyddas mot psykiska påfrestningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall genom att vidta alla åtgärder som behövs. Arbetsgivaren är skyldig att följa arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt annan lagstiftning som är av betydelse för att säkra arbetstagarens rätt till en god arbetsmiljö.

Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet är vidsträckt och komplext, med många beståndsdelar och omfattas till stor del av det fysiska arbetsmiljöbegreppet, vilket medför en viss problematik i psykosociala arbetsmiljöbrottmål. Konsekvensen av att det inte finns något bindande regelverk för psykosocial ohälsa, utan bara generella och allmänna anvisningar, är att begreppet istället blir beroende av, och svårt att åtskilja från, begreppet fysisk ohälsa. Det är en slutsats vi kan dra i och med att Frysrumsålet är det enda rättsfall, med undantag för det unika Krokomsålet, rörande stressrelaterad ohälsa med fällande utgång. Vi vill mena att domens utgång var beroende av en konkret händelse i form av underlåtenhet i den fysiska arbetsmiljöskyldigheten. Precis som i arbetsmiljöbrottmål rörande olycksfall kan även Frysrumsålet härledas till en brist i de fysiska arbetsmiljöskyldigheterna. Domstolen finner med andra ord något inom begreppet fysisk ohälsa att bedöma begreppet psykosocial ohälsa efter. Vi anser dock att de båda begreppen ska kunna särskiljas och därmed också bör kunna nå fällande utgång i domstolsmål oberoende varandra. Om man ställer dagens statistik på stressrelaterade sjukskrivningar i proportion till den stora avsaknaden av fällande domar på området, kan en förklaring vara att psykosocial ohälsa är ett alltför svårfångat begrepp och därför hämmar ett lättlöpande resonemang kring i arbetsmiljöbrottmål.

Varifrån kommer då behovet av att en arbetsskada ska te sig fysisk för att kunna bedömas i domstol? Även i Krokomsålet hade domstolen en fysisk företeelse i form av arbetstagarens självmord att utgå från. Intressant, och inte minst sagt tragiskt, i sammanhanget är att det är första gången som en arbetsgivare överhuvudtaget har dömts för att ha orsakat en arbetstagare sjukdom, detta efter att åsidosättandet av arbetsmiljöskyldigheterna varit så pass grova att arbetstagaren valde att ta sitt liv. Denna redovisning av praxis tyder på att syftet med arbetsmiljölagen att förebygga en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö faller, i och med att en arbetsgivare likväl inte anses åsidosätta regleringen om det inte utåt sett fysiskt kan påvisas. En arbetsskada i form av benbrott behöver inte vara svår att härleda, men är inte heller dödlig. Vi ställer oss frågan om vad som hade hänt om arbetstagaren istället hade blivit långtidssjukskriven på grund av depression. Hade arbetsgivaren blivit dömd för att ha orsakat arbetstagaren sjukdom eller hade begreppet om stressrelaterad ohälsa varit för svårt att för att kunna leda till en fällande dom? Måste det nödvändigtvis vara så att det som inte syns, inte heller finns?

Ytterligare en svårighet rörande begreppet psykosocial ohälsa är det psykosociala arbetsmiljöbrottets beroende av arbetstagarens beskrivna upplevelse av arbetsmiljön, något som kan vara svårt att mäta då en arbetstagares upplevelse av stress på arbetsplatsen skiljer sig från person till person. Bevisbördan i brottmål är tung och arbetstagarens upplevelse av den uppkomna stressen svår att påvisa, särskilt om den



sträcker sig över en längre tid och där det inte finns någon fysisk, konkret orsak till varför den har uppstått. Den starka rättssäkerheten kan här sägas utgöra ett hinder i bevisprövningen av ett begrepp så svårfångat som psykosocial ohälsa.

Slutligen kan sägas om det psykosociala arbetsmiljöbegreppet, att trots dess komplexitet, bör det inte förskonas från det faktum att kunskapsnivån vad gäller sambandet mellan arbetsmiljön och stressutlösande sjukdomar är omfattande. Vetskapen i sig behöver dock inte vara tillräcklig för att en arbetsgivare ska kunna utföra ett gediget, systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **5.1.2 Arbetsmiljöbrottets rekvisit i förhållande till stressrelaterade psykosociala arbetsmiljöbrott**

Som framkommer i uppsatsens fjärde kapitel ska arbetsmiljöbrottet prövas i fyra steg. Alla steg måste bevisas på ett straffrättsligt adekvat sätt för att arbetsgivaren eller hans arbetsmiljöansvariga företrädare ska kunna dömas för arbetsmiljöbrott. I rättsutredningar samverkar rekvisiten och påverkar därav varandra, vilket kan göra dem svåra att åtskilja.

#### **5.1.2.1 Ansvarssubjekt**

Enligt straffrättens principer ska en specifik handling utförts av en specifik person för att brott ska föreligga. Principen ger upphov till svårigheter redan i bevisprövningens första led, det vill säga när ansvarssubjektet ska fastställas. Omständigheterna runt en stressrelaterad skada är sällan kompatibla med normen.

Stressrelaterad ohälsa uppkommer ofta under lång tid, vilket bidrar till stora svårigheter när domstolen ska fastställa ansvarssubjekt. I komplexa organisationer föreligger vanligtvis behovet av att arbetsmiljöansvaret delegeras neråt i verksamheten. Under det långa tidsspann som stressrelaterad ohälsa sträcker sig över riskerar arbetsmiljöansvaret att flyttats mellan olika personer i verksamheten. Alternativen blir flera; Ska nuvarande arbetsmiljöansvariga bära skulden? Ska personen som hade arbetsmiljöansvaret när symtomen först uppstod stå som ansvarssubjekt? Eller förekommer en gemensam skuldbörda?

En otydlighet i delegeringskedjan om vem som innehar arbetsmiljöansvaret är också något som komplicerar rättsutredandet. Trots att huvudansvaret faller tillbaka på arbetsgivaren när otydlig delegering förekommit kan det vara svårt att påvisa att den

arbetsmiljöansvariga haft tillräcklig insikt i den aktuella arbetsmiljöfrågan för att kunna nå upp till arbetsmiljöbrottets kravregler om tillräckligt långtgående oaktksamhet eller uppsåt. Kan en person åsidosätta ett ansvar som den inte är medveten om att den har? Problematiken kring att fastställa rätt ansvarssubjekt torde leda till att lagen förlorar en del av sin genomslagskraft i återstående prövningssteg.

#### 5.1.2.2 Åsidosättande av skyldigheter

Bevisningen av ansvarssubjektets åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheterna verkar, trots avsaknaden av bindande föreskrifter, vara frågan som utgör minst problem i en arbetsmiljöbrottsutredning. Avsaknaden av föreskrifter innebär visserligen att detaljerade anvisningar om arbetsgivarens skyldigheter att förebygga stressrelaterad ohälsa fattas, men trots denna avsaknad förefaller det inte vara den här punkten som bevisningen faller på. Med hjälp av andra bestämmelser i arbetsmiljörätten, såsom AFS 2001:1, kan arbetsgivaren likväl anklagas för att exempelvis inte har utrett riskerna på ett tillfredsställande sätt. Arbetsmiljölagens är, trots sin allmänt hållna karaktär, inte helt otillämplig. Lagen visar tydligt att de psykosociala arbetsmiljöriskerna måste tas hänsyn till, framförallt genom 2 kap. 1 §, då vidta alla åtgärder som behövs är ett mycket vidsträckt begrepp.

#### 5.1.2.3 Kausalitet

Kausalitetsprövningen är tillsynes det rekvisit som skapar störst problem i stressrelaterade arbetsmiljöbrott. Detta trots att högsta domstolen har beviljat en viss bevislättning i den hypotetiska prövningen. Det är svårt att bevisa att en viss handling eller underlåtenhet ensamt har frambringat skadan i fall kopplade till stress då bestående stress ofta utvecklas under lång tid och kan vara svår att särskilja från de stressframkallade faktorer som arbetstagaren upplever utanför jobbet. Är det till exempel rimligt att den arbetsmiljöansvariga ska kunna dömas skyldig, eller motsatsvis aldrig kunna dömas skyldig, om arbetstagaren har problematiska hemförhållanden som eventuellt skulle kunna ligga till grund för den uppkomna stressen? Vad gäller Krokombålet frågar vi oss om domen hade blivit densamma om arbetstagaren legat i en jobbig skilsmässa samtidigt som han trakasserades på jobbet? Frågorna är enkelt ställda, men utgör inga enkla svar. Rättssäkerheten mot den åtalade i brottmål är förvisso av största vikt, men i stressrelaterade arbetsmiljöbrottmål bör samtidigt den drabbade arbetstagaren i sin tur kunna garanteras ett skydd.

Som tidigare nämnt i analysen är stress ett fenomen beroende av varje individs enskilda upplevelse och reaktion, vilket försvårar bedömningen av vad som kan ha framkallat stressen. En generell måttstock för vad som är stressframkallande är därmed svårskapad. Avsaknaden av praxis och det faktum att kausalitetsfrågan i Krokombålet endast kort berörs, bidrar till ytterligare ovisshet kring vilka kraven är för att bevisa kausaliteten i psykosociala arbetsmiljöbrottmål.

Tidsaspekten i arbetsmiljöbrott kopplade till fysisk såsom psykosocial ohälsa är en försvårande omständighet, och så även i förhållande till andra rekvisit. I Krokombålet fastslog domstolen att arbetstagarens insjuknande hade ett klart tidssamband med situationen på arbetsplatsen, vilket ledde till att ett *“rimligt och mycket sannolikt orsakssamband”*<sup>121</sup> kunde bekräftas. Svårigheten i att bedöma om ett arbetsmiljöbrott har begåtts eller inte, är till stor del beroende av tidsperioden för skadans uppkomst. Ett brott blir därför lättare att avgöra vid olyckor än vid långvarig ohälsa. Vid bedömningen av arbetsmiljöbrottmål kopplade till stress blir tidsaspekten ett bekymmer eftersom att det är betydligt vanligare att stressrelaterad ohälsa uppkommer genom långvarigare problem. Som Andersson påpekar finns inga rättsfall rörande den fysiska arbetsmiljön, där sjukdom har uppstått under lång tid som lett till fällande dom, vilket borde ge en fingervisning om tidsaspektens betydelse.

#### 5.1.2.4 Subjektiva rekvisit

För att brott ska föreligga räcker det inte med att domstolen påvisar att den åtalade innehåft arbetsmiljöansvaret och att arbetsmiljöskyldigheterna har åsidosatts. Utöver dessa uppfyllda rekvisit ska den åtalade uppträtt oaktsamt eller uppsåtligt i sitt handlande och i förhållande till den uppkomna effekten. Här uppkommer frågan huruvida det är möjligt att bedöma om ett handlande skett uppsåtligt i arbetsmiljöbrottmål rörande stressrelaterad, psykosocial ohälsa när området är så komplext att det i dagsläget inte är klarlagt vad det faktiskt innehåller. Då det varken finns praxis eller någon bindande föreskrift som reglerar de stressrelaterade skyldigheterna, och de allmänna råd som existerar är så generellt formulerade att det knappast kan anses ge någon närmare vägledning, skulle den åtalade kunde hävda att han eller hon inte förstod vilka åtgärder som borde ha åtagits för att förebygga den stressrelaterade ohälsan, varför straffrättsligt adekvat oaktsamhet kan vara svår att påvisa.

---

<sup>121</sup> Östersunds tingsrätts dom 2014-02-19 mål nr B2863-11, s. 52.

### **5.1.3 Arbetsmiljörättens trepartsförhållande**

Arbetsmiljörätten karaktäriseras av att den verkar i ett trepartsförhållande där målet för alla parter är att arbeta för en god arbetsmiljö. Syftet med arbetsmiljölagen är inte att i första hand lösa tvister parter emellan, utan att nå upp till målet om en god arbetsmiljö.

Ett intressant och genomgående tema sedan de psykosociala faktorerna trädde in i svensk arbetsmiljörätt, är arbetsgivarens ovilja att skapa regler och nya ramar för arbetsmiljöområdet. Redan på 1970-talet anförde arbetsgiversidan att sådana regler var överflödiga. I Ds 2001:28 konstateras att staten inte ensam kan lösa problematiken kring den stressrelaterade ohälsan. Istället bör alla parter arbeta mot en gemensam referensram och tillsammans bestämma vilka frågor som borde prioriteras i syfte att kunna hindra den negativa utvecklingen av stressframkallad ohälsa. Utgångspunkten i trepartsförhållandet är att hänsyn ska tas till alla parter, vilket blev tydligt i och med det förslag till bindande föreskrift om psykosocial ohälsa som lades ned år 2004. Orsaken till nedläggandet sades vara att parterna stod för långt ifrån varandra och aldrig skulle kunna mötas. Frågan är vilken konsekvens arbetsgiversidans ovilja att skapa ett ramverk blir?

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik ökar stressrelaterade arbetsskador alltmer, vilket pekar på att utvecklingen på området har stannat. Det kan därför tyckas märkligt att det psykosociala arbetsmiljöområdet inte har reglerats ytterligare. Särskilt med tanke på att huvudsyftet med 1990-talets reform av arbetsmiljölagen var att lyfta fram de psykosociala faktorerna. Ur juridiskt perspektiv krävs inget hänsynstagande till arbetsgiversidan. Frågan är om deras åsikter trots allts tas i alltför stort beaktande?

### **5.1.4 Arbetsmiljölagens ramlagskaraktär**

Arbetsmiljörablerna är av utpräglad ramlagskaraktär och tänkta att fyllas ut med föreskrifter. Lagablerna som berör arbetsgivarens skyldigheter ska användas först när det inte finns någon föreskrift som täcker ämnesområdet och bestämmelserna tolkas så att de får en rimlig och praktisk tillämpning. En bindande föreskrift som reglerar åtgärder mot stress har ännu inte kommit till stånd, varför arbetsmiljölagens bestämmelser måste tolkas självständigt, vilket kan anses olämpligt då det resulterar i otydligheter vid tillämpning av lagen eftersom arbetsgivarens skyldigheter blir svåra att urskilja. Dock bör tilläggas att det inte är något formellt juridiskt problem att det psykosociala arbetsmiljöområdet endast behandlas i ramlagsbestämmelserna.

Hur stor kunskap, eller okunskap, arbetsgivaren har angående arbetsmiljöskyldigheternas innebörd vad gäller stressförebyggande arbetsmiljöarbete, är en viktig parameter i

sammanhanget. Om avsaknaden av föreskrifter leder till att arbetsgivaren saknar kunskap om hur han bör gå tillväga för att åtgärda stressrelaterad ohälsa, förlorar också arbetsmiljölagens ramlagstiftning sin funktion – att spela en målorienterad och handlingsdirigerad roll. Odefinierade mål är dessutom svåra att uppnå. Otydligheten leder till ett rättssäkerhetsproblem då arbetsgivaren inte ska behöva riskera att dömas för något som han eller hon inte visste var otillåtet, på grund av otydligheter i reglerna.

Arbetsmiljölagen och brottsbalken utgör inte samma typ av rättsregler, men ska trots det samverka i arbetsmiljöbrottmål, vilket torde kunna leda till en viss problematik. Brottsbalken tillhör det straffrättsliga regelverket, och blir därmed mer bunden än arbetsmiljölagen av vad som uttryckligen står i lagen: inget brott utan stöd i lag. Arbetsmiljölagen tillhör den offentliga rätten, vilken inte styrs av samma krav. Går det att döma någon för arbetsmiljöbrott, bortom rimligt tvivel, när straffrättens kravregler är beroende av de otydliga ramlagsreglerna? Trots att det i arbetsmiljöbrottmål finns en viss bevislättning är det svårt att bevisa sådana brott bortom rimligt tvivel. Å andra sidan påvisar praxis att problemet i arbetsmiljöbrott sällan är att fastställa vilka skyldigheter arbetsgivaren har, utan det är bevisningen av övriga rekvisit som bidrar med större utmaningar. Kanske innebär en konkretare lagstiftning eller fler föreskrifter inte nödvändigtvis någon skillnad eftersom en stor del av problemet istället verkar ligga i att arbetsmiljölagen och brottsbalken inte utgör samma typ av rättsregler. Ett alltför stort antal föreskrifter kan komma att skapa problem då det gör området svårskådligt för både myndigheter och individen. Denna otydlighet leder till att det blir svårt att förutse konsekvensen av ett handlande, vilket inte är bra ur en rättssäkerhetssynpunkt.

Det är slutligen svårt att finna ett alternativ till arbetsmiljölagens ramlagsutformning. En lag som omfattar alla punkter som bör beaktas och åtgärdas i arbetsmiljön framstår inte som särskilt tänkbar. Dessutom är flexibiliteten i arbetsmiljölagen viktig för att kunna anpassas till den sociala och tekniska utveckling som sker i samhället.

### **5.1.5 Ramlagsnormens tillämpning *ex post* i Krokombålet**

Ramlagsnormerna som arbetsmiljölagen utgör är inte i första hand till för att tillämpas i domstol då de är framåtblickande målregler. Trots det kan de användas i arbetsmiljöbrottmål för att i efterhand bedöma om ansvarssubjektet åsidosatt det som ålegat honom i enlighet med arbetsmiljölagen. Normerna får dock olika stark styrkraft beroende på om de fylls ut av föreskrifter och om de tillämpas *ex ante* eller *ex post*.

I Krokombålet tillämpas arbetsmiljölagen ex post med utfyllnad av föreskrifter. Tingsrätten använder sig både av AFS 2001:1 om systematisk arbetsmiljö och AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet. Den senare är den enda bindande föreskriften som behandlar en specifik faktor rörande psykosocial ohälsa. I Krokombålet utsatte arbetsledaren arbetstagaren för mobbing och i och med att föreskriften omfattar begreppet mobbing blev den också straffrättsligt adekvat i genomgången av fallet. Domstolen hade här möjlighet att gå direkt in i föreskriften och utläsa om arbetsgivaren hade levt upp till de föreskriftliga krav och allmänna råd som torde följas. Det svårt att kringgå frågan om att föreskriftens beskrivande art på området inte skulle ha spelat en betydande roll vid handläggningen av målet, med det inte sagt att den på något vis varit avgörande för utfallet. Kränkande särbehandling är trots allt en konkret faktor som kan leda till stress och, som i det här fallet, att en arbetstagare begår självmord. Vi vill påstå att i och med att kränkande särbehandling är en så pass konkret gärning, skiljer den sig också från de mer abstrakta faktorerna, såsom stress, och förenklar därmed tolkningen i rättsprocessen.

## **5.2 Kort om den psykosociala arbetsmiljörättens framtid**

Stressrelaterade arbetsskador är ett uppmärksammat och växande problem. 2014 års EU-kampanj - Friska arbetsplatser förebygger stress - pekar på att kraven på arbetstagare i Europa idag är högre än vad individen klarar av. Behovet av att utveckla och modernisera regleringen på det psykosociala arbetsmiljöområdet, framförallt i förhållande till stress, är stort och något som prioriteras högt både inom EU och i Sverige. Om Arbetsmiljöverkets förslag till en bindande föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö går igenom kommer många svenska arbetsgivare att tvingas arbeta fram stora förändringar och förbättringar på arbetsplatsen. Trots arbetsgivaridans motstånd mot genomförandet menar vi att detaljerade arbetsmiljöskyldigheter på det stressrelaterade området skulle hjälpa till att guida arbetsgivare i förebyggandet av psykosocial ohälsa. Om inte annat behöver den arbetsrelaterade stressen fortsätta att noggrant studeras i syfte att utröna var någonstans problemet ligger. En utökad, bindande reglering innebär inte nödvändigtvis att fler arbetsgivare kommer att fällas i domstol för psykosociala arbetsmiljöbrott. Domstolen måste likväl fastställa arbetsmiljöbrottsrekvisiten och fenomenet stress kommer fortfarande att vara komplext och orsakerna till dess uppkomst många och svåra att bevisa. Dock skulle möjligheten för domstolen att kunna granska konkreta anvisningar rörande förebyggandet av stress underlätta handläggningen av psykosociala arbetsmiljömål. Tappet mellan antalet anmälningar som leder till undersökningar,

förundersökningar och domar skulle så småningom minska. Värdet ligger dock inte i antalet fällande domar, utan i ett mer utpräglat regelverk om den psykosociala arbetsmiljön som kan ge en tydligare bedömningsgrund och därmed underlätta kausalitetsprövningen. Krokombålet är ett förskräckande exempel och en viktig markering om att den stressrelaterade ohälsan är ett problem som måste tas på allvar. Frågan om en modernisering av det psykosociala arbetsmiljöområdet kommer att kunna fördröja det stressade samhällets framfart kvarstår dock.





# Källförteckning

## Litteratur

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

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2011, 14:e uppl., Studentlitteratur.

Flodgren, Boel; Hydén, Håkan & Sandström, Torsten, *Arbetsrätt, Om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet*, 1981, Liber Läromedel.

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen*, 2013, 16:e uppl., Norstedts juridik.

Hettne, Jörgen & Eriksson, Otken, Ida, *EU-rättslig metod, Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2012, 2:a uppl., Norstedts juridik.

Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, 2004, 11:e uppl., Norstedts juridik.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2006, 5:e uppl., I.B.A. Institutet för Bank- och Affärsjuridik.

Leijonhufvud, Madeleine & Wennberg, Suzanne, *Straffansvar*, 2009, 8:e uppl., Norstedts juridik.

Melander, Jan & Samuelsson, Joel, *Tolkning och tillämpning*, 2012, 2:a uppl., Iustus Förlag.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, 4:e uppl., Norstedts juridik.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, Ämne, material, metod och argumentation*, 2006, Norstedts juridik.

Schultz, Mårten, *Svensk Juristtidning, Kausalitetspraktikan*, 2011, s. 480.

Steinberg, Maria, *Skyddsombud- och arbetsmiljöombuds rätt*, 2013, 4:e uppl., Norstedts juridik.

Steinberg, Maria, *Arbetsmiljörätt – kan det va' nå't?*. I: Ahlberg, Kerstin (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, 2010, Iustus Förlag.

Steinberg, Maria, *Är arbetsmiljölagen sexistisk?*. I: Sandmark, Hélène, *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*, 2011, Studentlitteratur.

Sterzel, Fredrik, *Författning i utveckling; konstitutionella studier*, 1998, Iustus Förlag.

Theorell, Töres (red.), *Psykosocial miljö och stress*, 2012, 2:a uppl., Studentlitteratur.

## **Internet**

[http://www.av.se/dokument/statistik/official\\_stat/ARBORS2014.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/official_stat/ARBORS2014.pdf). Hämtad: 2014-12-15.

<http://arbetet.se/2014/10/10/arbetsgivarna-bromsar-bindande-regler/>. Hämtad: 2014-12-03.

<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41914.aspx>. Hämtad: 2014-11-27.

<https://www.healthy-workplaces.eu/sv/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>. Hämtad: 2014-11-27.

[http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbetsmiljo\\_depression/Arbetsmiljo\\_depression\\_fulltext.pdf](http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbetsmiljo_depression/Arbetsmiljo_depression_fulltext.pdf). Hämtad: 2014-12-01.

[http://www.av.se/Aktuellt/eu\\_veckan2014-2015/](http://www.av.se/Aktuellt/eu_veckan2014-2015/). Hämtad: 2014-11-30.

<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2014/41589.aspx> Hämtad: 2014-12-01.

[http://av.se/dokument/afs/exremisser/konsekvensutredning\\_organisatoriska.pdf](http://av.se/dokument/afs/exremisser/konsekvensutredning_organisatoriska.pdf). Hämtad: 2014-11-29.

<http://av.se/lagochratt/regelarbete/pagaendeforeskrifter/pagaende.aspx>. Hämtad 2014-12-01.

## **Offentligt tryck**

Svensk författningssamling

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Brottsbalken (1962:700).

Regeringsformen (1974:152).

## **Propositioner**

Prop. 1973:130 angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö.

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

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

## **Statens offentliga utredningar**

SOU 1972:86 Bättre arbetsmiljö.

SOU 1976:1 Arbetsmiljölag.

SOU 1976:3 Rapporter i psykosociala frågor.

## **Departementsserien**

Ds. 2001:28, Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv. En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet.

## **Riksdagsskrivelser**

Rskr. 1977/78:18

## **Arbetsmiljöverkets författningssamling**

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetslivet.

## **Övrigt material från Arbetsmiljöverket**

Förslag till föreskrifter om sociala och psykologiska arbetsmiljöförhållanden, 16 juni 2003. Med remissyttranden m.m.

Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetsmiljölagen, 2011.

Arbetsmiljörapport statistik 2014:3, Arbetsmiljön 2013.

Tillgänglig via: [http://www.av.se/dokument/statistik/officiell\\_stat/ARBMIL2013.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2013.pdf).

## **EU-rättsligt material**

Direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet.

## **Upphävd lagstiftning**

Yrkesfarelagen 1833.

Arbetarskyddslagen 1912.

Arbetarskyddslagen 1949.

## **Rättsfall**

### **Högsta domstolens domar**

NJA 1991 s. 247.

NJA 2004 s. 34.

NJA 2007 s. 369.

### **Hovrättsdomar**

Svea hovrätts dom 2011-03-29 i mål B 2681-10.

### **Tingsrättsdomar**

Linköpings tingsrätts dom 2001-06-26 i mål B1436-0.1.

Östersunds tingsrätts dom 2014-02-19 mål nr B2863-11.

## **Övriga källor**

Kampanjguide, Förebygga stress och psykosociala risker på arbetsplatsen. Hämtad: 2014-12-15.

LO:s yttrande 2003-09-30.

Svenskt näringsliv yttrande 2003-10-06.