



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Johanna Ivarsson

# Mobbad på jobbet - arbetsgivarens ansvar?

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Sacharias Votinius

Termin: VT 15

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>5</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1 Ämne och bakgrund	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställning	7
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Metod och teori	8
1.6 Material och forskningsläge	9
1.7 Uppsatsens disposition	10
<b>2 ARBETSMILJÖRÄTT – EN INTRODUKTION</b>	<b>11</b>
2.1 Kränkande särbehandling	12
2.2 Arbetsmiljöansvar	13
2.2.1 Förebyggande arbetsmiljöansvar mot kränkande särbehandling	13
2.2.1.1 Arbetsmiljölagen	13
2.2.1.2 AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	14
2.2.1.3 AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet	15
2.2.2 Arbetsmiljöarbete när kränkande särbehandling förekommit	17
2.2.2.1 Arbetsmiljölagen	17
2.2.2.2 AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	18
2.2.2.3 AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet	18
<b>3 RÄTTSTILLÄMPNING</b>	<b>20</b>
3.1 Arbetsmiljöbrott – ”Krokommålet”	20
3.1.1 Bakgrund	20
3.1.2 Tingsrätten, B 2863-11	22
3.1.3 Hovrätten, B 399-14	23
3.2 Fråga om sjukdom orsakats av kränkande särbehandling	25
<b>4 SLUTSATSER</b>	<b>28</b>
<b>BILAGA A</b>	<b>33</b>

<b>BILAGA B</b>	<b>34</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>35</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>37</b>

# Summary

On March 3rd 2015 the Court of Appeal ruling came in the case of Lars who took his own life after repeated conflicts with his immediate supervisor at work. Lars had experienced himself to have been bullied by his superiors and ended up in a deep depression.

The case was tried to confirm whether the employer was guilty of negligent manslaughter by failing to comply with health and safety regulations.

The accused managers were convicted in the district court, but was later acquitted in the Court of Appeal.

The case of Lars sparked my interest to investigate the employer's work environment liability with regard to countering and deterring victimization in the workplace. To investigate the employer's occupational responsibilities, relevant legislation has been examined together with the preparatory work, public inquiries, general legal and labour law doctrine.

Despite the fact that health and safety regulations within the legislation has a strong focus on preventive measures to ensure a healthy work environment. Recent statistics show that employees suffering from illnesses, stated to be caused by problems in relationships with colleagues or superiors, is steadily increasing.

The work of this thesis has, for this reason, also been aimed at investigating if there is a risk that the workplace victimization that is taking place in our workplaces is due to deficiencies in the work environment but where the employee, despite of the employers shortcomings, ultimately carry the consequences with illness and possible dismissal as a result.

The workers who are subjected to victimization often suffer from some form of mental illness. In this essay a number of court cases are presented where the workers would get their illness classified as an occupational injury. These legal cases were reviewed to investigate the circumstances in which the Court attaches importance in its assessment of whether the disease should be classified as an occupational injury or not. The result shows that it is extremely difficult for employees affected by such illness to get it classified as an occupational injury caused by victimization in the workplace. The

investigation, which the employee must produce, and present at the proceedings is extensive and some other reason than conditions in the workplace should not be proven to be a contributing factor to the mental illness.

Work Environment Research shows that the breeding ground for the emergence of victimization often can be found in deficiencies in, for example, work organization and leadership. If the work environment requirements including psychosocial measures is not carried out as intended, either because of lack of knowledge or lack of resources it poses a significant risk that the exposed worker must bear the ultimate consequences of the employers failure to comply with health and safety regulations, in order to deal with the victimization occurring in our workplaces around the country.

# Sammanfattning

Den 3 mars 2015 kom hovrättens dom i fallet om Lars som tagit sitt liv efter upprepade konflikter med sin närmaste arbetsledare. Lars upplevde sig vara mobbad av sin överordnade och hamnade i en djup depression.

I målet prövades om arbetsgivaren gjort sig skyldig till vållande av annans död genom att inte ha följt arbetsmiljörättens regler. De åtalade cheferna fälldes i tingsrätten men friades i hovrätten. Fallet om Lars väckte mitt intresse att utreda arbetsgivarens arbetsmiljörättsliga ansvar för att motverka och avstyra kränkande särbehandling på arbetsplatsen. För att utreda arbetsgivarens arbetsmiljöansvar har gällande lagstiftning på området granskats tillsammans med förarbeten, offentliga utredningar samt juridisk och arbetsmiljörättslig doktrin.

Arbetsmiljörätten har ett starkt fokus på det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Trots det pekar aktuell statistik på att fall med arbetstagare som drabbas av sjukdom där orsaken anges vara problem i relationen med arbetskamrater eller överordnade stadigt ökar. Arbetet med uppsatsen har med anledning av det även haft till syfte att utreda riskerna med att den kränkande särbehandling som förekommer på våra arbetsplatser i många fall beror på brister i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete, men där arbetstagaren trots dessa brister är den som i många fall får bära de yttersta konsekvenserna, med sjukdom och eventuell uppsägning som följd.

Den arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling drabbas ofta av någon form av psykisk sjukdom. I uppsatsen presenteras ett antal rättsfall där arbetstagare vill få sin sjukdom klassificerad som arbetsskada. Rättsfallen har granskats för att utreda vilka omständigheter domstolen lägger vikt vid i sin bedömning om sjukdomen ska klassificeras som en arbetsskada eller inte. Resultatet visar att det är oerhört svårt för en arbetstagare som drabbats av sjukdom att få den klassificerad som en arbetsskada orsakad av kränkande särbehandling. Utredningen som arbetstagaren måste frambringa i målet är omfattande och några andra orsaker än just förhållandena på arbetsplatsen bör inte visat sig vara en bidragande orsak till den psykiska sjukdomen.

Arbetsmiljöforskning visar att grogrunden för uppkomsten av kränkande särbehandling ofta står att finna i brister i exempelvis arbetsorganisation och ledarskap. Då arbetsmiljöarbetet med den psykosociala arbetsmiljön inte bedrivs på avsett sätt, antingen på grund av bristande kunskap eller bristande resurser, finns en stor risk att den utsatte arbetstagaren får bära de yttersta konsekvenserna av att arbetsgivaren inte följer arbetsmiljörättens regler, för att komma till rätta med den kränkande särbehandling som förekommer på våra arbetsplatser runt om i landet.

# Förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
BrB	Brottsbalken (1962:700)
HD	Högsta domstolen
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)



# 1 Inledning

## 1.1 Ämne och bakgrund

Året var 2010 och Lars hade tagit sitt liv efter att ha hamnat i en depression. Depressionen hade uppkommit efter upprepade konflikter på arbetsplatsen med sin närmaste arbetsledare. Lars änka anmälde Lars chefer med ansvar för arbetsmiljön för arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken (1962:700) BrB.

Målet har i dagsläget passerat både tingsrätt och hovrätt och är nu överklagat upp till Högsta domstolen där beslut ska tas om prövningstillstånd kommer att medges eller inte. De åtalade cheferna fälldes i tingsrätten men friades i hovrätten för arbetsmiljöbrott enligt, 3 kap. 7-8 och 10 §§ BrB för att inte ha uppfyllt arbetsmiljölagens krav som åläggs arbetsgivaren.<sup>1</sup> Målet har i media kommit att kallas ”Krokommålet” efter den kommun där Lars var anställd som missbrukshandläggare.

Efter att jag läst både tingsrättens och hovrättens dom väcktes frågor hos mig rörande arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Framst vad gäller den psykosociala arbetsmiljön.<sup>2</sup>

I Arbetsmiljöverkets statistik för arbetsskador<sup>3</sup> anges att det mellan 2009 – 2014 anmäldes 4749 stycken fall av arbetsskador, där problem i relationerna mellan kollegor eller överordnade angavs som orsak till sjukfrånvaron.<sup>4</sup> Lars depression konstaterades av Pensionsmyndigheten vara en arbetsskada.<sup>5</sup> Lars upplevde sig vara mobbad av sin arbetsledare. Rättsligt benämns mobbning som kränkande särbehandling.<sup>6</sup> Utgångspunkten i uppsatsen kommer vara ”Krokommålet” och den rättsliga kontext målet befinner sig i.

---

<sup>2</sup> Psykosocial arbetsmiljö kan förklaras med hur man uppfattar och reagerar på den befintliga arbetsmiljön, d.v.s. hur arbetstagaren upplever arbetsmiljön på sin arbetsplats, Håkansson, *Arbetsmiljö*, 2005, s. 137.

<sup>3</sup> I begreppet arbetsskador räknas här arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar.

<sup>4</sup> Se bilaga, Statistik från Arbetsmiljöverket.

<sup>5</sup> B 2863-11, 2014-02-19, s. 17.

<sup>6</sup> Kränkande särbehandling är den sammanfattande benämningen för när arbetstagaren utsätts för vad som bl.a. brukar benämnas vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier, kommentar 1 § AFS 1993:17, s. 5.

## 1.2 Syfte

”Krokkomålet” har sitt upphov i en mycket tragisk händelse där Lars tog sitt liv efter att ha upplevt sig mobbad av sin arbetsledare. Arbetsgivaren hade samma dag kallat Lars till överläggning för eventuellt vidtagande av arbetsrättsliga åtgärder. Jag vill med anledning av det utreda arbetsgivarens arbetsmiljöansvar angående kränkande särbehandling på arbetsplatsen utifrån arbetsmiljörättens regler, i synnerhet de som berör kränkande särbehandling.

Det faktum att arbetsgivaren hade långt gångna planer att vidta arbetsrättsliga åtgärder gentemot Lars väckte även intresset hos mig att utreda om det finns en risk att kränkande särbehandling många gånger stannar på individnivå istället för att hanteras av arbetsgivaren på organisationsnivå. För att bredda perspektivet kommer uppsatsen även till viss del väga in arbetsmiljöforskning avseende kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

## 1.3 Frågeställning

För att besvara uppsatsen syfte har jag formulerat två frågeställningar.

- Vilket ansvar har arbetsgivaren för att motverka och avstyra kränkande särbehandling på arbetsplatsen utifrån arbetsmiljörättens lagstiftning?

Utifrån resultatet av ovanstående frågeställning samt med stöd av arbetsmiljöforskning vill jag utreda:

- Om det finns en risk att den utsatta arbetstagaren i många fall blir den som får bära de yttersta konsekvenserna av att arbetsgivaren inte kan eller väljer att inte hantera problem med kränkande särbehandling på organisationsnivå?

## 1.4 Avgränsningar

Även om ”Krokkomålet” rör frågan om arbetsgivares ansvar för arbetsmiljöbrott så avser jag inte ha ett straffrättsligt perspektiv i uppsatsen.

Trots att uppsatsen kommer behandla fall som rör rätten till ersättning vid påstådd arbetsskada orsakad av kränkande särbehandling, kommer fokus i uppsatsen ligga på arbetsmiljörätten. För de regler som rör arbetstagarens rätt till ersättning då kränkande särbehandling konstaterats kommer enbart ges genom en överblickande redogörelse. Vad gäller kränkande särbehandling kommer jag inrikta mig på den behandling som inte har någon koppling till diskrimineringslagen (2008:567) DL.

## 1.5 Metod och teori

Uppsatsens ämne har jag närmat mig genom rättsdogmatisk metod. För att utreda arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för att motverka och avstyra kränkande särbehandling har jag tagit del av gällande lagstiftning, förarbeten, offentlig utredning samt juridisk doktrin.

Fortsatt i uppsatsen har jag valt att utifrån ett kritiskt perspektiv försöka besvara frågeställningen om det finns en risk att det i många fall är den utsatta arbetstagaren som får bära de yttersta konsekvenserna för den kränkande särbehandling som förekommer på våra arbetsplatser. Min teori är att det finns en risk att den som utsätts för kränkande särbehandling, exempelvis från motpartens sida anses förtjäna ett visst bemötande och därför själv anses utgöra skälet för den uppkomna situationen. Troligen är det ofta så att den som har ett arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen också är den som utför den kränkande särbehandlingen.<sup>7</sup> Det innebär att det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att komma till rätta med kränkande särbehandling kan vara problematisk. Problematiken riskerar då att leda till att den kränkande särbehandlingen sällan hanteras på organisationsnivå. För att utforska denna teori har jag även tagit del av arbetsmiljöforskning där man finner underlag om varför kränkande särbehandling uppkommer på en arbetsplats.

---

<sup>7</sup> SOU 1999:69 s. 263.

Vid besvarandet av mina frågeställningar kommer jag redogöra för ”Krokommålet” samt några domar från förvaltningsrätten som gällt frågan om den sjukdom som arbetstagaren drabbats av orsakats av kränkande särbehandling och därmed ska klassificeras som arbetsskada. I domarna vill jag se närmare på vad den drabbade angett som orsak till insjuknandet samt de omständigheter rätten lägger vikt vid i sin bedömning.

## 1.6 Material och forskningsläge

Ingångsporten till uppsatsens ämne var för mig tingsrättens och hovrättens domar i ”Krokommålet”.<sup>8</sup> Vid genomgången av materialet för uppsatsen har jag tagit del av lagstiftning, förarbeten, offentlig utredning samt juridisk och arbetsmiljörättslig doktrin. Arbetsmiljöverket är statlig tillsynsmyndighet med uppgift att granska efterlevnaden av arbetsmiljörättens regler.<sup>9</sup> Information från deras hemsida har således varit en viktig källa under arbetet med uppsatsen. Staten lägger offentliga resurser på att föra statistik över antalen sjukskrivningar som härleds till den psykosociala arbetsmiljön. Jag har därmed haft möjlighet att ta del av aktuell statistik från Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

En inspirerande text som jag tagit del av under arbetet med uppsatsen är Maria Steinbergs<sup>10</sup> artikel *Mobbning på arbetsplatsen - Räcker lagarna till?*<sup>11</sup> Vad gäller arbetsmiljöforskning så har jag bland annat tagit del av en forskningsrapport från 2014 vid namn - *Mobilisering mot mobbning*.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Mål nr B2863-11 och B399-14.

<sup>9</sup> Se 7 kap. 1 § AML.

<sup>10</sup> Maria Steinberg, jur.dr. och universitetslektor i arbetsrätt vid Örebro universitet.

<sup>11</sup> Festskrift till Catharina Calleman – *I rättens utkanter*, Steinberg, 2014, s. 411-434.

<sup>12</sup> <https://www.afaforsakring.se/forskning/projekt katalog/Projekt/2400/>. Forskningsprojektet finansierat av AFA försäkring, med syfte att identifiera mobbning på arbetsplatser samt utarbeta handlingsplaner för att förebygga och motverka detta problem. s. 3.

## 1.7 Uppsatsens disposition

Uppsatsen inleds med en deskriptiv del. I den följer en kortare introduktion av arbetsmiljörätten för att sedan redogöra för den rättsliga reglering som aktualiseras genom mina frågeställningar. Här ges även en redogörelse över vad som innefattas i begreppet kränkande särbehandling.

För att pedagogiskt redogöra för arbetsgivarens roll har jag valt att dela upp presentationen. Jag inleder med det förebyggande arbetet för att motverka uppkomsten av kränkande särbehandling. Sedan följer ett avsnitt över arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när kränkande särbehandling uppkommit på arbetsplatsen.

I nästa del av uppsatsen följer en redogörelse av utvald rättstillämpning. Jag avser att med hjälp av den synliggöra riskerna för att problem med kränkande särbehandling enligt min teori stannar på individnivå istället för att hanteras genom det förebyggande och åtgärdande arbetsmiljöarbetet på organisationsnivå. En kortare presentation av arbetstagarens rätt till ersättning för arbetsskada orsakad av kränkande särbehandling kommer ges i samband med presentationen av de utvalda rättsfallen.

I uppsatsens avslutande kapitel följer de slutsatser som kan dras av de föregående kapitlen, här lyfts även arbetsmiljöforskning angående kränkande särbehandling in för att bredda perspektivet på ämnet för uppsatsen.

## 2 Arbetsmiljörätt – en introduktion

Arbetsmiljörätten kan förklaras som ett eget rättsområde inom det arbetsrättsliga området, rättsområdet har starka offentlighetsrättsliga inslag.<sup>13</sup> Regleringen utgår från arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, vilken är en ramlag som vidare preciseras genom bestämmelser i andra regelverk. Arbetsmiljölagens inledande bestämmelse anger att ”ändamålet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”, se 1 kap. 1 § AML.

Regeringen har mandat att utfärda föreskrifter på arbetsmiljörättens område, de återfinns i arbetsmiljöförordningen (1977:1166), AMF. Arbetsmiljöverket har i sin tur i egenskap av tillsynsmyndighet delegerats rätten att utfärda detaljerade föreskrifter i Arbetsmiljöverkets författningssamling<sup>14</sup>, förkortat AFS, se 4 kap. AML och 18 § AMF. Föreskrifterna konkretiserar de annars allmänt formulerade arbetsmiljörättsliga reglerna.<sup>15</sup> Det finns totalt ett 80-tal arbetsmiljöföreskrifter som Arbetsmiljöverket gett ut, de benämns med årtal samt nummer.<sup>16</sup> I föreskrifterna finns tolkningskommentarer till varje enskild paragraf. Dessa kommentarer är endast rådgivande och är därmed inte rättsligt bindande.<sup>17</sup>

Arbetsmiljörätten påverkas av EU-rätten. Inom EU benämns arbetsmiljö oftast som ”hälsa och säkerhet”.<sup>18</sup> Det finns direktiv som utfärdats på arbetsmiljörättens område. Sådana regler delas upp produktregler och arbetsplatsregler. Det som är aktuellt i denna uppsats är arbetsplatsregler och då specifikt EU:s ramdirektiv - *om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet*, 89/391/EEG. Direktivet är ett så kallat minimidirektiv, vilket innebär att strängare regler får införas nationellt.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Sigeman och Sjödin, 2013. s. 223

<sup>14</sup> Föreskrifterna gavs före 2001 ut av Arbetarskyddsstyrelsen.

<sup>15</sup> Sigeman och Sjödin, 2013. s. 223.

<sup>16</sup> <http://www.av.se/lagochratt/afs/index.aspx>.

<sup>17</sup> Steinberg, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, 2013, s. 111.

<sup>18</sup> Nyström, 2011, s. 322.

<sup>19</sup> Sigeman och Sjödin, 2013. s. 223-224.

## 2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling beskrivs i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17. Här förklaras det 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”, se 1 § AFS 1993:17. I tolkningskommentaren till definitionen av kränkande särbehandling stadgas att det klandervärda beteendet kan utföras av arbetstagare, arbetsgivaren eller andra representanter för företaget.

I begreppet innefattas det som kallas mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier. Jag kommer i det fortsatta använda mig av kränkande särbehandling som samlingsnamn för de olika former av kränkande behandlingar som kan förekomma.

I kommentarerna anges exempel på vad som kan utgöra kränkande särbehandling:

- ”medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.”<sup>20</sup>

Att kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatser är självklart inget nytt fenomen. I SOU 1999:69 – *Individen och arbetslivet*, pekas på statistik från SCB där 250 000 arbetstagare ansåg sig utsatta för mobbning på sin arbetsplats. I utredningen anges vidare att kränkande särbehandling drabbar alla grupper av arbetstagare, dock främst kvinnor. Anledningen till detta anges vara att kvinnor är överrepresenterade i sådana hierarkiska organisationer där fall av kränkande särbehandling är vanligast förekommande.<sup>21</sup> Aktuell statistik pekar på att arbetsplatser inom vård och omsorg; sociala tjänster är de mest utsatta när det gäller problem i relationer med kollegor eller överordnade.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> AFS 1993:17, kommentar till 1 §.

<sup>21</sup> SOU 1999:69, s. 263.

<sup>22</sup> Se bilaga. Statistik från Arbetsmiljöverket avseende arbetsskador orsakad av problem i relationer med kollegor eller överordnade. År 2009-2014.

När en arbetstagare anser sig utsatt för kränkande särbehandling ska han eller hon vända sig till sin närmaste arbetsledare. Sker ingen förbättring eller vill man inte vända sig till sin chef ska arbetstagaren istället vända sig till sitt skyddsombud.

Arbetsstagarorganisationen beslutar då om de vill gå vidare med ärendet eller inte.<sup>23</sup> I sammanhanget är det viktigt att poängtera att Arbetsmiljöverket inte har mandat att agera i enskilda fall där en arbetstagare anser sig utsatt för kränkande särbehandling.<sup>24</sup>

## **2.2 Arbetsmiljöansvar**

I arbetsmiljölagens tredje kapitel utpekas de aktörer som har ansvar för lagens efterlevnad. Arbetsgivaren är den som bär huvudansvaret för att arbetsmiljölagens bestämmelser följs, se 3 kap. 2 § AML. Med arbetsmiljölagens bestämmelser avses även de föreskrifter som upprättats med stöd av AML, det vill säga även tillämpliga bestämmelser som återfinns i AMF och AFS, se 4 kap. AML.

I arbetsmiljölagen stadgas att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö, se 3 kap. 1a § AML.

### **2.2.1 Förebyggande arbetsmiljöansvar mot kränkande särbehandling**

#### **2.2.1.1 Arbetsmiljölagen**

Arbetsgivaren ska vidta alla de åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa. Tanken är alltså att allt som kan leda till ohälsa ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa undanröjs, se 3 kap. 2 § AML.

Arbetsgivaren ska vidare systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljön uppfyller de föreskrivna kraven för att uppnå en god arbetsmiljö. För att lyckas med det ska arbetsgivaren utreda och fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten. De åtgärder som krävs ska omedelbart vidtas. Om det inte är möjligt ska åtgärderna planeras. Vidare ska, i den mån det krävs arbetsmiljön dokumenteras och eventuella handlingsplaner upprättas, se 3 kap. 2a § AML. Det ingår även i Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar att följa upp och kontrollera det förebyggande arbetsmiljöarbete som bedrivs på arbetsplatsen. I dagsläget har Arbetsmiljöverket endast

---

<sup>23</sup> <http://www.av.se/teman/mobbning/faq/>

<sup>24</sup> <http://www.av.se/teman/mobbning/anmalan/>



möjlighet att granska 4 procent av de ca 400 000 stycken arbetsplatser som finns runt om i landet.<sup>25</sup>

Arbetsgivaren har till uppgift att se till att den företagshälsovård som förhållandena på arbetsplatsen kräver finns att tillgå. Företagshälsovården ska utgöras av experter på sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa och de ska arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen, se 3 kap. 2c § AML.

### **2.2.1.2 AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetet med arbetsmiljön enligt AML kompletteras och preciseras av AFS 2001:1 – *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, SAM. Föreskriften innehåller tolv paragrafer som förtydligar hur arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöarbete ska bedrivas. Det ska då ske genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar exempelvis till att uppmärksamma risker i arbetet innan någon kommer till skada. Arbetet syftar även till att förebygga olycksfall, sjukdom och stress som orsakas av en dålig arbetsmiljö.<sup>26</sup>

Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. Arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som påverkar arbetsmiljön, se 3 § SAM.<sup>27</sup> Arbetsgivaren kan till exempel se närmare på trivselrelaterade aspekter som hot, våld och trakasserier eller undersöka hur arbetsbelastningen påverkar arbetsmiljön i verksamheten.<sup>28</sup>

Arbetsgivaren ska upprätta en arbetsmiljöpolicy för att beskriva hur verksamheten ska utformas för att förebygga ohälsa och olycksfall samt vad som krävs för att en god arbetsmiljö ska uppnås, se 5 § SAM. För att främja detta arbete ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna har den kunskap som krävs för att uppnå arbetsmiljöpolicyens mål, se 7 § SAM.

Arbetsgivaren ges enligt lagen möjlighet att delegera arbetsmiljöansvaret till arbetstagare längre ned i organisationen. Vid sådan delegation ska arbetsgivaren se till

---

<sup>25</sup> [http://www.av.se/dokument/omoss/Arbetsmiljöverkets\\_budgetunderlag2016\\_2018.pdf](http://www.av.se/dokument/omoss/Arbetsmiljöverkets_budgetunderlag2016_2018.pdf) s. 1-4.

<sup>26</sup> AFS 2001:1, kommentar till 2 §.

<sup>27</sup> Allmänna råd för arbetet med den psykiska arbetsmiljön ges i AFS 1980:14 – *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*. Här anges bl.a., för att arbetsgivaren ska kunna förebygga ohälsa måste brister i arbetsförhållandena uppmärksammas, s. 10.

<sup>28</sup> Arbetsmiljöverket, vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, 2014, s. 28-29.

att de som får dessa uppgifter har den kompetens och de resurser som krävs för att fullgöra det tilldelade arbetsmiljöansvaret, se 6 § SAM. Som exempel anges att den som delegerats ansvar är väl medveten om hur arbetstagare påverkas av hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Om en olycka skulle inträffa på grund av brister i arbetsmiljöarbetet kan domstolens bedömning av vem som har arbetsmiljöansvaret vara av stor vikt om den som delegerats ansvaret erhållit tillräcklig kunskap och befogenheter att bedriva arbetsmiljöarbetet av arbetsgivaren.<sup>29</sup>

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren kontinuerligt genomföra riskbedömningar, vidta åtgärder samt följa upp om arbetet för att förebygga att arbetstagare drabbas av ohälsa och olycksfall på grund av arbetet bedrivs på önskvärt sätt, se 8-11 §§ SAM. Angående riskbedömningen, så ska arbetsgivaren vara uppmärksam på exempelvis arbetstagares frånvaro från arbetet och konflikter i arbetsgruppen då dessa signaler kan tyda på just risker i arbetsmiljön.<sup>30</sup> I en vägledande text från Arbetsmiljöverket anges kostnaderna vid sjukskrivning som incitament för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete, exempel som anges är då kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen. I sådana fall sänks arbetskapaciteten hos både den som utsätts och den som utför den kränkande behandlingen. Det kan i sin tur resultera i såväl beordrad övertid för personalen som sjukskrivning för den som utsätts för den kränkande behandlingen. I slutändan kan det innebära stora kostnader för arbetsgivaren.<sup>31</sup>

### **2.2.1.3 AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet**

När det kommer till arbetsgivarens förebyggande arbete för att motverka kränkande särbehandling så tillämpas SAM tillsammans med,  
*AFS 1993:17 - Kränkande särbehandling i arbetslivet.*

Föreskriften innehåller sex paragrafer som kompletteras med rådgivande kommentarer om hur bestämmelserna kan implementeras i den egna organisationen. Här är det viktigt att poängtera att det är just råd om hur föreskriftens bestämmelser kan uppfyllas.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> AFS 2001:1, kommentar till 6 §.

<sup>30</sup> AFS 2001:1, kommentar till 8 §.

<sup>31</sup> Arbetsmiljöverket, vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, 2014, s. 12-13.

I föreskriften anges att ”arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.”, se 2 §. Arbetsgivaren ska vidare klarlägga att kränkande särbehandling är ett oacceptabelt inslag på arbetsplatsen, se 3 §.

I Arbetsmiljöverkets kommentarer till bestämmelserna anges exempelvis att arbetsgivaren i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy där arbetsgivarens allmänna målsättning, vilja och hållning gällande kränkande särbehandling tillkännages arbetstagarna. Arbetsgivaren kan även skapa rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena, som inkluderar personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt. Arbetsgivaren råds även att ge chefer och personal i arbetsledande ställning den utbildning som krävs för insikt i olika arbetsvillkors påverkan på arbetstagarna, till exempel hur man hanterar konflikter på arbetsplatsen eller hur du bemöter en arbetstagare som hamnat i en akut stress- och krissituation.<sup>33</sup>

Arbetsgivaren ska utarbeta rutiner för att på ett tidigt stadium kunna upptäcka om det finns indikatorer på kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Rutiner ska även finnas för vidtagande av åtgärder då problemen redan uppkommit samt hur arbetsgivaren ska stödja den utsatta arbetstagaren, se 4-6 §§. Arbetsmiljöverket påtalar här vikten av att problem med kränkande särbehandling hanteras skyndsamt och med respekt för de inblandade individerna. Det görs bäst genom att låta alla parter komma till tals och inte låta personliga åsikter och antaganden ligga till grund för bedömningen av situationen.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> AFS 1993:17, s. 4-10.

<sup>33</sup> AFS 1993:17, kommentar till 2 §.

<sup>34</sup> AFS 1993:17, kommentar till 4 §.

## 2.2.2 Arbetsmiljöarbete när kränkande särbehandling förekommit

### 2.2.2.1 Arbetsmiljölagen

När konflikter uppstår och indikationer på kränkande särbehandling uppmärksammas på arbetsplatsen ska, om det förebyggande arbetet genomförts på föreskrivet sätt, den upprättade handlingsplanen och den anpassning och rehabiliteringsverksamhet som uppdragets tillämpas, jfr 3 kap. 2a § AML. I bestämmelsen ges en hänvisning till det ansvar som vilar på arbetsgivaren enligt 30 kap. (2010:110) Socialförsäkringsbalken, SFB. I 30 kap. SFB återfinns arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. En arbetstagar har rätt till rehabiliteringsåtgärder, se 30 kap. 1 § SFB. I arbetsmiljölagen framgår bland annat att arbetsgivaren enligt 3 kap. 3 § AML ska anpassa arbetsförhållanden eller vidta andra åtgärder, för att på så sätt ta hänsyn till den enskilde arbetstagarens förutsättningar. Med det menas både generell och individuell arbetsmiljöanpassning.<sup>35</sup> Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar preciseras vidare genom AFS 1994:1 – *Arbetsanpassning och rehabilitering*.<sup>36</sup>

En arbetsgivare ska omedelbart underrätta Arbetsmiljöverket då skador i arbetet uppkommit som orsakat allvarlig fara för liv och hälsa, se 3 kap. 3a § AML. Ett skyddsombud har rätt att vända sig till arbetsgivaren om hon eller han uppmärksammar att åtgärder måste vidtas för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska då skyndsamt lämna besked i fråga om den önskade åtgärden. Sker inte detta har skyddsombudet rätt att vända sig till Arbetsmiljöverket för att de ska kunna pröva om bristen föranleder att föreläggande eller förbud bör meddelas arbetsgivaren, se 6 kap 6a § AML.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Günzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, uppl. 3, s.116.

<sup>36</sup> För vidare läsning angående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, se exempelvis Günzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012.

<sup>37</sup> Jfr 7 kap. 7 § AML och Arbetsmiljöverkets rätt att meddela förbud eller föreläggande när arbetsmiljörättens regler inte följs.

### **2.2.2.2 AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Om det på arbetsplatsen inträffar tillbud som har eller kunde ha inneburit ohälsa eller olycksfall, så ska tillbudet föranleda en utredning av orsaken till det inträffade. Arbetsgivarens utredning ska göras i ett förebyggande syfte och inte fokusera på skuldfrågan. Utredningen kan genomföras genom iakttagelser på arbetsplatsen och intervjuer med arbetstagarna. Arbetsgivaren ska även undersöka rutiner, instruktioner och uppgiftsfördelningen på arbetsplatsen.<sup>38</sup>

De åtgärder som behöver vidtas ska prioriteras efter hur allvarliga riskerna är som uppdagats. Ibland kan även organisatoriska förändringar behöva vidtas. Kan man inte helt arbeta bort riskfaktorerna ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna ges stöd och handledning för att motverka olycksfall och ohälsa.<sup>39</sup> Företagshälsovården ska snarast kopplas in när tillräcklig kunskap saknas i den egna verksamheten, se 12 § SAM.

### **2.2.2.3 AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet**

Arbetsgivaren ska snarast vidta preventiva åtgärder samt utreda om uppkomsten av problemen med den kränkande särbehandlingen kan härledas till arbetsorganisationen, se 5 §. Om problem i samarbetet mellan arbetstagarna uppkommer beror det sällan på en enskild person utan står oftast att finna i arbetets organisation, exempelvis arbetsmetoder, arbetsfördelning, kommunikation med mera. Företagshälsovården kan ofta anlitas som stöd vid utredningen av problem med kränkande särbehandling. Det är vidare av största vikt att arbetsgivaren agerar skyndsamt då problem med kränkande särbehandling ofta cementeras ju längre problemen får fortgå utan att åtgärder vidtas. Berörda parter bör få komma till tals under enskilda samtal. Då en arbetsgivare ofta kan ha svårt att vara objektiv i den uppkomna situationen bör företagshälsovården involveras i arbetet.<sup>40</sup>

Arbetsgivaren ska skyndsamt se till att den utsatta arbetstagaren får den hjälp och det stöd som är behövligt, se 6 §. Arbetsgivaren ska, om situationen kräver det, överväga

---

<sup>38</sup> AFS 2001:1, kommentar till 9 §.

<sup>39</sup> AFS 2001:1, kommentar till 10 §.

<sup>40</sup> AFS 1993:17, kommentar till 5 §.

möjligheten till omplacering. Det för att arbetstagaren ska slippa fortsättningsvis utsättas för kränkande särbehandling. Här bör en dialog med den utsatte arbetstagen föras för att kunna ta del av den enskildes inställning och önskemål innan beslut om omplacering tas.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> AFS 1993:17, kommentar till 6 §.

## 3 Rättstillämpning

Som framgått i föregående kapitel så finns det en hel del bestämmelser som arbetsgivaren ska förhålla sig till för att uppfylla kraven som arbetsmiljörätten stadgar vad gäller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

I ”Krokommålet” åtalades cheferna som hade ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen för arbetsmiljöbrott, för vållande till annans död alternativt grovt vållande till sjukdom, se 3 kap. 7-8 och 10 §§ BrB på grund av brister i arbetsmiljön.

### 3.1 Arbetsmiljöbrott – ”Krokommålet”

Hovrättens dom har visserligen ingen prejudicerande verkan, men är intressant att granska när det kommer rättsens tillämpning av arbetsmiljörättens regler gällande kränkande särbehandling på arbetsplatsen och arbetsgivarens arbetsmiljörättsliga ansvar i dessa situationer.

#### 3.1.1 Bakgrund

Lars arbetade som socialsekreterare med uppgift att handlägga missbruksärenden inom Individ och Familjeomsorgen (IFO), i Krokoms kommun. Lars hamnade i konflikt med sin närmaste arbetsledare B.B.. Konflikten resulterade i att Lars hamnade i en depression. De ledde slutligen till att Lars tog sitt liv i juni 2010. Cheferna på arbetsplatsen som hade det arbetsmiljörättsliga ansvaret U.N. och S.E. åtalades för arbetsmiljöbrott.

Ledarskapet på Lars avdelning hade bytts ut vid ett flertal tillfällen.

Det hade framkommit att kostnaderna för missbruksvården hade ökat sedan Lars anställdes på avdelningen, delvis för att han fick igenom fler LVM-ärenden än övriga handläggare i socialnämnden.

Relationsproblemen mellan Lars och B.B. diskuterades i arbetsgruppen och var väl känd. Lars framförde önskemål att bli omplacerad, alternativt att få byta arbetsledare. Arbetsgivaren valde att genomföra trepartssamtal mellan S.E., B.B. och Lars för att komma till rätta med konflikten. Vid mötena framfördes även brister i Lars arbete.

Företagshälsovården kopplades in så att Lars kom i kontakt med psykolog och läkare. Lars avböjde till en början vidare kontakt med psykolog, då han menade att hans psykiska mående var kopplade till konflikten med B.B..

I mars 2010 framförde arbetskollegorna sin oro för Lars hälsa samt hur konflikten påverkade arbetsmiljön. I skrivelsen krävde man att arbetsgivaren skulle vidta åtgärder för att komma tillrätta med den uppkomna situationen. U.N. som var chef över socialförvaltningen hävdade att det var först när han tog del av skrivelsen som han blev medveten om situationen på IFO. Arbetsgivaren tog här beslutet att genomföra en mobbningsutredning. Då företagshälsovården ansåg sig sakna kompetens att genomföra utredningen beslutades att S.E. istället skulle genomföra utredningen.

Utredningen kom till slutsatsen att Lars inte var utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier av B.B.. Vid presentationen av utredningens slutsats framfördes arbetsgivarens planer att ge Lars en skriftlig varning för brister i hans handläggning, och även alternativa planer att säga upp Lars.

Efter mötet försämrades Lars hälsa avsevärt med suicidtankar som följde. Lars var från och med den 20 april arbetsbefriad med bibehållen lön. Den 19 maj 2010 blev Lars kallad till överläggning med arbetsgivaren för vidtagande av arbetsrättsliga åtgärder. Under mötet togs återigen varslet om den skriftliga varningen upp men övergick sedermera till diskussioner om avsked. Lars var under mötet i mycket dåligt skick. Lars blev sjukskriven fram till den 10 juni 2010. Överläggning med arbetsgivaren planerades till den 10 juni. Lars fru skulle delta i överläggning på grund av Lars mycket dåliga psykiska hälsa. Överläggningen kom dock aldrig att hållas då Lars tog sitt liv på förmiddagen den 10 juni 2010.

Under perioden hade socialstyrelsen granskat arbetet inom socialförvaltningen i Krokoms kommun. Den 26 juni kom rapporten som enbart framförde kritik mot ledningsfunktioner i verksamheten. Någon kritik gällande Lars handläggning framfördes inte. Den 7 oktober 2010 meddelade Pensionsmyndigheten beslut om att Lars död orsakats av arbetsskada.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> B 2863-11, 2014-02-19 Under rubriken – *Tingsrätten finner inledningsvis följande vara utrett.* s. 7-16.



### 3.1.2 Tingsrätten, B 2863-11

Tingsrätten går i domen igenom det förebyggande arbetsmiljöarbete som arbetsgivaren är ålagd att bedriva enligt arbetsmiljörättens tillämpliga regler. Här innefattas det systematiska arbetsmiljöarbetet som ska bedrivas enligt AFS 2001:1. Domstolen gör även hänvisning till föreskriften om kränkande särbehandling på arbetsplatsen AFS 1993:17 och de förpliktelser som arbetsgivaren har enligt den föreskriften.<sup>43</sup>

Tingsrätten konstaterade att U.N. och S.E. delegerats arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Tingsrätten ansåg det utrett att S.E. varit medveten om Lars dåliga hälsa sedan julen 2009. Han hade även sedan dess känt till de uppenbara samarbetsproblemen mellan Lars och B.B. samt Lars önskemål om omplacering. Det faktum att U.N. inte känt till problemen på IFO förrän han tagit del av skrivelsen från Lars arbetskollorger i mars 2010 visade på allvarliga brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom arbetsmiljöansvaret hade U.N. och S.E. en skyldighet att regelbundet undersöka arbetsförhållandena för att identifiera de risker som fanns på arbetsplatsen genom att göra en riskbedömning, för att sedan åtgärda de risker som framkommit. U.N. hade även ansvar att se till att den person som delegerats arbetsmiljöuppgifter i sin tur fullgjorde detta enligt arbetsmiljörättens regler.<sup>44</sup>

Det var visat att åtgärder vidtagits för att komma tillrätta med samarbetsproblemen. Företagshälsovården hade kopplats in, och trepartssamtal hade förts samt mobbningsutredning hade initierats. Tingsrätten fann att Lars drabbats av en allvarlig depression, och att, ”denna hade ett klart tidssamband och ett rimligt och mycket sannolikt samband med den konfliktsituation och den arbetsrelaterade problematik som förelåg på hans arbetsplats”.

Arbetsgivaren hade känt till Lars önskemål om omplacering, trots det hade man inte undersökt förhållandena på arbetsplatsen samt möjligheterna att omplacera Lars. Den omständigheten att företagshälsovården kopplats in innebar inte att arbetsmiljöansvaret

---

<sup>43</sup> B 2863-11, 2014-02-19 s. 46-50.

<sup>44</sup> B 2863-11, 2014-02-19 s. 50-51.

hade överlämnats. Det var även uppenbart att U.N. och S.E. inte uppfyllt rehabiliteringsansvaret gentemot Lars.<sup>45</sup>

Angående de fel och brister som framfördes gällande Lars handläggning så låg de långt tillbaka i tiden eller bestod enbart av vaga antydningar. Tingsrätten fann därmed att Lars arbetsgivare inte kunnat åberopa något som kunnat ligga till grund för ett avsked. Tingsrätten ansåg även att det måste varit alldeles uppenbart för U.N. och S.E. att det fanns en beaktansvärd risk för att Lars skulle ta sitt liv, och att de trots denna vetskap valde de att driva frågan om avsked vidare.<sup>46</sup>

Slutsatsen som domstolen kom till var att U.N. och S.E. genom oaktsamhet och grov vårdslöshet orsakat Lars sjukdom och död genom att inte ha följt de ålägganden som följer av arbetsmiljörättens regler för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Oaktsamheten kunde härledas till att det inte vidtogs åtgärder för att utreda en eventuell omplacering. Den grova oaktsamheten grundade sig i, att ha vidtagit arbetsrättsliga åtgärder för att avskeda Lars trots att de saknade vetskap om det fanns grund för avskedet, i kombination med vetskapen om Lars självmordstankar. Cheferna hade således gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.<sup>47</sup>

### **3.1.3 Hovrätten, B 399-14**

Målet överklagades till hovrätten. Hovrätten konstaterade att S.E. haft kännedom om de allvarliga samarbetsproblemen mellan Lars och B.B. sedan julen 2009 medan U.N. ansågs fått kännedom först i början av mars 2010. Båda de åtalade cheferna ansågs ha haft ansvaret för arbetsmiljön på Lars arbetsplats. Domstolen konstaterade även att de åtalade cheferna med hänsyn till samarbetsproblemen mellan B.B. och Lars hade en skyldighet att agera för att förhindra ohälsa.<sup>48</sup>

Vad gäller brister i arbetsmiljön som kan läggas S.E. och U.N. till last uttalar domstolen följande:<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> B 2863-11, 2014-02-19 s. 51-53.

<sup>46</sup> B 2863-11, 2014-02-19 s. 54-55.

<sup>47</sup> B 2863-11, 2014-02-19 s. 56-57, jfr 3:7 och 3:10 BrB.

<sup>48</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 11-14.

<sup>49</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 18-19.

”I detta fall handlar det om problem i arbetsmiljön som har med psykosociala faktorer att göra. Det finns dock ingen principiell skillnad i arbetsmiljöansvaret i förhållande till fysiska brister, även om det till viss del handlar om andra regler som ska tillämpas. I sammanhanget måste det dock beaktas att fysiska brister är mer konkreta och ofta kan åtgärdas på ett enklare sätt än brister i psykosociala förhållanden. Enligt hovrätten bör man väga in att det vid exempelvis samarbetsproblem handlar om känsliga mellanmänniska förhållanden där det ofta finns olika uppfattningar, t.ex. i frågorna om det finns något problem och vad som är orsaken till ett eventuellt problem. Till skillnad från fysiska brister finns det i dessa fall uppenbara risker att en åtgärd för att komma till rätta med en viss brist kan leda till att andra problem uppstår. Det handlar många gånger om svårlösta problem som kräver noga överväganden. Detta ställer visserligen högre krav på den som har ansvar för arbetsmiljön men samtidigt måste det tolereras ett större utrymme för olika bedömningar.”

Domstolen ansåg vidare att konstruktiva diskussioner borde ha förts mellan Lars och B.B.. Om detta inte ledde till någon förbättring borde en lämplig åtgärd varit att anpassa arbetsförhållandena eller omplacera Lars. Det för att förhindra fortsatt kontakt dem emellan. Det kan dock inte krävas att arbetsgivaren tvingas till en omorganisation för att komma till rätta med samarbetsproblemen.<sup>50</sup>

Hovrätten ansåg det inte helt okomplicerat att i detta fall genomföra en omplacering, men åtgärden borde dock ha utretts. Då detta inte skett ansågs de åtalade cheferna varit oaktsamma, då de inte i tillräcklig grad vidtagit åtgärder för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Man borde vidare kartlagt Lars rehabiliteringsbehov för att utreda hans möjligheter att komma tillbaka till arbetet. Angående mobbningsutredningen så konstaterades att den var en lämplig åtgärd att vidta. Dock genomfördes den på ett bristfälligt sätt. Hovrätten ansåg att arbetskollegorna borde ha hörts i mobbningsutredningen. Hovrätten ställde sig även frågande till att S.E. genomfört mobbningsutredningen.<sup>51</sup>

Trots konstaterade bristfälligheter i de åtalade chefernas agerande skulle deras oaktsamhet enligt hovrätten inte anses så klandervärd att den var straffbar. Vid denna bedömning hänvisades exempelvis till det faktum att det saknas tydliga föreskrifter för hur en mobbningsutredning ska genomföras, och att ett så generellt formulerat regelverk ger utrymme för olika tolkningar. Domstolen uttalade med anledning av

---

<sup>50</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 20-21.

<sup>51</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 23-24.

arbetsmiljörättens generella utformning följande: ”Det måste därmed också tolereras ett större utrymme för felbedömningar och misstag än när det finns detaljerade föreskrifter som reglerar en viss situation eller ett visst förhållande”.<sup>52</sup> Domstolen konstaterade även i domen att ett felaktigt beslut om avsked inte i sig utgör arbetsmiljöbrott. Istället kan det i efterhand ogiltigförklaras och ge rätt till skadestånd för den arbetstagare som sagts upp utan saklig grund.<sup>53</sup>

## 3.2 Fråga om sjukdom orsakats av kränkande särbehandling

Lars hade på grund av den kränkande särbehandlingen utvecklat en depression. I det följande avsnittet avser jag att presentera rättsfall där arbetstagare anser sig ha rätt till ersättning då de drabbats av arbetsskada orsakad av kränkande särbehandling.

Med arbetsskada menas en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Arbetsskada ska anses föreligga om övervägande skäl talar för det. Vad avser skada av psykisk eller psykosomatisk natur avses exempelvis inte den som uppkommit på grund av bristande uppskattning, vantrivsel med arbetsuppgifter, arbetskamrater eller därmed liknande förhållanden, se 39 kap. 3 och 5 §§ SFB.<sup>54</sup> Vid klassificering av arbetsskada har vidare undantagits sjukdom som orsakats av ansträngda relationer och meningsmotsättningar, såvida dessa inte övergått till trakasserier och kränkningar.<sup>55</sup>

### RA 2006 not 121

B.R.F. hade drabbats av posttraumatiskt stressyndrom, krisreaktion, ångestattacker och utbrändhetssyndrom. Orsaken som angetts var den mobbning och trakasserier hon utsatts för på sin arbetsplats. Försäkringsläkaren hade i målet uttalat att det måste antas finnas ett samband mellan de ställda diagnoserna och den upplevda situationen med mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Det fanns dock inga bevis för att B.R.F. verkligen utsatts för den påstådda kränkande behandlingen.

---

<sup>52</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 29.

<sup>53</sup> B 399-14, 2015-03-03 s. 29-30.

<sup>54</sup> Prop. 1975/76:197 s. 91. Jfr fd. 2 kap. 1 § Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring, (LAF).

<sup>55</sup> Jfr. 2001/02:81 s. 104.

B.R.F. överklagade till kammarrätten, där prövningstillstånd nekades. Målet hamnade sedermera i Regeringsrätten. Regeringsrätten hänvisade till läkarutlåtanden som alla pekade på att det funnits ett samband mellan den klagandes sjukdom och förhållandena på arbetsplatsen. Försäkringsläkaren hade även framfört att det inte funnits något som talar emot ett sådant samband. För de posttraumatiska stressyndrom som B.R.F. utvecklade hade de enbart kopplats till händelser på arbetsplatsen. Regeringsrätten kom därför fram till att det ansågs finnas ett ”klart samband mellan arbetssituationen och den sjukdom som sedan kom att utvecklas och som även blivit permanent”. Målet återförvisades därför för prövning i kammarrätten.

### **Kammarrätten 2188-13, 2014-04-23**

Klagande M.F.L. ansåg sig ha drabbats av arbetsskada. Orsaken angavs vara kränkande särbehandling utförd av arbetsledaren, samt att arbetskamraterna fryst ut henne då hon uppmärksammat problemen med arbetsledaren. M.F.L. ansåg sig inte heller fått stöd från sin arbetsgivare angående hennes upplevda situation. Kammarrätten ansåg dock att M.F.L. inte utsatts för kränkande särbehandling. M.F.L. hade inte visat att hon utsatts för kränkande särbehandling av sin arbetsledare. Utredningen hade istället pekat på att problemen hade sitt ursprung i organisatoriska problem, missförstånd och meningsmotsättningar.<sup>56</sup> Arbetsgivaren ansågs vidare ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med problemen mellan arbetsledaren och M.F.L. Arbetsgivaren hade till exempel initierat en rehabiliteringsutredning samt vidtagit en utredning med anledning av de påtalade problemen med arbetsledaren.

### **Kammarrätten 7325-12, 2013-05-22**

D.C. hävdade att hon drabbats av posttraumatisk stress och depression efter att ha utsatts för mobbning, diskriminering och kränkande beteende utförda av arbetskamrater och arbetsledare. Kammarrätten ansåg att utredningen gav stöd för att D.C. varit utsatt för kränkande särbehandling på sin arbetsplats. Arbetsgivaren hade omplacerat D.C. för att komma tillrätta med problemen, D.C. hade dock efter en period återigen sjukskrivits

---

<sup>56</sup> Jfr. 2001/02:81 s. 104.

på grund av stressreaktioner och förstämningssyndrom. Av utredningen i målet framgick att D.C. hade trivts på den nya arbetsplatsen, och hade inte heller utsatts för kränkande särbehandling efter omplaceringen. Kammarrätten ansåg därför inte att övervägande skäl talade för att sjukdomen orsakats av problem på arbetsplatsen.

#### **Kammarrätten 266-12, 2012-07-06**

A.T. hade upplevt bristande stöd från chefer samt motarbetande från sina arbetskamrater och hade därigenom utvecklat posttraumatiskt stressyndrom och depression. Stöd i utredningen fanns för att stora arbetsmiljöproblem förekom på arbetsplatsen. Anlitade konsulter hade även noterat att A.T. var utesluten på arbetsplatsen. Kammarrätten hänvisade i målet till 2 kap. 1 § LAF, och påminde att övervägande skäl måste tala för att arbetsskada ska ha uppkommit till följd av skadlig inverkan i arbetet. Kammarrätten ansåg att problemen i arbetsmiljön kunde härledas till undantagssituationerna med meningsmotsättningar och ansträngda relationer.<sup>57</sup> Hänvisning gjordes även till undantaget för psykiska sjukdomar som uppkommer till följd av företagsnedläggelse, arbetstvister, byte av arbetsuppgifter, svikna befodringsförhoppningar, bristande uppskattning av arbetsinsatser och allmän vantrivsel med arbetsuppgifter och arbetskamrater.<sup>58</sup> Kammarrätten ansåg att ord stod mot ord angående förekomsten av kränkande särbehandling. Sammanfattningsvis fann kammarrätten att den utredning som frambringats i målet inte räckte för att styrka att A.T. utsatts för kränkande särbehandling.

---

<sup>57</sup> Jfr. 2001/02:81 s. 104.

<sup>58</sup> Jfr. 39 kap. 5 § SFB, Prop. 1975/76:197 s. 91 och Prop. 2001/02:81 s. 46.

## 4 Slutsatser

Under arbetet med ämnet för uppsatsen har jag redogjort för arbetsmiljörättens regler för att motverka och avstyra kränkande särbehandling. Under arbetet har jag identifierat ett antal faktorer som riskerar bidra till att konsekvenserna med kränkande särbehandling i många fall ytterst får bäras av den utsatte arbetstagaren. I resonemanget förs även arbetsmiljöforskning in avseende kränkande särbehandling för att bredda perspektivet på ämnet.

### Regelverket

I ”Krokommålet” finns inga vinnare oavsett om hovrättens dom kvarstår eller inte. Det faktum att hovrätten i sina domskäl pekar på brister i regelverket talar för att en prövning gällande arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är önskvärd. Både för de arbetstagare som dagligen utsätts för kränkande särbehandling, men även för att klargöra vad som förväntas av arbetsgivaren för att motverka och avstyra kränkande särbehandling. Angående regelverket uttalade hovrätten i ”Krokommålet” att föreskrifterna för att förhindra kränkande särbehandling är vagt formulerade, exempelvis saknas utförliga föreskrifter över hur en mobbningsutredning ska utföras. Hovrätten ansåg med anledning av det, att ett större mått av misstag och felbedömningar måste tolereras, när bestämmelser är vagt formulerade, än när de i detalj beskriver hur en viss situation ska hanteras. Uttalandet kan peka på brister i gällande regelverk. Arbetsmiljöverket har nyligen haft ute en ny föreskrift på remiss, *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. När den träder i kraft kommer bland annat, AFS 1980:14 och AFS 1993:17 upphävas och ersättas av den nya föreskriften. Om och hur den kommer påverka arbetet med att avstyra och motverka kränkande särbehandling får framtiden utvisa.<sup>59</sup>

I arbetsmiljöforskningen har man granskat det svenska regelverket avseende kränkande särbehandling. Granskningen pekade på att regelverket innehöll brister, till exempel ansågs den vara just vagt formulerad. Vidare fann man svårigheter att engagera arbetsgivarna i arbetsmiljöarbetet samt problem med Arbetsmiljöverkets inspektioner.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> [http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag\\_organisatoriska.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf).

<sup>60</sup> Strandmark, *Mobilisering mot mobbning*, s. 7-9.

Individer påverkas olika av att utsättas för kränkande särbehandling. Mycket vanligt är dock att den som utsätts för kränkande särbehandling drabbas av någon form av psykisk sjukdom.<sup>61</sup> De rättsfall som hanterats i uppsatsen visar att de arbetstagare som drabbats av psykisk sjukdom orsakad av kränkande särbehandling, av domstol åläggs stora beviskrav för att styrka sin arbetskada. Vid en sammanfattning av de presenterade rättsfallen kan konstateras att arbetstagaren måste frambringa en utredning som innebär att övervägande skäl talar för att sjukdomen orsakats av kränkande särbehandling.<sup>62</sup> Den psykiska sjukdomen får vidare inte anses orsakad av exempelvis bristande uppskattning, vantrivsel med arbetskamrater eller andra jämförbara förhållanden såsom meningsmotsättningar och ansträngda relationer, se 39 kap. 5 § SFB. Vidare bör utredningen inte peka på andra orsaker än den påstådda kränkande särbehandlingen som orsak till den psykiska sjukdomen. Det kan således konstateras att det är ett litet nålsöga för arbetstagaren att passera för att få sin sjukdom klassificerad som en arbetskada. Möjligheten att driva en rättsprocess påverkas troligen på grund av arbetstagarens sjukdomstillstånd.

Enligt arbetsmiljörätten ska en utredning angående omplacering av den utsatte arbetstagaren ske. Om den utsatte arbetstagaren inte accepterar den nya placeringen kan det utgöra skäl för uppsägning.<sup>63</sup> Hovrätten uttalade i ”Krokområdet” att en arbetsgivare aldrig kan krävas genomföra en omorganisation för att en omplacering ska vara möjlig i det enskilda fallet. Således kan konsekvensen även i detta fall bli att den som utsatts för kränkande särbehandling kan bli tvungen att lämna sin anställning.

### **Kunskap och medvetenhet**

Både arbetstagare och chefer utför kränkande särbehandling, men mest troligt är det vanligast att överordnade mobbar sina underordnade. Anledningen till det antas bland annat vara att de är färre i antal än de arbetstagare som inte innehar en arbetsledande befattning.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Strandmark, *Mobilisering mot mobbning*, s. 10.

<sup>62</sup> Jfr. 39 kap. 3 § SFB, fd. 2 kap. 1 § LAF.

<sup>63</sup> SOU 1999:69 s. 266.

<sup>64</sup> SOU 1999:69 s. 263.



Arbetsmiljöforskning pekar ofta på problem i organisationen som skäl till att konflikter på arbetsplatsen uppstår, med följderna att syndabocker skapas.<sup>65</sup> Syndabocken får agera ventil för upplevda problem i organisationen.<sup>66</sup> Konflikter och kränkande särbehandling uppstår ofta i en organisation där arbetstagarna upplever stress, där färre personer ska utföra fler uppgifter. I dessa situationer minskar toleransen för personer som avviker från normen eller de som framför avvikande åsikter. Agerar inte arbetsgivaren kan konflikterna lätt övergå till kränkande särbehandling.<sup>67</sup>

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljörätten vara medveten om de bakomliggande faktorer som kan utgöra en grogrund för kränkande särbehandling. Denna kunskap ska sedan spridas ned i organisationen till de individer som delegerats arbetsmiljöansvaret. Kanske hade kunskap om hur man hanterar en person i en akut stress och krisituation förhindrat att Lars tog sitt liv på dagen för överläggningen. Enligt Heinz Leymann<sup>68</sup> upplever en person som utsätts för kränkande särbehandling desperation. Individen upplever sin situation som mer och mer hotfull.<sup>69</sup> Lars hälsa försämrades kraftigt när arbetsgivaren, i samband med att mobbningsutredningen presenterades, samtidigt varslade om att vidta arbetsrättsliga åtgärder gentemot honom.<sup>70</sup> Hovrätten uttalade dock i ”Krokommålet” att ett felaktigt beslut att vidta arbetsrättsliga åtgärder inte i sig kan utgöra ett arbetsmiljöbrott. Således skulle arbetsrättsliga åtgärder kunna användas som verktyg i den kränkande särbehandlingen, utan att det i sig skulle kunna utgöra ett arbetsmiljöbrott.

Arbetsmiljöforskning visar på att problem med kränkande särbehandling ofta inte hanteras på det förebyggande stadiet. Åtgärder vidtas sällan förrän kränkande särbehandling väl uppkommit på arbetsplatsen.<sup>71</sup> Forskning avseende kränkande särbehandling på arbetsplatsen visar på riskfaktorer i arbetsmiljön som orsak till dess

---

<sup>65</sup> AFS 1993:17. Bakgrund – Bakomliggande orsaker till destruktiva beteenden i form av kränkande särbehandling.

<sup>66</sup> Zanderin (red.) Håkansson, *Arbetsmiljö*, 2005, s. 168-169.

<sup>67</sup> SOU 1999:69 s. 265.

<sup>68</sup> Dr. Heinz Leymann (1932-1999), Professor i psykologi vid Umeå universitet. Forskade bland annat om vuxenmobbing.

<sup>69</sup> Leymann, *Vuxenmobbing*, s. 53.

<sup>70</sup> Jfr. fotnot 38, B 2863-11, 2014-02-19 Under rubriken – *Tingsrätten finner inledningsvis följande vara utrett.* s. 7-16.

<sup>71</sup> Strandmark, *Mobilisering mot mobbing*, s. 21-22.

uppkomst. Det skulle således kunna innebära ett stort mörkertal av arbetstagare där problem med kränkande särbehandling på arbetsplatsen skulle ha hanterats på organisationsnivå, men där den enskilde arbetstagaren istället fått bära ansvaret med långtgående personliga konsekvenser som följd.

### **Brist på objektivitet**

När en arbetstagare anser sig utsatt för kränkande särbehandling ska han eller hon vända sig till sin chef. Ibland är den som ska uppmärksamma brister i arbetsmiljön själv inblandad i den kränkande särbehandlingen. Under sådana förhållanden befinner sig den enskilde arbetstagaren uppenbarligen i en mycket utsatt situation.

Ofta är arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling individer som är starkt engagerade i sitt arbete eller den som vågar påtala brister i verksamheten. Arbetsgivaren kan i dessa fall ha särskilt svårt att vara objektiv i sin hantering av kränkande särbehandling på arbetsplatsen.<sup>72</sup> Vidare har de aktörer som är delaktiga i arbetet för att avstyra och motverka kränkande särbehandling en given roll, till exempel så kan en läkare eller terapeut också ha svårigheter att förhålla sig objektiv i hanteringen av ärendet.<sup>73</sup>

### **Incitament**

I budgetunderlaget för år 2016-2018 beskrivs att Arbetsmiljöverket är i stort behov av större resurser för att kunna genomföra sitt tillsynsansvar över arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket framför bland annat att mer behöver göras för att sänka de ökande antalen sjukskrivningar som kan härledas till brister i arbetsmiljön. För att öka antalet inspektioner och i större utsträckning granska arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete, behöver man till exempel anställa fler arbetsmiljöinspektörer.

Ett ökat antal inspektioner skulle då även kunna öka antalet förelägganden som meddelas angående brister i arbetsmiljön. Föreläggande med viten skulle då kunna

---

<sup>72</sup> SOU 1999:69 s. 264.

<sup>73</sup> SOU 1999:69 s. 265.

fungera som ett kraftfullt incitament för arbetsgivaren att aktivt arbeta för att motverka och avstyra kränkande särbehandling på arbetsplatsen och lyfta upp problematiken på organisationsnivå.

# Bilaga A



ARBETSMILJÖ  
VERKET

## Arbetskadorna

1 (1)

Se fotnot för sökkriterier

Näringsgren		Män	Rf	Kvinnor	Rf	Total	Rf
01-03	Jordbruk, skogsbruk och fiske	4		8		12	
05-09	Utvinning av mineral	1		0		1	
10-33	Tillverkning	87		65		152	
35	Försörjning av el, gas, värme och kyla	3		5		8	
36-39	Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	3		3		6	
41-43	Byggverksamhet	26		19		45	
45-47	Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	29		53		82	
49-53	Transport och magasinering	43		56		99	
55-56	Hotell- och restaurangverksamhet	13		28		41	
58-63	Informations- och kommunikationsverksamhet	10		10		20	
64-66	Finans- och försäkringsverksamhet	5		17		22	
68	Fastighetsverksamhet	19		34		53	
69-75	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	19		37		56	
77-82	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	34		95		129	
84	Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	171		346		517	
85	Utbildning	146		773		919	
86-88	Vård och omsorg; sociala tjänster	301		2 044		2 345	
90-93	Kultur, nöje och fritid	20		61		81	
94-96	Annan serviceverksamhet	31		89		120	
97-98	Förvärvsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk	0		0		0	
99	Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.	0		1		1	
00	Övrigt, oklart	16		24		40	
<b>Samtliga näringsgrenar</b>		<b>981</b>	-	<b>3 768</b>	-	<b>4 749</b>	-

Fotnot: Källa: ISA, RAMS och SARA  
 Rapportdatum: 2015-03-19  
 Handläggare: Blom, Kjell - AS (kjell.blom@av.se)  
 Som arbetskadorna räknas här arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar  
 År 2014 är ej fullständigt, går ej att jämföra med tidigare år. Därför beräknas ej relativa frekvensen.

Urval: Anställningsform = Anställd/Egen företagare kod(1,2,3,4)  
 Skadetyper = 3: Arbetssjukdomar  
 År = 2009 - 2014  
 Exponeringsfaktor = 5000080001. Problem i relationerna med kolleger ELLER 5000080002. Problem i relationerna med överordnade

# Bilaga B



ARBETSMILJÖ  
VERKET

## Arbetskadorna

2 (2)

Se fotnot för sökkriterier

### Antal arbetskadorna

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Sjukdomar	640	635	727	695	887	1 165	4 749
Samtliga	640	635	727	695	887	1 165	4 749

### Fördelning per åldersgrupp och kön

	Kvinnor	Män	Total
-17	1	1	2
18-24	117	26	143
25-34	498	105	603
35-44	953	221	1 174
45-54	1 240	325	1 565
55-59	559	173	732
60-64	374	122	496
65-	25	8	33
Övriga	1	0	1
Samtliga	3 768	981	4 749

Fotnot: Källa: ISA  
Rapportdatum: 2015-03-19  
Handläggare: Blom, Kjell - AS (kjell.blom@av.se)  
Som arbetskadorna räknas här arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar  
År 2014 är ej fullständigt, går ej att jämföra med tidigare år.

Urval: Anställningsform = Anställd/Egen företagare kod(1,2,3,4)  
Skadetyper = 3: Arbetssjukdomar  
År = 2009 - 2014  
Exponeringsfaktor = 5000080001. Problem i relationerna med kolleger ELLER 5000080002. Problem i relationerna med överordnade

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Tryckta källor

*Statens offentliga utredningar*

SOU 1999:69 Individen och arbetslivet

*Propositioner*

Prop. 1975/76:197 med förslag till lag om arbetsskadeförsäkring

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

## Litteratur

*Arbetsmiljö*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2005

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Liber, Malmö, 2012

Hellberg, Annika & Tägström, Marianne (red.), *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: vägledning till arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematisk arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)*, 1. uppl., Arbetsmiljöverket, Solna, 2014

Leymann, Heinz, *Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 1986

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, 4., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Steinberg, Maria, *Mobbning på arbetsplatsen - Räcker lagarna till?* Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.), Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter, Iustus, Uppsala, 2014

## Elektroniska källor

Arbetsmiljöverkets hemsida, hämtad den 22 maj 2015.

<http://www.av.se/teman/mobbning/anmalan/>

Arbetsmiljöverkets hemsida, hämtad den 22 maj 2015.

<http://www.av.se/lagochratt/afs/index.aspx>

Strandmark Margaretha, *Mobilisering mot mobbning*, AFA försäkring & Karlstad universitet, 2014, hämtad den 22 maj 2015.

<https://www.afaforsakring.se/forskning/projektkatalog/Projekt/2400/>

Arbetsmiljöverkets hemsida, hämtad den 22 maj 2015.

[http://www.av.se/dokument/omoss/Arbetsmiljöverkets\\_budgetunderlag2016\\_2018.pdf](http://www.av.se/dokument/omoss/Arbetsmiljöverkets_budgetunderlag2016_2018.pdf)

Arbetsmiljöverkets hemsida, hämtad den 22 juni 2015.

[http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag\\_organisatoriska.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf)

# Rättsfallsförteckning

## Allmän domstol

Hovrätten för nedre Norrland, B 399–14, 2015-03-03

Östersunds tingsrätt, B 2863-11, 2014-02-19

## Förvaltningsrätt

RÅ 2006 not 121

Kammarrätten i Jönköping, 2188-13, 2014-04-23

Kammarrätten i Göteborg, 7325-12, 2013-05-22

Kammarrätten i Jönköping, 266-12, 2012-07-06