



JURIDISKA FAKULTETEN

vid Lunds universitet

Iva Anastasia Milansson

Kränkande särbehandling i arbetslivet

LAGM01 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 HT2015

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1. INLEDNING	
1.1 Syfte och frågeställningar	7
1.2 Avgränsningar och urval	8
1.3 Metod och material	9
1.4 Forskningsläge	11
1.5 Begrepp	11
1.6 Disposition	14
2. ARBETSMILJÖRÄTTSLIG REGLERING SOM BERÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING I ARBETSLIVET	
2.1 Arbetsmiljörättslig reglering	15
2.1.1 Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)	16
2.1.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	18
2.2 Arbetsmiljöverkets roll	20
2.2.1 AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete	21
2.2.2 AFS 1993:17 kränkande särbehandling i arbetslivet	22
2.2.3 AFS 1980:14 psykiska och sociala aspekter i arbetsmiljön	25
3. NYA FÖRESKRIFTER RÖRANDE KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	
3.1 AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö	26
3.1.1 Bakgrund	26
3.1.2 Mål och syfte	28
3.1.3 Innehåll	30
3.2 Diskussioner kring de nya föreskrifterna	32
4. KROKOM-FALLET	
4.1 Grunderna i målet	38
4.2 Tingsrätten – mål nr B 2863-11	41
4.3 Hovrätten – mål nr B 399-14	42
4.4 Hur hade Krokom-fallet bedömts enligt de nya föreskrifterna?	44
5. ANALYS OCH SLUTSATSER	
5.1 Rättstillämpning	49
5.2 Arbetsmiljöansvar och arbetsledningsrätt	51
5.3 Mobbningsutredning	54
5.4 Nytt fokus i de nya föreskrifterna	55
5.5 Möjliga alternativ och framtidsperspektiv	56
5.6 Sammanfattande slutsatser	57

Summary

New regulations issued by the Swedish Work Environment Authority will enter into force on the 31 March 2016 and will repeal, inter alia, the provisions on emotional abuse in the workplace. The provisions on emotional abuse have first been tried in the Krokomb case, which is still the only legal case involving psychosocial work environment in Sweden.

The main purpose of this essay has been to describe current the rights regarding emotional abuse in the workplace and how the new regulations could affect the legal position. This essay is based on a jurisprudential approach where the law has been identified, described and analyzed. The Krokomb case has been used as an example to examine the impact of the new regulations in a similar situation and also the impact of the employers' obligations and responsibilities within emotional abuse. The purpose of the new regulations is to make it clearer for employers to work with matters in the psychosocial work environment. It should be easy to do it right, and therefore clearer provisions.

In summary I believe the new regulations are a step in the right direction but it is still unclear whether there will be a noticeable change in the matter of the psychosocial work environment. My summed conclusion is that emotional abuse needs to be introduced into the Criminal Code if there is to be a change in the working environment. It should also introduce an investigative obligation that is sanctioned. The idea behind the new regulations is well intentioned, but I question what difference the regulations would mean for the future.

Keywords: emotional abuse, psychosocial work environment, new regulations.

Sammanfattning

Nya föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket träder i kraft 31 mars 2016 och kommer att upphäva bland annat föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet. Bestämmelserna om kränkande särbehandling har för första gången prövats i Krokomb-fallet, som än idag är det enda rättsfall som berör psykosocial arbetsmiljö.

Huvudsyftet med uppsatsen har varit att redogöra för gällande rätt avseende kränkande särbehandling i arbetslivet och hur de nya föreskrifterna kan komma att påverka rättsläget. Utifrån en rättsdogmatisk metod har gällande rätt redovisats och analyserats. Krokomb-fallet har använts som ett exempel för att kunna undersöka vilken inverkan de nya föreskrifterna kan få på en liknande situation samt vilken inverkan föreskrifterna kan ge på arbetsgivarens skyldigheter och ansvar vid kränkande särbehandling. Syftet med de nya föreskrifterna är att det ska vara tydligare för arbetsgivare att arbeta med frågor i den psykosociala arbetsmiljön. Det ska vara lätt att göra rätt och därför ska bestämmelserna vara tydligare.

Sammanfattningsvis innebär de nya föreskrifterna ett steg i rätt riktning men det är ännu oklart huruvida det kommer att ske en märkbar förändring vad avser den psykosociala arbetsmiljön. Min summerade slutsats är att kränkande särbehandling behöver föras in i brottsbalken om det ska ske en förändring på arbetsmiljöområdet. Det bör dessutom införas en utrednings-skyldighet som är sanktionerad. Tanken bakom de nya föreskrifterna är av välmening men jag ställer mig frågande till vilken skillnad de kommer att innebära för framtiden.

Nyckelord: kränkande särbehandling, psykosocial arbetsmiljö, nya föreskrifter.

Förord

Först och främst vill jag rikta min tacksamhet åt Birgitta Nyström som tog sig an uppdraget att vara min handledare trots att jag inledningsvis tilldelats en annan.

Jag vill särskilt rikta ett tack till de som har tagit sig tiden att hjälpa mig arbeta fram mitt ämne, korrekturläst och kommit med annan värdefull input. Tack för ert engagemang i min uppsats.

Sedan vill jag även tacka mina närstående som har stöttat mig under denna period av mitt liv som har varit omvälvande och medfört känslostormar av alla slag. Tack för att ni, trots att jag har tvivlat, har trott på mig och motiverat mig.

Ett sista tack vill jag rikta till de som på ett eller annat vis förgyllt min tillvaro under terminerna. Att ni givit utrymme för reflektioner och fördjupad förståelse för juridiken. Framför allt vill jag tacka er för att ni har bidragit till många skratt och minnen för livet.

Att vara student har varit en stor del av mitt liv, vilket jag med vemod lämnar bakom mig samtidigt som jag hungrar efter nya utmaningar.

Helsingborg, den 7 januari 2016

Om Anastasia M

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets föreskriftssamling
AMF	Arbetsmiljöförordningen
AML	Arbetsmiljölagen
AV	Arbetsmiljöverket
EU	Europeiska Unionen
FHV	Företagshälsovård
FN	Förenta nationerna
HR	Human Resources
IFO	Individ- och Familjeomsorgen
ILO	International Labour Organization
LO	Landsorganisationen
LVM	Lag om vård av missbrukare i vissa fall
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SFS	Sveriges författningssamling
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1 Inledning

”Clients do not come first. Employees come first.

If you take care of your employees, they will take care of the clients”.

– Richard Branson

Sämre psykosocial hälsa blir ett allt större problem. Statistik pekar på att mobbning och stress är problem som ökar i arbetslivet och att allt fler blir sjuka på grund av psykosociala aspekter i arbetsmiljön.¹ Ungefär var tredje anmälan om arbetssjukdom uppges bero på organisatoriska eller sociala faktorer.² Mellan 2010 och 2014 har anmälningar av arbetssjukdomar som är orsakade av faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat med cirka 70 % vilket är betydligt större än för alla orsaker sammantaget.³ Tjänstemannafacket Unionen utför årligen en arbetsmiljöbarometer som är en återkommande undersökning⁴ där Unionens arbetsmiljöombud får frågor om hur de bedömer arbetsmiljön på sin arbetsplats.⁵ Mätningen 2015 visar att den psykosociala arbetsmiljön är sämre än någonsin.⁶

Lars Persson var socialsekreterare vid Krokoms kommun. Under en längre period mådde Lars dåligt på sin arbetsplats på grund av att han hade haft konflikter med sin närmsta arbetsledare. Lars kände sig orättvist behandlad. 2010 tog Lars sitt liv, något änkan Maria Persson hävdar beror på att Lars har varit deprimerad på grund av sin arbetssituation. Maria väckte åtal om arbetsmiljöbrott mot Lars chefer. Fallet, som hädanefter kallas för Krokomm-fallet, kom att bli det första fallet som berör den psykosociala delen av

¹ Anna Tiberg, Dagens arbete, *”Det svåraste har varit att hålla distansen”*, <http://da.se/2015/08/fallet-har-lyft-fram-arbetsplatsmobbningen/> - hämtad 2015-12-05.

² Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2015:1, *”Arbetsskador 2014”*, s. 32.

³ Arbetsmiljöverket, Korta arbetsskadefakta Nr 6/2015, *”Sociala och organisatoriska orsaker”*, s. 1.

⁴ Unionen, *”Rapport: Arbetsmiljöbarometern”*,

<http://www.unionen.se/filer/rapport/rapport-arbetsmiljobarometern> - hämtad 2016-01-03.

⁵ Du & Jobbet, *”Psykosociala arbetsmiljön sämre än någonsin”*,

<http://www.duochjobbet.se/nyhet/psykosociala-arbetsmiljon-samre-an-nagonsin/> - hämtad 2015-12-10.

⁶ Du & Jobbet, *”Psykosociala arbetsmiljön sämre än någonsin”*,

<http://www.duochjobbet.se/nyhet/psykosociala-arbetsmiljon-samre-an-nagonsin/> - hämtad 2015-12-10.

arbetsmiljön. För första gången prövades föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet. Cheferna dömdes för arbetsmiljöbrott i tingsrätten men friades av hovrätten. Högsta domstolen lämnade inte prövningstillstånd i Krokomb-fallet.

Det är totalt sett få arbetsmiljöfall som har prövats av de högre rättsliga instanserna.⁷ Högsta domstolen har lämnat prövningstillstånd i frågor om arbetsmiljö men det har enbart handlat om brister i den fysiska arbetsmiljön. Krokomb-fallet är unikt eftersom det berör den psykosociala arbetsmiljön. Fallet har på grund av sin unika karaktär gett upphov till många reaktioner och fått stor medial uppmärksamhet. Frågorna som Krokomb-fallet tar upp är viktiga och eftersom allt fler blir sjuka på grund av brister i den psykosociala arbetsmiljön är det viktigt att veta vilket ansvar arbetsgivaren har.⁸ Det är ännu otydligt hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig när det kommer till psykosocial arbetsmiljö.⁹ Det är därför av betydelse att arbetsgivarens straffrättsliga ansvar vid arbetsmiljöbrott, avseende psykosociala aspekter, klargörs.¹⁰

Arbetsmiljöverket har beslutat om nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som träder i kraft 31 mars 2016. Tanken bakom dem nya föreskrifterna är att det ska vara tydligare för arbetsgivare att arbeta med frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön. Föreskrifterna kommer bland annat att ersätta dem nuvarande föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet.

⁷ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombudsrätt*, s. 111.

⁸ Arbetarskydd, "HD prövar inte självmordsdom", Ann Norrby http://www.arbetarskydd.se/nyheter/arbetsmiljoratt/lagar_domar/article3915090.ece – hämtad 2015-12-05 & Arbetarskydd, "RÅ: Viktigt att HD prövar Krokombdomen", Ann Norrby <http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3897219.ece> – hämtad 2015-12-05.

⁹ Akademikerförbundet SSR, "Krokombfallet överklagas till HD", Barbro Jansson Lundkvist <https://akademssr.se/reportage/krokombfallet-overklagas-till-hd> – hämtad 2015-12-05.

¹⁰ Arbetsvärlden, "Krokombfallet tas inte upp av HD", Hans Olof Wiklund <http://www.arbetsvarlden.se/krokombfallet-tas-inte-upp-av-hd/> – hämtad 2015-12-05.

1.1 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att redogöra för rådande rättsläge samt för hur rättsläget kan komma att förändras efter implementeringen av de nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Fokus är på kränkande särbehandling och vilken inverkan de nya föreskrifterna kommer att ha på arbetsmiljöområdet. Det är svårt att utläsa om de nya föreskrifterna uppfyller sitt syfte innan implementering har skett eftersom det finns svårigheter med att urskilja huruvida föreskrifterna är effektiva eller inte. Bristerna som finns förefaller ha beaktats inför de nya föreskrifterna men det återstår att se om föreskrifterna är tillräckligt tydliga eller om det finns fler brister att åtgärda. Uppsatsen ämnar undersöka vilka förändringar som kan komma att ske och vad förändringarna kan få för praktisk och teoretisk effekt på arbetsmiljöarbetet. För att undersöka och ta reda på vilka förändringar som kan komma att ske appliceras de nya föreskrifterna på ett konkret exempel, Krokomb-fallet. Tanken är att studera hur utfallet troligen blivit dömt med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Krokomb-fallet ska ses just som ett exempel då det inte går att säkert säga hur domstolens bedömning hade blivit med de nya föreskrifterna som verktyg.

Mina frågeställningar är följande:

- Vad finns det för reglering rörande kränkande särbehandling i arbetslivet?
- Vad är syftet med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?
- Vilken inverkan får de nya föreskrifterna på arbetsgivarens skyldigheter och ansvar vid kränkande särbehandling?
- Vad skulle arbetsgivaren ha varit skyldig att göra i situationen likt den i Krokomb-fallet med de nya föreskrifterna som verktyg?

1.2 Avgränsningar och urval

Arbetsmiljörätten är ett komplext rättsområde med närliggande regleringar i arbetsrätten. Uppsatsens fokus är på kränkande särbehandling som är en del av arbetsmiljörätten, den psykosociala arbetsmiljön. Kränkande särbehandling behandlas i olika delar av arbetsmiljön, exempelvis i det systematiska arbetsmiljöarbetet¹¹. De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö berör hela arbetsmiljön, däremot är uppsatsen koncentrerad till kränkande särbehandling. Möjligen kan kritik anföras till valet att inte fokusera på de nya föreskrifterna i sin helhet i uppsatsen. Av utrymmesskäl och för att ge uppsatsen mer djup är det ett medvetet beslut. Det hade varit intressant att undersöka de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö i sin helhet genom att exempelvis applicera EU-rätt, genom att titta på direktiv som finns på arbetsmiljöområdet. Det hade också varit intressant att inkludera skyddsombudens roll i en större utsträckning samt göra en vidare tolkning av hur de nya föreskrifterna påverkar skyddsombudens roll. I samband med att nya föreskrifter träder i kraft tillhandahåller Arbetsmiljöverket ett vägledningsdokument för arbetsgivare och tillämpare. Vägledningsdokumentet kommer att publiceras när föreskrifterna träder i kraft och kan därmed inte behandlas eller tas i beaktande, då uppsatsen kommer att vara färdig innan ikraftträdandet.

Vidare har inte uppsatsen ett straffrättsligt perspektiv utöver det som berör arbetsmiljöbrott. Arbetsmiljöbrott regleras i brottsbalken och kan inte föreligga om det inte uppfyller rekvisiten för *vållande till annans död* eller *vållande till annans sjukdom*. Om en arbetsgivare har åsidosatt gällande reglering riskerar denne att dömas för arbetsmiljöbrott.¹² Arbetsmiljöbrott definieras i avsnitt 1.5, mer än så berörs det inte.

Den svenska lagstiftningen rörande arbetsmiljörätt påverkas av

¹¹ Återkommer till begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete senare i uppsatsen.

¹² Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*.
<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> – hämtad 2015-12-05.

internationella regler både från den Internationella arbetsorganisationen (ILO)¹³ och av EU¹⁴ men behandlas inte i uppsatsen. Det har krävts svenska lagändringar på arbetsmiljöområdet till följd av direktiv från EU.¹⁵ Rådande direktiv på arbetsmiljöområdet¹⁶ och de hittills antagna direktiven¹⁷ handlar om fysiska aspekter och säkerhetsaspekter på arbetsmiljön.¹⁸ En arbetsgivaråsikt är att det psykosociala området är komplicerat och inte lämpar sig att reglera på direktivnivå.¹⁹

Krokom-fallet behandlar även arbetsrättsliga åtgärder vilket inte berörs i uppsatsen eftersom fokus är på kränkande särbehandling. Däremot är det av värde att i uppsatsen upplysa om att arbetsrättsliga åtgärder vidtogs av arbetsgivaren så att läsaren kan skapa sig en helhetsbild om situationen i Krokom-fallet. Uppsatsen berör enbart diskussioner med utgångspunkten att det är arbetstagaren som blir utsatt för kränkande särbehandling, detta utesluter inte att även arbetsgivare kan utsättas. Krokom-fallet berör en arbetstagare som har blivit utsatt för kränkande särbehandling vilket är fokus för framställningen, därför täcks inte uppsatsen av diskussioner som berör utsatta arbetsgivare.

1.3 Metod och material

Uppsatsen utgår från rättsdogmatisk metod vilket innebär tolkning av gällande rätt genom granskning och analys av rättskällor. Rättsdogmatik är en del av rättsvetenskapen som arbetar med systematisering och tolkning.²⁰ Gällande rätt redogörs för och granskas sedan kritiskt. Till den rättsdogmatiska metoden hör källor som gällande lagstiftning, förarbeten och doktriner. Vid tolkning av en lag studeras först lagtexten. För att förstå motiven och tankarna bakom en lag studeras dess förarbeten.²¹

¹³ FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.

¹⁴ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 109.

¹⁵ Nyström: *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, Nedslag i den nya arbetsrätten, s. 12.

¹⁶ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 28-29.

¹⁷ Exempelvis direktiv 89/391/EEG om arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (ett ramdirektiv).

¹⁸ Nyström: *EU & arbetsrätt*, s. 322.

¹⁹ Remissvar svenskt Näringsliv, s. 3.

²⁰ Nils Jareborg, "Rättsdogmatik som vetenskap", SVJT 2004, under pt 5 <http://svjt.se/svjt/2004/4> - hämtad 2015-12-05 & Peczenik: "Juridikens metodproblem. Rättskällelära och lagtolkning", s. 9.

²¹ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 111.

Tidningsartiklar och den allmänna debatten om Krokomb-fallet samt psykosocial arbetsmiljö är av stort värde för uppsatsen. Arbetsmiljöverkets information på deras hemsida har också en central roll. Genom att kritiskt studera och hämta information från olika plattformar återberättas den allmänna debatten, vilket jag vill förmedla i uppsatsen. Det är viktigt att genomgående förstå att en subjektiv tolkning görs av mig som författare men att informationen återges på ett så objektiva sätt som möjligt.

Den rättsdogmatiska metoden används för en förhållandevis bred läsekrets²² men täcker inte alla intressanta aspekter av arbetsmiljörätten i uppsatsen. Arbetsmiljörätten är präglad av flera discipliner, exempelvis det beteendevetenskapliga samt allt mellanmänniskt som finns i Krokomb-fallet. Eftersom uppsatsens syfte är att studera en föreskrift och ett rättsfall kan inte ett beteendevetenskapligt perspektiv täckas inom ramen för uppsatsen med tanke på uppsatsens avgränsningar.

Den mest betydelsefulla doktrinen för att beskriva arbetsmiljörätten i uppsatsen har skrivits av Maria Steinberg, universitetslektor i arbetsrätt²³ och Lars Zanderin, som undervisar i bland annat arbetsmiljörätt och HR²⁴. Med hjälp av doktrin på arbetsrättsområdet har jag kunnat återge relevant bakgrundsinformation för att vägleda läsaren in i uppsatsämnet. Ulrich Stoetzer, sakkunnig inom organisatorisk och social arbetsmiljö, har varit vägledande för uppsatsens del om de nya föreskrifternas syfte och innehåll. Genom e-mailkorrespondens med Stoetzer och deltagande av hans digitala föreläsningar har jag försökt återge den bild som de nya föreskrifterna förmedlar. Stefan Blomberg är psykolog och forskar om organisationspsykologi med särskild inriktning på mobbning i arbetslivet. Blomberg är en av Sveriges främsta experter när det gäller hur mobbning i arbetslivet kan förebyggas, utredas och åtgärdas²⁵. Publikationerna som

²² Nils Jareborg, "Rättsdogmatik som vetenskap", SVJT 2004, under pt 5
<http://svjt.se/svjt/2004/4> - hämtad 2015-12-05.

²³ Med specialområde arbetsmiljörätt.

²⁴ Human Resources är hantering av mänskliga resurser i företag samt hur företag arbetar operativt och strategiskt med personalen och organisationen.

²⁵ <http://arbetsochmiljomedicin.se/about/>.

Blomberg har författat har inspirerat mig till vidare diskussion och analys i uppsatsens framställning.

1.4 Forskningsläge

Inledningsvis kan konstateras att forskningen om arbetsmiljö främst handlar om fysisk arbetsmiljö. På senare tid har det forskats mer om psykosocial arbetsmiljö vilket är en av anledningarna till varför Arbetsmiljöverket har beslutat om nya föreskrifter. Forskningsläget på området är ännu relativt glest, sannolikt för att föreskrifterna ännu inte har implementerats. Den psykosociala arbetsmiljön har beskrivits väl i olika dokument, bland annat i två statliga utredningar.²⁶ Utredningarna berörde stress²⁷ samt en handlingsplan för arbetsmiljöarbete²⁸.

Uppsatsen tillför en granskning, då implementeringen av de nya föreskrifterna är högst aktuell, vilket ger uppsatsen ett visst nyhetsvärde. I framtiden skulle det varit intressant att studera de nya föreskrifterna i sin helhet och möjligen med andra discipliner än just den juridiska eftersom psykosocial arbetsmiljö även berör mellanmänskliga faktorer. En intressant aspekt vore att fördjupa sig ytterligare i den norska metoden när det kommer till utredning vid kränkande särbehandling (återkommer till detta i 3.2).

1.5 Begrepp

I uppsatsen finns det begrepp som är karakteristiska och centrala för arbetsmiljörätten. Dessa presenteras nu närmare:

Psykosocial arbetsmiljö är ett begrepp som i uppsatsens och arbetsrättens sammanhang avser den mentala och det sociala välmåendet hos arbetstagaren, beroende av omständigheter som kan knytas an till den egna arbetsplatsen. Den psykosociala arbetsmiljön berör både psykiska och sociala aspekter, allt från hur människor mår och trivs på arbetsplatsen, till

²⁶ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 261.

²⁷ "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont – Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan".

²⁸ "Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet".

hur de trivs med de tilldelade arbetsuppgifter samt att bli sedda och hörda som individer.²⁹ Begreppet psykosocial refererar till individens interaktion med sin omgivning. De psykiska och sociala aspekterna av arbetsmiljön handlar om arbetstagarnas psykiska hälsa och välmående.

Organisatorisk och social arbetsmiljö är ett begrepp som kommer att ersätta begreppet ”psykosocial arbetsmiljö” i de nya föreskrifterna som Arbetsmiljöverket beslutat om. Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.³⁰ Den handlar alltså om vilka resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet och de krav som ställs på arbetstagarna. Den sociala arbetsmiljön å andra sidan handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.³¹ I uppsatsen används begreppet psykosocial arbetsmiljö även när organisatorisk och social arbetsmiljö menas. Framöver kommer begreppet psykosocial arbetsmiljö att användas vid samtlig faktaåtergivning för att ge en enhetlig och korrekt beskrivning genom uppsatsen.

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp och enligt Arbetsmiljöverkets definition ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen”.³² Mobbning, psykiskt våld och sexuella trakasserier är andra former av kränkande särbehandling som används i dagligt tal.³³

Systematiskt arbetsmiljöarbete är en av grundtankarna bakom arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren måste se till att arbetsmiljöarbetet i

²⁹ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 109.

³⁰ Arbetsmiljöverket, ”Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö”, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-08.

³¹ Ibid.

³² AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet, 1 §.

³³ Ibid, s. 5.

verksamheten drivs systematiskt så att arbetsgivaren kan uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande arbeta med arbetsmiljön för att se till att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön blir tillfredsställande.³⁴

Arbetsmiljöbrott regleras bland annat i brottsbalken 3 kap. 10 §. För att dömas för arbetsmiljöbrott enligt brotten vållande till annans sjukdom eller vållande till annans död kräver det att arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet har åsidosatt vad som gäller enligt arbetsmiljölagen.³⁵ Det måste föreligga ett samband mellan åsidosättandet och den effekt som inträffat för att arbetsmiljöbrott ska utdömas. För ansvar krävs det också att arbetsgivaren har avvikit från vad som objektivt sett kan anses ha varit rimliga åtgärder.³⁶ Vid en bedömning av vad som är objektivt sett utgår domstolarna från gängse uppfattning. Olyckshändelsen ska i princip vara förutsebar för arbetsgivaren och om arbetsgivaren hade tänkt sig för skulle denna kunna förstå att underlåtenheten skulle kunna orsaka en olycka.³⁷

Ett förtydligande är på sin plats när det kommer till uppsatsens användning av begreppet föreskrifter. Enligt Stoetzer, som arbetar på Arbetsmiljöverket, är varje paragraf i föreskrifterna *en* föreskrift. Ett dokument med en samling paragrafer är alltså inte *en föreskrift* utan det är *föreskrifter om ...* vilket är den användning som sker löpande i uppsatsen. AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete är ett exempel på en sådan sammanställning av föreskrifter. Det är allmänt vedertaget i media att benämna föreskrifterna i singular men uppsatsen använder inte en sådan definition.

1.6 Disposition

³⁴ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 33.

³⁵ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 - Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*

<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> - hämtad 2015-12-05.

³⁶ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 28-29.

³⁷ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 484.

Uppsatsen utgår inledningsvis från en mer allmän och övergripande presentation av arbetsmiljörätten till att fortsättningsvis närma sig uppsatsens frågeställningar.

Kapitel 2 beskriver den reglering som rör kränkande särbehandling, arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och vilken roll Arbetsmiljöverket har inom arbetsmiljöområdet. I kapitel 3 beskrivs de nya föreskrifterna allmänt för att därefter fokusera på den del som berör kränkande särbehandling. De nya föreskrifterna kan inte förstås i uppsatsens sammanhang om inte kapitel 2 har redogjorts. Ett avsnitt om vilka åsikter som har framförts gällande förslaget till nya föreskrifter avrundar kapitlet. Kapitel 4 handlar om Krokomb-fallet och vilka bedömningar tingsrätten samt hovrätten har gjort. Krokomb-fallet bedömdes utifrån den reglering som uppsatsen behandlar i kapitel 2.

Avslutningsvis i kapitel 5 besvaras uppsatsens frågeställningar och vidare diskussion om ämnet förs samt slutsatser redogörs.

2 Arbetsmiljörättslig reglering som berör kränkande särbehandling i arbetslivet

Den arbetsmiljörättsliga regleringen måste ses i ett brett perspektiv då många regleringar interagerar med varandra på området.³⁸ I framställningen ligger fokus på den reglering som berör kränkande särbehandling. Först behandlas lagstiftningen och därefter beskrivs detaljregleringen i föreskrifterna från Arbetsmiljöverket. Kapitlet ger även insyn i Arbetsmiljöverkets roll och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

2.1 Arbetsmiljörättslig reglering

”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.”

Arbetsmiljölagen 1 kap 1 §

Arbetsmiljölagen kom till under det industriella genombrottet när nya arbetsmiljöer uppkom och inte var särskilt bekanta för varken arbetsgivare eller arbetstagare. Jordbruket omfattades inte av den dåvarande regleringen utan kom först att omfattas under mitten av 1900-talet.³⁹ Det var så sent som under mitten av 1960-talet då parterna på arbetsmarknaden hade vidgat sitt perspektiv till att låta lagen i viss mån omfatta förebyggande åtgärder när det gällde psykologiska och sociala faktorer.⁴⁰ Den nu gällande arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Värt att notera är att lagen bytte namn till *arbetsmiljölagen* från det tidigare *arbetarskyddslagen*. Lagens namnbyte

³⁸ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 170.

³⁹ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 439-440.

⁴⁰ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 17.

innebär att den arbetsrättsliga regleringen fick ett vidare arbetsmiljöbegrepp som även kom att innefatta psykosociala arbetsmiljöfrågor.⁴¹

2.1.1 Arbetsmiljölag (SFS 1977:1160)

Arbetsmiljölagen gäller för varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.⁴² Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö vilket är grundtankarna som bär upp arbetsmiljölagen. Att förebygga ohälsa och olycksfall är inte det enda som arbetsmiljölagen tar sikte på utan även på arbetets innehåll. Lagstiftaren vill att arbetsmiljön ska ge arbetstagaren ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.⁴³ Vidare ska arbetsmiljön vara tillfredsställande och arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt hänseende. Arbetet ska ge möjligheter till variation, social kontakt och samarbete. Lagstiftaren strävar efter att arbetet ska ge sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter och att arbetsförhållandena ska ge möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar för arbetstagaren.⁴⁴

Att förebygga ohälsa och olycka har utgångspunkten i att alla risker som kan leda till ohälsa eller olycka ska elimineras. Om riskerna inte går att eliminera ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att minska riskerna.⁴⁵ För att uppnå en god arbetsmiljö måste arbetsgivare och arbetstagare samverka enligt 3 kap. arbetsmiljölagen 1 a §.⁴⁶ Samverkan är en förutsättning för att parterna ska kunna skapa bra arbetsförhållanden.⁴⁷ I den gamla arbetarskyddslagen var samverkan en del av ändamålsparagrafen vilket togs bort i lagändringen 1978. Samverkan togs bort eftersom det inte anses vara

⁴¹ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 441.

⁴² Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 31.

⁴³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 8.

⁴⁴ Arbetsmiljölag (SFS 1977:1160), 2:1 §.

⁴⁵ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 29.

⁴⁶ Arbetsmiljölag (SFS 1977:1160), 1 a § "Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö."

⁴⁷ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 65.

ett mål i sig utan ett medel för att uppnå en god arbetsmiljö.⁴⁸ I lagändringen betonades även ”det goda arbetet”⁴⁹. Det goda arbetet innebär att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande och anpassas till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.⁵⁰ En grundsyn i arbetsmiljölagen är att arbetet inte enbart ska vara så riskfritt som möjligt i både fysiskt och psykiskt avseende. Arbetet ska även ge möjlighet till engagemang och arbetsglädje.⁵¹ En annan grundtanke bakom arbetsmiljölagen är att arbetsmiljöarbete ska ligga i ett lokalt samarbete där arbetsgivare och anställda ska bedriva en lämpligt organiserad arbetsmiljöverksamhet.⁵²

Arbetsmiljölagen fördelar ansvaret på vissa ansvarssubjekt där arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön.⁵³ Skyldigheterna regleras i 3 kap. arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är, inom rimliga gränser, skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall vilket framgår av 3 kap. arbetsmiljölagen 2 §. Arbetsgivaren ska också systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Det kan föras diskussioner om vad som kännetecknar en god arbetsmiljö, dock ryms inte en sådan inom ramen för uppsatsen. Systematiskt arbetsmiljöarbete regleras i 3 kap. arbetsmiljölagen 2a §. Systematiskt arbetsmiljöarbete har definierats i inledningskapitlet 1.5 och beskrivs mer detaljerat i 2.2.1.

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är vagt formulerade eftersom det är en målinriktad ramlag.⁵⁴ En ramlag innehåller grundläggande värderingar, principer samt riktlinjer och ställer upp mål så att detaljreglering kan ske av experter på området. Syftet med de allmänt hållna begreppen i lagen är att sätta ramarna för regeringens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁵⁵ Med

⁴⁸ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 176.

⁴⁹ *Ibid*, s. 31.

⁵⁰ *Ibid*, s. 177 & Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), 2:1 §.

⁵¹ AFS 1980:14, *Kränkande särbehandling i arbetslivet*, s. 4.

⁵² Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 65.

⁵³ Återkommer till arbetsmiljöansvar i 2.1.2.

⁵⁴ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 15.

⁵⁵ Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 111.

ytterligare offentlighetsreglering konkretiseras arbetsmiljölagen.⁵⁶ Arbetsmiljöverket har befogenhet⁵⁷ att besluta om föreskrifter.⁵⁸ En föreskrift får inte strida mot en lag eller en förordning.⁵⁹ En förordning i sin tur får inte strida mot en lag.⁶⁰ Det är föreskrifterna av Arbetsmiljöverket som används i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.⁶¹ Föreskrifterna inleds ofta med en redogörelse av vilka regler som är rättsligt bindande.⁶² Det kan uppkomma situationer som inte täcks av föreskrifter. I de situationer som inte täcks av några föreskrifter får tillämparen falla tillbaka på de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen.⁶³

Sammanfattningsvis kan arbetsmiljörätten förklaras som ett eget rättsområde. Primärt utgörs arbetsmiljörätten av arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket. I samband med föreskrifterna ger Arbetsmiljöverket även ut allmänna råd och vägledning.⁶⁴ Arbetsmiljörätten kan jämföras med ett träd – där rötterna är lagen, trädstammen är förordningen, grenarna är föreskrifterna och bladen är de allmänna råd som förtydligar Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁶⁵

2.1.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Det är arbetsgivaren som har det formella huvudansvaret för arbetsmiljön, ett så kallat arbetsmiljöansvar.⁶⁶ Arbetsgivaren har alltså en skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder för att ta bort eller minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Att ha ett arbetsmiljöansvar betyder att

⁵⁶ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 443 & Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 22.

⁵⁷ Arbetsmiljölagens 4 kap ger regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer omfattande befogenheter att utfärda föreskrifter om arbetsmiljön.

⁵⁸ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 50.

⁵⁹ Steinberg, *Skyddsombuds rätt - samverkan, ansvar och tillsyn*, s. 33.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 15.

⁶² Steinberg: *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 111.

⁶³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 15.

⁶⁴ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 - Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*

<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> - hämtad 2015-12-05.

⁶⁵ Lag & Avtal, "De har inte gjort en riskbedömning", Elinor Torp

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/avskedande/article3794974.ece> - hämtad 2015-12-19.

⁶⁶ Ledarna, "Chefen & Arbetsmiljön",

http://www.ledarna.se/globalassets/chefen-och-skrifter/chefen_arbetsmiljon.pdf - hämtad 2015-12-05.

arbetsgivaren ska verka för en god arbetsmiljö genom att förebygga risker i arbetet för att förhindra olycksfall och ohälsa i enlighet med arbetsmiljölagens ändamål.⁶⁷ Huvudprincipen är att högsta ledningen har arbetsmiljöansvar, men det är sällan ledningen kan kontrollera arbetsmiljön inom alla delar av verksamheten. Arbetsmiljöuppgifter kan delegeras vidare till andra inom verksamheten så länge det görs på ett klart och tydligt sätt.⁶⁸ Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar går aldrig att delegeras bort utan kommer alltid att ligga kvar på högsta ledningen. Det yttersta ansvaret att försäkra sig om att verksamhetens arbetsmiljöförhållanden är tillfredsställande ligger på högsta ledningen genom att ledningen följer upp verksamheten. Arbetsgivaren ansvarar för att den som får arbetsmiljöuppgifter tilldelade sig, har de resurser och den kompetens som behövs. Högsta ledningen ska reagera och ingripa om något inte fungerar som det ska i arbetsmiljön.⁶⁹ Sammantaget kan flera arbetsgivare vara ansvariga för arbetsmiljön.⁷⁰

Arbetsgivaren kan ådra sig olika sorters ansvar som kan göras gällande med stöd av olika lagområden. Om det skulle inträffa ett olycksfall eller om en arbetstagare drabbas av ohälsa på grund av att arbetsgivaren inte fullgjort sina arbetsmiljöuppgifter kan arbetsgivaren bli åtalad för brott mot arbetsmiljölagen.⁷¹ Arbetsmiljöansvaret riktar sig till arbetsgivaren som har en skyldighet att arbeta förebyggande mot olycksfall och ohälsa. När det sker en olycka kan det bli tal om straffansvar⁷². För att straffansvar ska bli aktuellt förutsätter det att arbetsgivaren har brutit eller åsidosatt bestämmelser i arbetsmiljölagstiftningen och att detta har skett med uppsåt eller av oaktsamhet. Det måste föreligga ett samband mellan åsidosättandet och händelsen.

⁶⁷ Arbetsmiljölag (SFS 1977:1160), 1:1 §.

⁶⁸ Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) "Arbetsmiljöansvar för dig som är arbetsgivare", <http://skl.se/download/18.492990951464200d7142f9db/1401949663293/Arbetsmilj%C3%B6ansvar+f%C3%B6r+arbetsgivare.pdf> - hämtad 2015-12-05.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ledarna, "Ansvar för arbetsmiljön",

<http://www.ledarna.se/Chefsguider/Arbetsmiljo/Ansvar-for-arbetsmiljon/> - hämtad 2015-12-05.

⁷¹ Ibid.

⁷² Straffansvar utdöms i domstol och riktar mot en fysisk person.

2.2 Arbetsmiljöverkets roll

Arbetsmiljöverket är en statlig myndighet⁷³ som för närvarande leds av generaldirektör Erna Zelmin-Ekenheim. Arbetsmiljöverket har riksdagens uppdrag att se till att lagar om arbetsmiljö följs av företag och organisationer⁷⁴ genom att sköta tillsyn av arbetsmiljön.⁷⁵ Några ansvarsområden som Arbetsmiljöverket har är att utfärda föreskrifter som förtydligar och konkretiserar arbetsmiljölagen samt att kontrollera att lagen och föreskrifterna följs ute på arbetsplatser.⁷⁶ Arbetsmiljöverkets mål är att minska riskerna för ohälsa i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv.⁷⁷ Fokus för Arbetsmiljöverket är att arbeta förebyggande.⁷⁸ Har en olycka inträffat är det redan för sent. Utifrån sin roll idag kan inte Arbetsmiljöverket gå in i individuella ärenden eftersom arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan stat och arbetsgivare. Arbetsmiljöverket kan bara inspektera hur själva systemen fungerar på arbetsplatserna och exempelvis titta på hur arbetsgivaren arbetar med att förebygga ohälsa och olycka i arbetslivet. Skulle det finnas brister i arbetsmiljöarbetet kan arbetsgivaren ställas ansvarig att åtgärda bristerna så att inget liknande händer i framtiden.⁷⁹

Föreskrifterna som Arbetsmiljöverket utfärdar är bindande regler. Om inte bestämmelserna följs kan Arbetsmiljöverket rikta krav mot arbetsgivaren och i vissa fall även tvinga arbetsgivaren att betala en sanktionsavgift.⁸⁰ Från och med den 1 juli 2014 började sanktionsavgifter gälla i stället för böter enligt en lagändring.⁸¹ En statlig utredning konstaterade att böter inte är det

⁷³ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 473.

⁷⁴ Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/om-oss/> - hämtad 2015-12-05.

⁷⁵ Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin: *Kommunal arbetsrätt*, s. 474.

& Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), 7 kap.

⁷⁶ Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/om-oss/> - hämtad 2015-12-05 & Steinberg, *Skyddsombuds rätt - samverkan, ansvar och tillsyn*, s. 42.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ UR Samtiden - *En arbetsplats att längta till: Vad vill och vad gör Arbetsmiljöverket?*

<http://uraccess.se.ludwig.lub.lu.se/products/176335> - hämtad 2015-12-05.

⁷⁹ Dagens Nyheter, "Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen",

<http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen/> - hämtad 2015-12-05.

⁸⁰ Arbetsmiljöverket, "Information om sanktionsavgifter",

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyer/information-om-sanktionsavgifter-broschyer-adi-687.pdf> - hämtad 2015-12-21.

⁸¹ Arbetsmiljöverket, "Böter, straff och sanktionsavgifter",

mest effektiva sättet att se till att arbetsmiljöregler följs.⁸² Syftet med sanktionsavgifter är att minska antalet överträdelser av föreskrifterna så att arbetsmiljön på arbetsplatserna kan bli bättre.⁸³ Arbetsmiljöverket kan alltså bara ställa krav på hur arbetsgivare ska agera i framtiden och har inga rättsliga möjligheter att kräva att en arbetsgivare ska betala skadestånd till en arbetstagare.⁸⁴

2.2.1 AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete är bland det mest grundläggande bakom arbetsmiljölagen. Att systematiskt arbeta med arbetsmiljön innebär att arbetsgivare regelbundet ska undersöka om det finns risker i arbetsmiljön och åtgärda bristerna.⁸⁵ Det måste dagligen bedrivas ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete för att se till att ohälsa och olycksfall förebyggs samt att arbetsmiljön blir tillfredsställande.⁸⁶ Arbetsgivaren ska också följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredsställande sätt.⁸⁷ I de allmänna råden om systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs att en tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av bland annat arbetstagarens möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling samt samarbete och sociala kontakter.⁸⁸

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete fastställer att det systematiska arbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. Arbetsmiljöarbetet ska omfatta såväl fysiska och psykologiska som sociala förhållanden som spelar roll för arbetsmiljön.⁸⁹ Det systematiska arbetsmiljöarbetet kräver att det finns en arbetspolicy, där det beskriver på

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straфф-och-sanktionsavgifter/> - hämtad 2015-12-05.

⁸² Arbetsmiljöverket, "Information om sanktionsavgifter", <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/information-om-sanktionsavgifter-broschyr-adi-687.pdf> - hämtad 2015-12-21.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Steinberg; *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 262.

⁸⁵ Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/om-oss/> - hämtad 2015-12-05.

⁸⁶ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, 2 §.

⁸⁷ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*, s. 31.

⁸⁸ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, s. 10.

⁸⁹ Ibid, 3 §.

vilket sätt arbetsförhållanden ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.⁹⁰

Det finns situationer där den egna kompetensen inom verksamheten inte är tillräcklig för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska kunna utföras. Arbetsgivaren kan då använda sig av företagshälsovård⁹¹ eller annan sakkunnig hjälp som ett komplement till det arbetsmiljöarbetet.⁹² En viktig framgångsfaktor för arbetsmiljöarbetet är att företagshälsovården får information⁹³ om de faktorer och förhållanden som påverkar eller kan tänkas påverka arbetsförhållanden på den specifika arbetsplatsen.⁹⁴ Företagshälsovården är som en yttre arm för Arbetsmiljöverket som ser till att föreskrifterna på arbetsmiljöområdet uppfylls.⁹⁵

Med hänsyn till uppsatsens fokus på kränkande särbehandling berörs här inte ytterligare delar beträffande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är avslutningsvis av värde att bära med sig att arbetsgivaren måste ha en plan mot diskriminering och en jämställdhetsplan eftersom dessa påverkar det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön.

2.2.2 AFS 1993:17 kränkande särbehandling i arbetslivet

Det finns flera bakomliggande faktorer som kan göra det möjligt för kränkande särbehandling att få fäste på en arbetsplats. Arbetsmiljöverket uppger att bakgrunden till att kränkande särbehandling uppstår bland annat kan bero på brister i organisationen av arbetet, ledningen i arbetet och för

⁹⁰ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, 5 §.

⁹¹ Det är viktigt att den företagshälsovården (eller sakkunnige) man får hjälp av har tillräcklig kompetens, är av tillräcklig omfattning och har tillräckliga resurser.

⁹² AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, 12 §.

⁹³ Inom företagshälsovården behövs breda kunskaper i exempelvis arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering och teknik. Detta eftersom att företagshälsovården ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

⁹⁴ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 182 & AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, s. 22.

⁹⁵ UR Samtiden – *En arbetsplats att längta till: Vad vill och vad gör Arbetsmiljöverket?*
<http://uraccess.se/judwig.lub.lu.se/products/176335> – hämtad 2015-12-05.

hög eller låg arbetsbelastning eller kravnivå.⁹⁶ Ytterligare faktorer som kan möjliggöra för uppkomsten av kränkande särbehandling är stress och olösta konflikter. Kränkande särbehandling kan resultera i allvarliga konsekvenser som hos arbetstagaren kan visa sig genom sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, depression och ibland stark aggression hos den utsatte. I vissa fall kan självmordstankar dyka upp hos personen som upplever kränkande särbehandling.⁹⁷ Som i Krokomb-fallet kan självmordstankar tas i handling.

Det som benämns som kränkande särbehandling har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet och dessa är svåra och framför allt känsliga. Problem som uppstår på grund av kränkande särbehandling kan som tidigare nämnt leda till allvarliga och skadliga effekter hos den utsatte arbetstagaren men även hos arbetsgrupper.⁹⁸ Arbetsmiljöverket lyfter å andra sidan fram att det bör förtydligas att ”tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer i allmänhet bör ses som normala företeelser”.⁹⁹

Arbetsgivaren är skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs och ska även klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.¹⁰⁰ I de allmänna råden finns det exempel på allmänna och övergripande åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att förebygga kränkande särbehandling.¹⁰¹ Exempel på en åtgärd är att en tydlig arbetsmiljöpolicy ska finnas.¹⁰² Arbetsgivaren kan också ge chefer och arbetsledande personal utbildning och handledning i frågor som rör olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser.¹⁰³ Varför kränkande särbehandling inte kan accepteras behandlas i de allmänna råden som förtydligar att chefer och

⁹⁶ AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet, s. 4.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid, s. 5.

⁹⁹ Ibid, s. 6.

¹⁰⁰ Ibid, 2-3 §§.

¹⁰¹ Ibid, s. 6.

¹⁰² Ibid, s. 6.

¹⁰³ Ibid, s. 7.

arbetsledande personal har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatsen.¹⁰⁴ Föreskrifterna säger att rutiner ska finnas för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet och åtgärda detta då det kan ge grund för kränkande särbehandling.¹⁰⁵ Arbetsmiljöverket lyfter fram att det är viktigt att inta en objektiv problemlösande hållning till de framlagda problemen, lyssna på alla berörda samt stödja den svagaste. Det är också fördelaktigt att inte besluta om åtgärder ”över huvudet” på den det gäller eftersom det riskerar att allvarligt försämma situationen för den utsatte.¹⁰⁶

Om det finns tecken på att kränkande särbehandling förekommer ska arbetsgivaren vidta motverkande åtgärder och följa upp, särskilt ska arbetsgivaren utreda om orsakerna till bristerna i samarbetet finns i arbetets organisation.¹⁰⁷ Av de allmänna råden till 5 § framgår det att orsakerna till kränkande särbehandling ska sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde arbetstagaren.¹⁰⁸ Det framkommer att det är viktigt att arbetsgivaren omgående ingriper vid missförhållanden som kan eller redan har utlöst kränkande särbehandling eftersom svårigheterna med att åtgärda grundläggande problem är svårare desto längre tid som går.¹⁰⁹ Det enda konkreta exemplet som ges i de allmänna råden om hur arbetsgivaren kan hantera kränkande särbehandling är att ”ett lämpligt första steg är att konfidentiellt samtala med den som utsätts för kränkande särbehandling”.¹¹⁰ Vidare framhålls det inte tydligt nog av föreskrifterna eller av de allmänna råden om tillämpningen av föreskrifterna på varken ett konkretiserande eller exemplifierande sätt huruvida arbetsgivare kan eller ska gå tillväga vid uppkomsten av kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska ha särskilda

¹⁰⁴ Ibid, s. 8.

¹⁰⁵ Ibid, 4 §.

¹⁰⁶ Ibid, s. 8.

¹⁰⁷ Ibid, 5 §.

¹⁰⁸ Ibid, s. 6.

¹⁰⁹ Ibid, s. 9.

¹¹⁰ Ibid.

rutiner till att arbetstagare som blivit utsatt för kränkande särbehandling snabbt ska få stöd.¹¹¹

2.2.3 AFS 1980:14 psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

I AFS 1980:14 beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön finns allmänna råd om tillämpningen av arbetsmiljölagen som arbetsgivaren ska förhålla sig till. Genom dessa allmänna råd ger Arbetsmiljöverket anvisningar om hur arbetsgivaren lämpligen kan gå tillväga i vissa hänseenden, men det är dock fritt för arbetsgivaren att välja en annan väg för att nå önskat resultat.¹¹²

Redan i förarbetena¹¹³ till arbetsmiljölagen konstaterades att begreppet psykosociala faktorer är omfattande och delvis svårfångade.¹¹⁴ I propositionen 1976/77:149 står det att ”de psykosociala frågorna 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 miljöfaktorer”.¹¹⁵

Föreskrifterna om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön berör förhållanden som är av särskild betydelse för den psykiska och sociala situationen. Exempel på förhållanden av betydelse kan vara hur arbetet är organiserat, den personliga och yrkesmässiga utvecklingen samt sociala kontakter. För arbetstagarens arbetstillfredsställelse är det fördelaktigt om det är möjligt att variera sina arbetsmetoder och arbetstakt, påverka mängden av arbete och när det ska utföras. Känslan av att vara med och påverka samt bestämma hör samman med arbetstillfredsställelse.¹¹⁶

¹¹¹ Ibid, 6 §.

¹¹² AFS 1980:14 om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, s. 3.

¹¹³ Proposition 1976/77:149.

¹¹⁴ AFS 1980:14 om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, s. 3.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Ibid, s. 5.

3 Nya föreskrifter rörande kränkande särbehandling

En genomgång av hur regleringen ser ut idag har skapat en grund att stå på för läsaren för att nu ta del av de nya föreskrifternas innehåll. Avsnittet avrundas med vilka åsikter som har framförts beträffande förslaget till de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

3.1 AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket har tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit fram nya föreskrifter. Den 31 mars 2016 kommer de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö att träda i kraft vilket bland annat påverkar regleringen rörande kränkande särbehandling. Föreskrifterna har fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete.¹¹⁷ Begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö ersätter begreppet psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket vill komma ifrån ett individfokuserat begrepp, som psykosocial är, och i stället rikta ljuset mot samt belysa företagens förutsättningar. Distinktionen är att se arbetsmiljön ur ett organisatorisk och socialt perspektiv och inte ur ett individperspektiv.¹¹⁸ Den psykosociala dimensionen av begreppet refererar till individens interaktion med sin omgivning.

3.1.1 Bakgrund

Arbetsmiljöverkets statistikrapport över anmälda arbetsskador under 2014 har visat på en fortsatt uppgång för arbetssjukdomar främst orsakat av

¹¹⁷ Arbetsmiljöverket, "Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö", <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-08.

¹¹⁸ Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, <https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> - hämtad 2015-12-05.

psykosociala problem.¹¹⁹ För första gången är sociala och organisatoriska faktorer den vanligaste orsaken till kvinnors arbetssjukdomar.¹²⁰ Den näst vanligaste orsaken till arbetssjukdom är organisatoriska eller sociala faktorer och ligger bakom var tredje anmälan.¹²¹ Arbetsmarknaden och arbetslivet har förändrats i takt som kunskapen om vilka orsaker som ligger till grund för arbetsrelaterad ohälsa på arbetsplatser.¹²² Forskning visar att vissa psykosociala faktorer spelar roll för många former av arbetsrelaterade sjukdomar.¹²³ Några av de faktorer som spelar roll för arbetsrelaterade sjukdomar är brist på socialt stöd, kamratskap och olika typer av psykisk belastning samt stress.¹²⁴ Fler faktorer som spelar roll för arbetsrelaterade sjukdomar är små möjligheter att påverka, bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön och att utsättas för orättvisor.¹²⁵ Psykosocial arbetsmiljö har på senare år hamnat i allt större fokus och handlar om stress, ledarskap, konflikter och mobbning. Att arbeta med psykosociala frågor kan upplevas som en utmaning och ju tidigare problem upptäcks, desto lättare att vidtaga åtgärder.¹²⁶ Den psykosociala arbetsmiljön handlar ofta om förhållandet mellan människor och en åtgärd för att komma till rätta med en brist i den psykosociala arbetsmiljön leder inte sällan till att andra problem uppstår.¹²⁷ Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön leder till en ökad risk för ohälsa vilket är kostsamt för företagen och innebär ökad risk för stressreaktioner vilket är negativt för verksamhetens resultat.¹²⁸

¹¹⁹ Arbetsmiljöverket, "Arbetsolyckorna minskar men fler mår psykiskt dåligt på grund av jobbet" <https://www.av.se/press/arbetsolyckorna-minskar-men-fler-mar-psykiskt-daligt-pa-grund-av-jobbet/> - hämtad 2015-12-05.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

¹²² Arbetsmiljöverket, "Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö", <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-08.

¹²³ Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, <https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> - hämtad 2015-12-05.

¹²⁴ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s. 34.

¹²⁵ Arbetsmiljöverket, "Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö", informationsträff PowerPoint <https://www.av.se/globalassets/filer/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo-2015-11-23-informationstraff-presentation.pdf> - hämtad 2015-12-05.

¹²⁶ Prevent, "Psykosocial arbetsmiljö"

<http://www.prevent.se/arnesomrade/arbetsorganisation/Arbetsklimat/> - hämtad 2015-12-05.

¹²⁷ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 - Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö* <http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> - hämtad 2015-12-05.

¹²⁸ Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö* <https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> - hämtad 2015-12-05.

Det är svårare att uppfylla krav på att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö jämfört med att upprätta en god fysisk arbetsmiljö.

Föreskrifterna om den fysiska arbetsmiljön är mer konkreta och tekniska i jämförelse med föreskrifterna som rör den psykosociala arbetsmiljön. Att ha raka och tydliga föreskrifter gör det enklare att tillämpa och följa dem.¹²⁹

Brister i arbetsklimatet hänger ofta samman med organisationen på arbetsplatsen och därför är det viktigt att undersöka den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön för att kunna förbättra arbetsmiljösituationen.¹³⁰

Genom att skapa arbeten med rikt arbetsinnehåll och samtidigt ge möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation kan man eliminera många riskfaktorer i arbetsmiljön.¹³¹

3.1.2 Mål och syfte

”Det ska vara lätt att göra rätt”.

– Erna Zelmin-Ekenheim

Flera anledningar ligger bakom varför det är aktuellt att fatta beslut om nya föreskrifter på psykosocial arbetsmiljö. De starkaste argumenten som Arbetsmiljöverkets sakkunnige Ulrich Stoetzer framför är forskningsresultat på arbetsmiljöområdet och Arbetsmiljöverkets egna erfarenheter genom två tillsynsinsatser.¹³² De föreskrifter som finns i dag är föråldrade föreskrifter och räcker inte längre till. Faktorer som leder till ökad arbetsohälsa går inte att eliminera men Arbetsmiljöverket framhåller att det går att minska de risker som leder till ohälsa.¹³³ Tanken är att de nya föreskrifterna tydligare

¹²⁹ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*.

<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> – hämtad 2015-12-05.

¹³⁰ Prevent, ”Psykosocial arbetsmiljö”

<http://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/Arbetsklimat/> – hämtad 2015-12-05.

¹³¹ Günzel, Zanderin: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, s.33-34 & prop. 1990/91:140, s. 33.

¹³² Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

<https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> – hämtad 2015-12-05.

¹³³ Ibid.

ska ge besked om vad som förväntas av arbetsgivare för att förebygga problem i arbetsmiljön.¹³⁴

Genom nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö vill arbetsmarknadens parter minska den arbetsrelaterade ohälsan samt ge stöd i arbetsmiljöarbetet till både arbetsgivare och arbetstagare.¹³⁵ Syftet med föreskrifterna är att på ett tydligare sätt lyfta arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön samt underlätta en korrekt tillämpning av de arbetsmiljöuppgifter som åligger arbetsgivaren.¹³⁶ En ökad tydlighet kommer troligtvis att stärka rättssäkerheten genom att arbetsgivare och arbetstagare förväntas veta vad som gäller i förväg.¹³⁷ Det finns idag regler om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön men med de nya föreskrifterna ska reglerna vara samlade och förtydligade.¹³⁸ Dagens gällande föreskrifter saknar den rättssäkerhet som försäkrar att arbetsgivaren och arbetstagaren vet vad som gäller, vilket resulterar i att utfallet blir olika beroende på vem som gör bedömningen.¹³⁹

Sammanfattningsvis kan de nya föreskrifterna tänkas underlätta en korrekt tillämpning av de arbetsmiljöuppgifter som åligger arbetsgivaren avseende den psykosociala arbetsmiljön genom att konkretisera och precisera de krav som ställs på arbetsgivare.¹⁴⁰

¹³⁴ Prevent, "Beslut om nya stressregler inom kort", Margareta Edling
<http://www.prevent.se/Arbetsliv/lagar-och-regler/2015/fortfarande-osakert-om-nya-stressregler/> - hämtad 2015-12-05.

¹³⁵ Arbetsmiljöverket, "Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö", informationsträff PowerPoint
<https://www.av.se/globalassets/filer/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo-2015-11-23-informationstraff-presentation.pdf> - hämtad 2015-12-05.

¹³⁶ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*
<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> - hämtad 2015-12-05.

¹³⁷ Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö*,
<https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> - hämtad 2015-12-05.

¹³⁸ "Ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö 2016"
<http://www.tholin.se/nyheter/personal-och-hr/2015/10/ny-foreskrift-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-2016/> - hämtad 2015-12-05 & Arbetsmiljöverket, "Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter"
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> - hämtad 2015-12-05.

¹³⁹ Arbetsmiljöverket, Informationsträff *Organisatorisk och social arbetsmiljö*,
<https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> - hämtad 2015-12-05.

¹⁴⁰ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*
<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> - hämtad 2015-12-05.

3.1.3 Innehåll

De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska stödja arbetsgivaren i det förebyggandet arbetsmiljöarbetet och göra det tydligare för arbetsgivare att göra rätt. Om reglerna inte följs kan krav ställas till arbetsgivaren och vitesföreläggande kan utdömas.¹⁴¹ De nya föreskrifterna kommer att ersätta och upphäva följande föreskrifter:¹⁴²

- (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- (AFS 1990:18) omvårdnadsarbete i enskilt hem
- (AFS 1993:17) kränkande särbehandling i arbetslivet

samt definiera¹⁴³

- (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

På ett mer överskådligt sätt ska de nya föreskrifterna täcka större delar av arbetsmiljön som exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.¹⁴⁴ Det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, chefer och arbetsledare ska ha kunskaper om hur man arbetar med förebyggande arbetsmiljöarbete.¹⁴⁵ Organisatoriska och sociala faktorer ska vara en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁴⁶ Eftersom uppsatsens fokus är på kränkande särbehandling berörs inte de nya föreskrifterna ytterligare.

De nuvarande föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet kommer att ersättas av 13-14 §§ i de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Enligt 6 § ska arbetsgivare se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling samt se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken. Särskilt viktigt är det att chefer och arbetsledande

¹⁴¹ Arbetsmiljöverket, "Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö", <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-05.

¹⁴² Arbetsmiljöverket, "Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö", informationsträff PowerPoint s. 4 <https://www.av.se/globalassets/filer/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo-2015-11-23-informationstraff-presentation.pdf> - hämtad 2015-12-05.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Ibid, s. 28.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid, s. 29.

personal uppfyller kunskapskraven eftersom de har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling.¹⁴⁷ Av de allmänna råden ges exempel på hur arbetsgivaren kan tillföra kunskaper, exempelvis genom utbildning. Förutsättningar att omsätta kunskaper om förebyggande och hantering av kränkande särbehandling avses bland annat tillräckliga befogenheter, rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef respektive arbetsledare.¹⁴⁸

För att återgå till kränkande särbehandling som i 13 § klargörs ”inte accepteras i verksamheten” till skillnad från den nuvarande lydelsen ”inte kan accepteras”. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.¹⁴⁹ Det är viktigt att som arbetsgivare vara uppmärksam på förhållanden som exempelvis konflikter, arbetsbelastning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.¹⁵⁰ De allmänna råden i de nya föreskrifterna är kortare och mer konkreta.

Om kränkande särbehandling uppstår är arbetsgivaren ansvarig för att det finns rutiner för hur det ska hanteras. I 14 § framgår det att rutinerna ska innehålla vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra samt hur och var de utsatta snabbt kan få hjälp. Dessa rutiner ska vara kända för alla arbetstagare i verksamheten.¹⁵¹ I råden framgår vikten av att en utredare bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berörda förtroende.¹⁵² Att utredare besitter de egenskaperna är viktigt eftersom ett undermåligt utredningsförfarande är kan vara skadlig ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt enligt de allmänna råden.

¹⁴⁷ AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, 13 § & s. 11.

¹⁴⁸ Ibid, s. 7.

¹⁴⁹ Ibid, 13 §.

¹⁵⁰ Ibid, s. 11 allmänna råd till 13 §.

¹⁵¹ Ibid, 14 §, 2 st.

¹⁵² Ibid, s. 12 allmänna råd till 14 §.

3.2 Diskussioner kring de nya föreskrifterna

Åsikterna kring förslaget om nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har skiljt sig åt mellan arbetsmarknadens parter.¹⁵³ Parterna har haft rakt motsatta åsikter om förslaget till nya föreskrifter.

Arbetsmiljöverkets generaldirektör har uttalat att målet med de nya föreskrifterna på arbetsmiljöområdet är att minska den psykosociala ohälsan. Generaldirektören menar att det inte är acceptabelt att så många blir sjuka på grund av sociala och organisatoriska brister i arbetet.¹⁵⁴

Arbetsgivarna som representeras av arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv tycker att det är direkt olämpligt med bindande regler på arbetsmiljöområdet.¹⁵⁵ Fackförbunden å andra sidan tycker att det finns ett stort behov av regler och är i grunden positiva till förslaget.¹⁵⁶ Facken tycker dock att det ska vara ännu skarpare och starkare regler.¹⁵⁷

De tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco har yttrat sig angående förslaget till de nya föreskrifterna. Landsorganisationen (LO) som representerar arbetare, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) tycker att behovet av regler på arbetsmiljöområdet är stort.¹⁵⁸ Vision, medlemsförbund i TCO, hävdar att det saknas kunskap om psykosocial arbetsmiljö.¹⁵⁹ Det är främst arbetsgivarna som saknar kunskapen och enligt Vision är dialog en viktig psykosocial förutsättning.¹⁶⁰ Unionen är också ett medlemsförbund i TCO

¹⁵³ Arbetet, "Fortsatt nej till psykosociala krav på jobbet", Johanna Wreder
<http://arbetet.se/2015/01/08/fortsatt-nej-till-psykosociala-krav-pa-jobbet/> - hämtad 2015-12-10.

¹⁵⁴ Arbetarskydd, "Beslut i dag: Grönt ljus för psykosociala föreskriften", Elisabet Örnerborg
http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3932770.ece - hämtad 2015-12-05.

¹⁵⁵ Arbetet, "Fortsatt nej till psykosociala krav på jobbet", Johanna Wreder
<http://arbetet.se/2015/01/08/fortsatt-nej-till-psykosociala-krav-pa-jobbet/> - hämtad 2015-12-10.

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ Arbetsvärlden, "Delade meningar om föreskrift för social arbetsmiljö", Hans Olof Wiklund
<http://www.arbetsvarlden.se/delade-meningar-om-foreskrift-for-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-05.

¹⁵⁸ Arbetet, "Fortsatt nej till psykosociala krav på jobbet", Johanna Wreder
<http://arbetet.se/2015/01/08/fortsatt-nej-till-psykosociala-krav-pa-jobbet/> - hämtad 2015-12-10.

¹⁵⁹ UR Samtiden – En arbetsplats att längta till: Parterna och hälsan på jobbet
<http://uraccess.se.ludwig.lub.lu.se/products/176294> - hämtad 2015-12-10.

¹⁶⁰ Ibid.

och välkomnar föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö som antagits.¹⁶¹ LOs medlemsförbund i Sverige ser förslaget som en bra grund att få betydligt fler arbetsgivare att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsgivarsidan har förhållit sig kritiska till att det ska tillföras ytterligare regler till de hundra som redan finns i Arbetsmiljöverkets föreskriftssamling. Svenskt Näringsliv håller med om att de nya föreskrifterna behandlar ett mycket angeläget område som såväl samhället som arbetslivet behöver hantera men tycker inte att nya regler är det rätta tillvägagångssättet.¹⁶² Svenskt Näringsliv har i sitt remissvar framhållit att utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet lämpligast sker genom ytterligare stöd i form av information och konkreta verktyg¹⁶³, anpassat för varje specifik bransch.¹⁶⁴ Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) som är en arbetsgivar- och medlemsorganisation har i sitt remissvar framhållit precis som Svenskt Näringsliv, att de föredrar stöd, rådgivning och vägledning inom ramen för arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete i stället för nya föreskrifter.¹⁶⁵ Vad SKL förordar är en omstart, där Arbetsmiljöverket koncentrerar sig på behovet av att se över föreskrifterna om kränkande särbehandling och eventuellt ta fram moderniserade föreskrifter eller komplettera med allmänna råd eller vägledning med temat psykosocial arbetsmiljö.¹⁶⁶ SKL menar vidare att detaljerade regelverk inte bidrar till förbättringar utan snarare kan ha negativ påverkan på arbetsförhållanden och arbetsmiljö.¹⁶⁷ Det är ett argument som delas med Svenskt Näringsliv som menar att den psykosociala arbetsmiljön inte är lämplig för detaljreglering eftersom samhället och arbetslivet är föränderligt.¹⁶⁸

¹⁶¹ Du & Jobbet, "Psykosociala arbetsmiljön sämre än någonsin", <http://www.duochjobbet.se/nyhet/psykosociala-arbetsmiljon-samre-an-nagonsin/> - hämtad 2015-12-10.

¹⁶² Remissvar Svenskt Näringsliv, s. 1.

¹⁶³ Arbetsvärlden, "Delade meningar om föreskrift för social arbetsmiljö", Hans Olof Wiklund <http://www.arbetsvarlden.se/delade-meningar-om-foreskrift-for-social-arbetsmiljo/> - hämtad 2015-12-05.

¹⁶⁴ Remissvar Svenskt Näringsliv, s. 3.

¹⁶⁵ Remissvar SKL, s. 1.

¹⁶⁶ Ibid, s. 2.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Remissvar Svenskt Näringsliv, s. 1.

Kritik som har framförts gällande de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö kommer främst från arbetsgivarsidan. Arbetsgivarna ser bestämmelserna som en inskränkning i arbetsledningsrätten. En annan ofta förekommande kritik är att det blir en dubbelreglering, som i sin tur enbart kommer att leda till förvirring för de som ska tillämpa föreskrifterna.¹⁶⁹ Arbetsgivarverket är en svensk statlig förvaltningsmyndighet som konstaterar att förslaget inte innebär den förenklingen som Arbetsmiljöverket hävdar.¹⁷⁰ De är dock positiva till en förenkling av regelverk genom att samla olika regler om sociala och psykologiska arbetsmiljöförhållanden.¹⁷¹ Ett fackförbund som delar Arbetsmiljöverkets analys av att en sammanslagning kommer att ge en bättre överblick av reglerna är Naturvetarna, medlemsförbund i Saco.¹⁷²

SKL förordar att arbetsmiljöarbete ska utgå från ett helhetsperspektiv när det gäller fysisk, psykisk och social arbetsmiljö.¹⁷³ TCO anser att föreskrifterna borde innehålla en förstärkning eller en skyldighet för arbetsgivare att skyndsamt utreda, åtgärda och följa upp kränkande särbehandling.¹⁷⁴ Det TCO vill belysa är att det för chefer kan upplevas som en svår arbetsuppgift att hantera och utreda konkreta ärenden om kränkande särbehandling och föreslår ett stöd till den eller de som utreder uppkomst av kränkande särbehandling.¹⁷⁵

Maria Steinberg, universitetslektor i arbetsrätt, har skrivit många artiklar på arbetsmiljöområdet och ställer sig positiv till nya föreskrifter. Steinberg anser att arbetsgivare tvingas att öka sina kunskaper och att de nya reglerna ställer tydliga krav på att både chefer och arbetsledande chefer ska känna till hur de ska förebygga och hantera bland annat kränkande särbehandling. Att det är extra bra att även arbetsledare omfattas av kravet att ha kännedom om hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras betonas särskilt

¹⁶⁹ Ibid, s. 5.

¹⁷⁰ Remissvar Arbetsgivarverket, s. 2.

¹⁷¹ Ibid, s. 1.

¹⁷² Remissvar Naturvetarna, s. 1.

¹⁷³ Remissvar SKL, s. 1

¹⁷⁴ Remissvar TCO, s. 1.

¹⁷⁵ Ibid, s. 13.

av Steinberg. Det är arbetsledare som dagligen möter arbetstagarna och står dem närmast.¹⁷⁶ Steinberg vill hitta ett system där upprättelsen kan tillgodoses utan att skuldbelägga den ena parten.¹⁷⁷ Det behövs, enligt Steinberg, lagstiftning och tillsynsmyndighet som mer aktivt verkar för att förebygga kränkande särbehandling.¹⁷⁸ Hennes förslag är att ta upp fallen i Arbetsdomstolen där kraven på bevis ser annorlunda ut jämfört med allmän domstol samt att ingen blir utpekad som brottsling.¹⁷⁹ Steinberg är kritisk till att arbetsgivare som kommuner kan köpa ut arbetstagare om det saknas grund för avskedande eller uppsägning.¹⁸⁰

Stefan Blomberg som är expert när det kommer till hur mobbning i arbetslivet kan förebyggas, utredas och åtgärdas tycker att det viktigaste är att definitionen kränkande särbehandling har vidgats i de nya föreskrifterna.¹⁸¹ Att begreppet kränkande särbehandling har vidgats innebär att arbetsgivare måste vidta åtgärder tidigare i processen. Blomberg anser att de nya föreskrifterna är ett steg framåt. Å andra sidan ifrågasätter Blomberg i vilken mån föreskrifterna kommer att innebära någon skillnad på arbetsmarknaden beroende på hur Arbetsmiljöverket kommer att följa upp föreskrifterna med tillsyn och så småningom vilken tolkning som kommer att etableras.¹⁸² Det krävs sanktionsavgifter som är kopplade till föreskrifterna så att Arbetsmiljöverket kan utfärda sanktionsavgifter när och om de upptäcker bristfälliga system.¹⁸³ Enligt Blomberg behövs kränkande särbehandling antingen regleras i en arbetsrättslig lag eller att ”svår/allvarlig mobbning” införs i brottsbalken.¹⁸⁴ Mobbning riskerar att leda till lika

¹⁷⁶ Arbetarskydd, "Nytt lagkrav: Tid för återhämtning", Elisabet Örneborg <http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3936769.ece> - hämtad 2015-12-05.

¹⁷⁷ Arbetarskydd, "Jag vill förebygga så att ingen tar livet av sig", Elisabet Örneborg

¹⁷⁸ Arbetarskydd, "Maria Steinberg: "Krokomcheferna borde ha fått utbildning", Elisabet Örneborg http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3872561.ece - hämtad 2015-12-05.

¹⁷⁹ Arbetarskydd, "Jag vill förebygga så att ingen tar livet av sig", Elisabet Örneborg.

¹⁸⁰ Arbetarskydd, "Maria Steinberg: "Krokomcheferna borde ha fått utbildning", Elisabet Örneborg http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3872561.ece - hämtad 2015-12-05.

¹⁸¹ Samtal med Stefan Blomberg, 2015-12-14.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

allvarliga psykiska hälsokonsekvenser som grov misshandel, mordförsök, våldtäkt, tortyr med mera.¹⁸⁵ Det vill säga brott som återfinns i brottsbalken.

Vision och TCO delar tanken att det borde tillkomma en bestämmelse om utrednings- och åtgärdsskyldighet för arbetsgivare när det kommit till dennes kännedom att kränkande särbehandling förekommer.¹⁸⁶ Arbetsgivare som inte uppfyller utredningsskyldighet ska kunna åläggas en sanktionsavgift.¹⁸⁷ Diskrimineringslagen 2 kap. 3 § om skyldighet att utreda och vidta åtgärder kan tjäna som förebild.¹⁸⁸

3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsmiljölagens syfte är proaktivt och därför omfattar inte föreskrifterna som Arbetsmiljöverket utfärdar sådant som redan har inträffat på arbetsplatsen. Kränkande särbehandling omfattas inte av diskrimineringslagen. Skadestånd kan bara utdömas vid trakasserier som berör någon av de olika diskrimineringsgrunderna.¹⁸⁹ Ett tillägg till diskrimineringslagen skulle kunna vara kränkning av någons värdighet vilket är ett återkommande begrepp i internationella definitioner.¹⁹⁰ Att införa kränkande särbehandling i diskrimineringslagen skulle innebära att Diskrimineringsombudsmannen skulle ta sig an individuella ärenden.¹⁹¹

En inspiration är den norska modellen för hantering av kränkande särbehandling som utarbetades i början av 2000-talet och har använts med goda resultat.¹⁹² Helge Hoel är en av Norges främsta mobbningsforskare som

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Remissvar TCO, s. 13.

¹⁸⁷ Ibid, s. 14.

¹⁸⁸ Ibid, s. 13.

¹⁸⁹ Kön, könsidentitet och könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller etnisk tillhörighet.

¹⁹⁰ Lag & Avtal, "Lagen måste skydda mobbades värdighet", <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3797628.ece> – hämtad 2015-12-05.

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² Lag & Avtal, "Kränkningarna blir ett sjukdomsförlopp", Elinor Torp

bland annat har varit med och utvecklat metoden.¹⁹³ Hoel menar att meningen med en utredning är att ta reda på vad som är fakta och komma fram till ett beslut om kränkande särbehandling har uppstått eller inte.¹⁹⁴ En utredning av kränkande särbehandling i Norge ska utföras av en oberoende part med kunskap inom juridik.¹⁹⁵ Arbetsgivare ska utreda klagomål om kränkande särbehandling grundligt och därefter ska utredaren höra parterna var för sig samt de kollegor som vill vittna.¹⁹⁶ Det som parterna säger om varandra måste den andra parten få chans att uttala sig om och därför är utredningen inte anonym, men utredningen är konfidentiell. Utredningen dokumenteras och därför måste det finnas tydliga och klara rutiner för hur en mobbningsutredning ska gå till. I slutändan är det arbetsgivaren som har den centrala rollen och självständigt ska bedöma utredningens slutsatser samt agera utifrån det, vilket ligger i arbetsledningsrätten.¹⁹⁷ Det är upp till arbetsgivaren att ta ställning till om det som arbetstagaren har blivit utsatt för ligger innanför vad man på en arbetsplats får tåla eller om det är fråga om kränkande särbehandling.¹⁹⁸ Hoel anser att risken är stor att mobbningen fortsätter om det inte hanteras seriöst och menar på att det vanligaste är att det håller på tills någon slutar, blir sjuk eller avskedas.¹⁹⁹

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3815658.ece> - hämtad 2016-01-03.

¹⁹³ Sunt Arbetsliv, "Norsk utredningsmetod mot mobbning", Mats Ubult

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/konflikter-och-kommunikation/norsk-utredningsmetod-mot-mobbning/> - hämtad 2016-01-03.

¹⁹⁴ Ibid.

¹⁹⁵ Lag & Avtal, "Kränkningarna blir ett sjukdomsförlopp", Elinor Torp

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3815658.ece> - hämtad 2016-01-03.

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ Ibid.

¹⁹⁹ Sunt Arbetsliv, "Norsk utredningsmetod mot mobbning", Mats Ubult

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/konflikter-och-kommunikation/norsk-utredningsmetod-mot-mobbning/> - hämtad 2016-01-03.

4 Krokoms-fallet

Inledningsvis i uppsatsen har Krokoms-fallet introducerats. Kapitlet är en fördjupning i bakgrunden om Krokoms-fallet och domstolarnas domskäl. Därefter förs en diskussion om hur Krokoms-fallet hade kunnat bedömas av domstol med de nya föreskrifterna som verktyg.

4.1 Grunderna i målet

Innan Krokoms-fallets bakgrund återges, introduceras och presenteras huvudpersonerna kort så att läsaren lättare kan följa redogörelsen för fallet.

Lars Persson, även benämnd *socialsekreterare* är personen som anses har blivit utsatt för arbetsmiljöbrott, talan fördes av hans änka Maria. Lars började arbeta vid Individ- och Familjeomsorgen (IFO) i Krokoms kommun våren 2006. IFO är organisationsmässigt en del av socialförvaltningen i Krokoms kommun.

Barbro Brandt, även benämnd *arbetsledare* var Lars närmaste chef. Barbro var socialsekreterare i grunden men förordnades våren 2009 att vikariera som arbetsledare för Sverker Eliasson. Vikariatet skulle pågå till årsskiftet 09/10 men förlängdes till februari och därefter ytterligare till och med juni 2010.

Sverker Eliasson, även benämnd *enhetschef* anställde Lars. Till en början var han Lars närmaste chef, därefter fick Sverker tjänst som enhetschef vid IFO. 2008 blev han sjukskriven på grund av utbrändhet och sakta under 2009 kom Sverker tillbaka till arbetet. Först i september 2009 började Sverker arbeta heltid igen.

Ulf Norring, även benämnd *socialchef* var chef över socialförvaltningen vid Krokoms kommun.

Lars arbetade som socialsekreterare och hans arbetsuppgifter var att handlägga missbruksärenden. Det hade framkommit att kostnaderna för missbruksvården hade ökat sedan Lars anställdes, delvis för att han fick igenom fler LVM-ärenden²⁰⁰ än övriga handläggare i enheten. Ledarskapet på avdelningen hade bytts ut vid flera tillfällen. När Barbro anställdes som arbetsledare hamnade Lars i konfrontation med henne vilket senare resulterade i att Lars hamnade i depression. Relationsproblemen mellan Lars och hans arbetsledare diskuterades i arbetsgruppen och var väl känd.

I en handledningsgrupp hösten 2009 tog Lars upp att han kände sig utsatt av sin arbetsledare. Gruppen var överens om att Lars skulle ta upp det med Barbro på en arbetsplatsträff vilket han gjorde i november 2009. Lars kontaktade Sverker kring jul och framförde önskemål om att bli omplacerad eller att få byta arbetsledare. Vid flera tillfällen hade Lars vädjat om att få bli omplacerad eller byta arbetsledare på grund av situationen med Barbro. Lars upplevde att hans chefer inte trodde på honom när det gällde hur han uppfattade relationen mellan honom och Barbro.

I februari hade Sverker ett trepartssamtal med Lars och Barbro för att komma tillrätta med konflikten mellan Lars och Barbro. Under samtalet framförde Sverker brister i Lars arbete samt oro över hans hälsa och föreslog ett besök hos läkaren. Företagshälsovården kopplades in och Lars kom så småningom i kontakt med en psykolog. I mars 2010 skrev Lars kollegor en skrivelse till cheferna som framförde kollegornas oro över Lars hälsa. Kollegorna framförde också att det påverkade arbetsmiljön, att situationen var mycket allvarlig och oacceptabel. Kollegorna krävde omedelbar handling för att åtgärda situationen som hade uppstått.

Det var först vid skrivelsen som arbetsgivaren Ulf fick kännedom om hur situationen var på IFO. Ulf kallade till trepartssamtal med företagshälso- samordnaren och Lars för att Lars skulle få kontakt med en läkare. Det hölls

²⁰⁰ LVM är en tvångslag som kompletterar Socialtjänstlagen och möjliggör sluten tvångsvård av vuxna missbrukare.

även ett möte mellan arbetsgivaren och den lokale facklige företrädaren, som kom att begära att det skulle utföras en mobbningsutredning. En mobbningsutredning utfördes av Sverker, genom samtal med Lars och Barbro. Sverker kom fram till att Lars inte hade blivit utsatt för kränkande särbehandling av Barbro. Lars kollegor hade inte blivit hörda av Sverker. Trepårtssamtal utfördes igen av enhetschefen, företagshälsosamordnaren och Lars. Lars ansåg sig inte ha behov av stöd från företagshälsovården.

Kort därpå hade Sverker, Barbro och Lars ännu ett trepartssamtal. Lars hade blivit anmodad att ta med sig sin facklige företrädare. Vid samtalet presenterades resultatet av mobbningsutredningen och därefter meddelade Sverker att han ville ge Lars en skriftlig varning. I samma möte väckte Sverker även frågan om Lars i stället skulle sägas upp. Nytt datum bestämdes till en överläggning. Efter mötet försämrades Lars hälsa drastiskt. Lars var arbetsbefriad med bibehållen lön. Fortfarande orolig över sin situation och vädjade än om att få bli omplacerad eller få byta arbetsledare.

I maj 2010 blev Lars kallad till överläggning för vidtagande av arbetsrättsliga åtgärder. Inledningsvis handlade mötet om en skriftlig varning men avslutades med att Sverker övervägde avsked. Närvarande vid mötet förutom Lars och hans facklige ombud var arbetsgivare, enhetschef och personalchef. Lars hälsa försämrades ytterligare efter mötet och Lars blev härmed sjukskriven. I slutet av maj underrättades Lars skriftligen om varsel och att han kunde komma att avskedas. Överläggning angående varslet skulle hållas den 10 juni 2010. Samma dag som överläggningen tog Lars sitt liv på förmiddagen och det kom aldrig att bli en överläggning.

Socialstyrelsen utförde en tillsyn av verksamheten och i slutet av juni 2010 kom rapporten. Rapporten framförde enbart kritik mot ledningsfunktioner och inget gällande hur Lars hade handlagt ärenden. Den 7 oktober 2010

meddelade Pensionsmyndigheten beslut om att Lars dödsfall hade orsakats av en arbetsskada.²⁰¹

4.2 Tingsrätten – mål nr B 2863-11

Inledningsvis fann tingsrätten det ostridigt att Sverker och Ulf hade det arbetsmiljörättsliga ansvaret och således ansvar över att det skulle bedrivas ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.²⁰² Ulf hade även en skyldighet att ingripa och tillse att den som han hade tilldelat arbetsmiljöuppgifter fullgjorde sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.²⁰³ Sverker och Ulf har haft en skyldighet att regelbundet undersöka arbetsförhållanden för att identifiera de risker som fanns på arbetsplatsen, riskbedöma och åtgärda de risker som framkommit.²⁰⁴

Det är klarlagt att Lars började må dåligt under hösten 2009, varav Sverker fick kännedom om det runt juletid. Det är inte först förrän vid skrivelsens uppkomst som Ulf, enhetschef för IFO, fick kännedom om Lars ohälsa och samarbetsproblemen som förelåg mellan Lars och Barbro. Detta visar på att det fanns brister i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet sköttes.²⁰⁵ Det står klart att Sverker och Ulf har vidtagit vissa åtgärder, så som att ordna trepartssamtal för att snabbt ordna kontakt med företagshälsovård och att utföra en mobbningsutredning. Utredningen utfördes ensam av Sverker som aldrig tidigare har utfört någon mobbningsutredning. Sverkera genomförande var att höra Lars och Barbro. Det framkommer att Sverker i samråd med Ulf, personalchefen och företagshälsovårdaren hade bedömt att Sverker inte skulle prata med arbetskolllegorna eftersom det kunde vara till nackdel för Lars integritet. Tingsrätten fann det var uppenbart att utredningen utfördes på ett undermåligt sätt.²⁰⁶

Tingsrätten fann det vidare klarlagt att Lars insjuknade i en allvarlig

²⁰¹ Tingsrätten B 2863-11, se *"följande anses vara utrett"*, s. 7-17.

²⁰² Tingsrätten B 2863-11, se domskäl, s. 46.

²⁰³ Ibid, s. 51.

²⁰⁴ Ibid, s. 50.

²⁰⁵ Ibid, s. 51.

²⁰⁶ Ibid, s. 52.

depression och att den hade ett klart tidssamband och ett rimligt och mycket sannolikt orsakssamband med den konfliktsituation och den arbetsrelaterade problematik som förelåg på Lars arbetsplats.²⁰⁷

Genom en helhetsbedömning av hur Sverker och Ulf har hanterat arbetsmiljöansvaret kom tingsrätten fram till att de inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder som hade kunnat förhindra sjukdom och dödsfall. Därför har cheferna av oaktsamhet orsakat Lars sjukdom och död. Beslutet överklagades vidare till hovrätten för nedre Norrland.

4.3 Hovrätten – mål nr B 399-14

Hovrätten klargör att arbetsgivare ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall, men att det inte innebär att de har brustit i sina skyldigheter så fort ohälsa förekommer eller olycka har inträffat. Det krävs att denne har avvikit från vad som objektivt sett kan anses vara rimliga åtgärder.²⁰⁸ Krokom-fallet handlar om problem i arbetsmiljön som har med psykosociala faktorer att göra. Enligt hovrätten för nedre Norrland bör man väga in att det vid samarbetsproblem handlar om känsliga mellanmänskliga förhållanden där det ofta finns olika uppfattningar, exempelvis i frågorna om det finns något problem och vad som är orsaken till ett eventuellt problem. Det handlar om svårlösta problem som kräver noga överväganden. Detta ställer visserligen högre krav på den som har arbetsmiljöansvar men samtidigt måste det tolereras ett större utrymme för olika bedömningar.²⁰⁹

Vid hovrättens bedömning om Ulf och Sverker hade brustit i sitt arbetsmiljöansvar klargjordes att det måste bedömas om det har varit möjligt för cheferna att vidta andra åtgärder än de som vidtogs i Krokom-fallet. I domskälen kom hovrätten fram till att det var en naturlig första åtgärd att i det sammanhanget föra konstruktiva diskussioner med Lars och

²⁰⁷ Ibid, s. 53.

²⁰⁸ Hovrätten B 399-14, se domskäl, s. 9.

²⁰⁹ Ibid, s. 18 ff.

Barbro. Om inte det hade lett till något resultat hade det varit en lämplig åtgärd att anpassa arbetsförhållandena för Lars eller omplacera honom så att kontakten mellan Lars och Barbro minimerades.²¹⁰ I domskälen diskuterade hovrätten huruvida Lars skulle kunna omplaceras eller inte. Härav ansågs både Sverker och Ulf att ha varit oaktsamma i viss mån när det kommer till arbetsmiljölagens krav på att vidta åtgärder för att förebygga ohälsa.²¹¹ Lars chefer borde ha undersökt möjligheterna till omplacering av Lars och inte omedelbart avfärdat en sådan åtgärd.²¹² Det kan inte uteslutas att det fanns andra möjligheter för cheferna att förändra Lars arbetssituation men det är inte heller rimligt att cheferna ska vara straffrättsligt ansvariga för eventuella brister som är så svårfunna.²¹³ Hovrätten konstaterade att cheferna varit oaktsamma men de fann att Lars skiftande inställning till huruvida han ville bli omplacera eller inte och de svårigheter som fanns att i praktiken åstadkomma tillfredsställande lösningar i övrigt ledde till att chefernas oaktsamhet inte var så pass klandervärd att den var straffbar.²¹⁴

Vad avser mobbningsutredningen som utfördes av Sverker fann hovrätten att det är tydligt att utredningen inte genomfördes på ett godtagbart sätt. De ifrågasatte hur en slutsats kunde dras på ett så bristfälligt underlag samt om det var lämpligt att Sverker utförde utredningen.²¹⁵ Både Sverker och Ulf har varit oaktsamma i förhållande till föreskriften om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet. Ulf deltog inte aktivt i utredningen men han borde ha uppmärksammat bristerna i utredningen eftersom de var tydliga.²¹⁶

Hovrätten för nedre Norrland kom fram till att Sverkers och Ulfs oaktsamhet inte varit av sådant slag att den är straffbar som vållande till annans död eller vållande till sjukdom.²¹⁷ Hovrätten var däremot inte enig i

²¹⁰ Ibid, s. 20.

²¹¹ Ibid, s. 21.

²¹² Ibid, s. 23.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*

<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> – hämtad 2015-12-05.

²¹⁵ Hovrätten B 399-14, se domskäl, s. 24.

²¹⁶ Ibid, s. 25.

²¹⁷ Ibid, s. 30.

sin dom då en nämndeman ville fastställa tingsrättens dom och döma till arbetsmiljöbrott.²¹⁸ Bristerna tar sikte på det mer allmänna regelverket i arbetsmiljölagstiftningen. Eftersom det regelverket är mycket generellt lämnar det också utrymme för skiftande tolkningar. Det måste därmed, enligt hovrättens mening, tolereras ett större utrymme för felbedömningar och misstag än när det finns detaljerade föreskrifter som reglerar en viss situation eller ett visst förhållande.²¹⁹

Domen överklagades av båda parter. Högsta domstolen lämnade inte prövningstillstånd utan hovrättens dom står fast.²²⁰ Högsta domstolen ger som huvudregel bara prövningstillstånd om domen kan få betydelse som prejudikat, det vill säga ge vägledning för hur övriga rättsliga instanser ska bedöma liknande fall. Prövningstillstånd lämnas om det finns synnerliga skäl för det.²²¹

4.4 Hur hade Krokomb-fallet bedömts enligt de nya föreskrifterna?

Den största skillnaden med de nya föreskrifterna som Arbetsmiljöverket har beslutat om är att föreskrifterna är ett mer heltäckande dokument som innefattar bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete och kränkande särbehandling. De föreskrifter som nu berör kränkande särbehandling återfinns i en gemensam sammanställning av bestämmelser. Nedan ställs dessa föreskrifter upp bredvid varandra för att som läsare lättare kunna följa med i den fortsatta framställningen.

²¹⁸ Vision, "Krokombcheferna frikända i hovrätten"

<http://vision.se/nyheter/2015/mars/krokombcheferna-frikanda-i-hovratten/> - hämtad 2015-12-05.

& Lag & Avtal, "Advokat: Hovrätten har valt fel lag", Elisabet Örnerborg, Ann Norrby

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3894900.ece> - hämtad 2015-12-05.

²¹⁹ Hovrätten B 399-14, se domskäl, s. 29.

²²⁰ Arbetsvärlden, "Krokombfallet tas inte upp av HD", Hans Olof Wiklund

<http://www.arbetsvarlden.se/krokombfallet-tas-inte-upp-av-hd/> - hämtad 2015-12-20.

& Arbetarskydd, "HD prövar inte självmordsdom", Ann Norrby

http://www.arbetarskydd.se/nyheter/arbetsmiljoratt/lagar_domar/article3915090.ece - hämtad 2015-12-19.

²²¹ Rättegångsbalken, 54 kap, 10 §.

AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet (gällande)	AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö (ny)
<p>Tillämpningsområde och definitioner</p> <p>1 § Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses 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.</p> <p>Allmänna bestämmelser</p> <p>2 § Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.</p> <p>3 § Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.</p> <p>Rutiner</p> <p>4 § I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.</p> <p>5 § Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.</p> <p>6 § Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta</p>	<p>Definitioner</p> <p>4 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.</p> <p><i>Kränkande särbehandling</i> – Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.</p> <p>Kränkande särbehandling</p> <p>13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.</p> <p>14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. <p>Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.</p>

Arbetsmiljöansvar

I en ny bedömning av Krokomb-fallet med de nya föreskrifterna som verktyg hade Sverker och Ulf fortsättningsvis varit ansvariga för arbetsmiljön. En skillnad med de nya föreskrifterna är att de även innefattar arbetsledande personal.²²² Arbetsledare ska enligt de nya föreskrifterna ha kunskap i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.²²³ Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsledare har kunskapen, exempelvis genom utbildning.²²⁴ Domstolen hade behövt föra en diskussion kring huruvida arbetsledaren Barbro hade haft arbetsmiljöansvar eller inte. Att arbetsledare

²²² AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, 6 §.

²²³ Ibid, 6 § 1 pt.

²²⁴ Ibid, 6 § - allmänna råd.

ska omfattas av de nya föreskrifterna går i linje med Arbetsmiljöverkets mål om att öka kunskapen och minska ohälsan. Genom att ha arbetsledare som kan förebygga och hantera kränkande särbehandling kan åtgärder vidtas vid en snabbare tidpunkt och psykisk ohälsa behöver inte bli lika allvarlig som den annars kan bli. En logisk slutsats är att om en arbetsledare omfattas av de nya bestämmelserna kommer också denne att ha arbetsmiljöansvar. Barbro hade med största sannolikhet varit ansvarig över arbetsmiljön och förhoppningsvis hade hon inte varit lika passiv som i Krokomb-fallet ifall de nya föreskrifterna hade varit gällande. Som arbetsledare är det inte säkert att Barbro varit tvungen att aktivt hantera den uppkomna situationen genom att följa de rutiner som ska finnas enligt 14 § i de nya föreskrifterna. I de allmänna råden till 14 § kan arbetstagaren vända sig till en högre chef, vilket troligtvis hade varit önskvärt med tanke på att situationen hos Lars berodde på Barbro. Med andra ord innebär det att Lars skulle ha vänt sig till en högre chef vilket var vad som hände i Krokomb.

Skillnaden är att i föreskrifterna om kränkande särbehandling finns det ingen motsvarande bestämmelse som uppmanar till lika konkreta rutiner som 14 §. De nu gällande föreskrifterna reglerar rutiner för kränkande särbehandling i 4-6 §§ och det som framkommer är i huvudsak att rutiner ska finnas, motverkande åtgärder ska vidtas om kränkande särbehandling uppstår. Dessutom ska det finnas särskilda rutiner för hur arbetstagare som utsatts ska få hjälp eller stöd. Av de allmänna råden till bestämmelserna framkommer inga tydliga eller konkreta exempel på vad arbetsgivaren kan göra i en situation där kränkande särbehandling har uppstått. Helhetsbilden av de allmänna råden i de nu gällande föreskrifterna är vagt formulerade och deskriptiva. Bakgrunden förklaras och vikten av att hantera kränkande särbehandling på bästa möjliga sätt, men det exemplifieras inte konkret nog.

Mobbningsutredning

Utredningen var undermålig och utfördes ensam av en chef, genom att enbart höra Lars och Barbro. Sverker, som utförde utredningen, kom fram till att Lars inte hade blivit utsatt för kränkande särbehandling. Utredningen

bestod av bara några rader och är det underlag som finns. Råden i föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet uppmanar arbetsgivaren att söka konsultativ hjälp exempelvis via företagshälsovård.²²⁵ Företagshälsovården i Krokomb-fallet krävde att en mobbningsutredning skulle genomföras men kunde inte själva göra det eftersom de inte ansåg sig ha kompetens. Sverker valde då att på egen hand utföra en mobbningsutredning, något som han aldrig har gjort förut. Underlaget som utredningen byggde på var bristfälligt och borde ha ifrågasatts menar hovrätten för nedre Norrland. Ulf var inte delaktig i utredningen men han borde ha reagerat när han såg hur mobbningsutredningen var utförd.

Arbetslivskonsulten Anita von Schéele konstruerade begreppet kränkande särbehandling i samband att föreskrifterna tillkom.²²⁶ Regelverket prövades för första gången i Krokomb-fallet. Anita von Schéele har uttalat sig om att det är ”jättevanligt att mobbningsutredningar går till såhär. Man konstaterar: Det har inte förekommit någon mobbning. Sedan lutar man sig mot arbetsgivarens rätt att säga upp personen om inte samarbetet fungerar”.²²⁷ I en mobbningsutredning ska en mängd människor på arbetsplatsen intervjuas och det ska göras en så neutral bedömning som möjligt.²²⁸ Råden till 14 § i de nya föreskrifterna betonar att ett undermåligt utredningsförfarande gällande kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt.²²⁹ Utredningen bör utföras av någon med tillräcklig kompetens, som har möjlighet att agera opartiskt och som har de berörda förtroende.²³⁰

I föreskrifterna om kränkande särbehandling behandlas inte utredningsförfarandet i samma utsträckning. Med andra ord skulle en domstol troligtvis konstatera att mobbningsutredningen i Krokomb-fallet var undermålig och att Sverker var olämplig person att utföra en sådan

²²⁵ Ibid, s. 9.

²²⁶ Arbetarskydd, ”Expert: Chefen som gjorde utredningen var jävrig”, Elinor Torp <http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3794432.ece> - hämtad 2015-12-21.

²²⁷ Ibid.

²²⁸ Ibid.

²²⁹ AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, 14 § s. 12.

²³⁰ Ibid.

utredning. Det är däremot oklart om en sådan oaktsamhet, med hänsyn till den mer konkreta formuleringen i de nya föreskrifterna, hade varit så pass oaktsam att dömas straffrättsligt för arbetsmiljöansvar. Vägledningsdokumentet som Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla kommer förhoppningsvis att vara till stor betydelse i en liknande situation. Sverker hade sannolikt ansetts avvika från vad som objektivt kan anses vara rimliga åtgärder med hänsyn till utredningsförfarandet. Om så vore fallet är det intressant att diskutera huruvida cheferna på grund av en sådan oaktsamhet hade varit ansvariga för Lars död, det vill säga om Sverkers bristfälliga agerande hade haft ett orsakssamband. Det kan tänkas att det är flera faktorer som sammantaget låg till grund för Lars psykiska ohälsa och att ett undermåligt utredningsförfarande i sig inte utgör ett straffrättsligt ansvar. Arbetsgivaren ska ha en helhetssyn på arbetsmiljön och hovrättens metod att pröva enskilda händelser är, enligt Steinberg, inte i linje med lagstiftarens intentioner med arbetsmiljölagen.²³¹

Avslutningsvis är det svårt att säkert veta hur en domstol hade resonerat och dömt Krokomb-fallet utifrån de nya föreskrifterna. Ett resonemang likt hovrätten hade sannolikt förts men chefernas oaktsamhet kan tänkas varit mer klandervärd än nu. Det är oklart om chefernas oaktsamhet hade varit så pass klandervärd att medföra ett straffrättsligt ansvar. Troligtvis hade domstolen anmärkt att ett utredningsförfarande inte får utföras på samma sätt i Krokomb-fallet, samt konstaterat att en sådan utredning ska ske av en person som är oberoende, har tillräcklig kompetens och har de berördas förtroende. Det kan tänka sig att en helhetsbedömning skulle ske i Krokomb-fallet och då vore sannolikheten större att cheferna skulle dömas för arbetsmiljöbrott. Domstolen behöver beakta mellanmänniska faktorer och inte särskilja det arbetsrättsliga från det arbetsmiljörättsliga. De arbetsrättsliga åtgärder som vidtogs i Krokomb-fallet hade fortfarande kunnat bedömas för sig men deras härkomst har betydelse för det olyckliga utfallet.

²³¹ Arbetarskydd, "Krokombfallet: Tydligt okej att mobba ut anställd", Elisabet Örnerborg <http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3929107.ece> - hämtad 2016-01-03.

5 Analys och slutsatser

Nu har läsaren fått inblick i hur regleringen rörande kränkande särbehandling ser ut idag och hur regleringen kommer att se ut när de nya föreskrifterna träder i kraft i mars 2016. Diskussioner om de nya föreskrifterna har framförts och alternativa förslag till föreskrifterna har lagts fram. Jag har försökt att besvara hur Krokom-fallet skulle kunna bedömas med de nya föreskrifter som berör kränkande särbehandling. Tidigare har jag besvarat några av uppsatsens frågeställningar. Bland annat vilken reglering som finns rörande kränkande särbehandling i arbetslivet och vad syftet med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är. Fortsättningsvis besvarar jag resterande frågeställningar, det vill säga vilken inverkan de nya föreskrifterna kan få på arbetsgivarens skyldigheter och ansvar vid kränkande särbehandling.

5.1 Rättstillämpning

Även om cheferna friades konstaterade hovrätten ett bristfälligt agerande från chefernas sida men att rådande regleringar var för vaga för att resultera i en fällande dom. Hovrättens konstaterande av brister i regelverket talar för att Högsta domstolen borde ha lämnat prövningstillstånd. För mig är det oklart varför Krokom-fallet inte prövades av Högsta domstolen med tanke på att det saknas prejudikat på det psykosociala arbetsmiljöområdet. Det saknas också en motivering till varför prövningstillstånd inte lämnades vilket jag anser vore önskvärt.

Det kan motiveras att cheferna friades eftersom bestämmelserna är vaga vilket hovrätten ansåg lämnade större utrymme för olika tolkningar och felbedömningar. Psykosociala aspekter och mellanmänniska värden kan tendera till att svårlösta problem uppstår vilket kräver noga överväganden samt högre krav hos arbetsgivare. Däremot anser jag att det är paradoxalt att ett större utrymme ska tolereras vid feltolkningar på grund av att psykosociala aspekter är förenliga med en diffus dimension. Varken föreskrifterna eller de allmänna råden till bestämmelserna är konkreta nog så

att det tydligt framgår vad som åligger i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. För att det ska vara tydligt måste föreskrifterna konkretisera eller exemplifiera hur arbetsgivare ska gå tillväga vid tillämpning av föreskrifterna. Av den anledningen borde Högsta domstolen gett vägledning i vad som kan förväntas av arbetsgivare.

Hovrättens bedömning att cheferna inte avvikit från vad som objektivt sett kan anses vara rimliga åtgärder samt att deras oaktsamhet inte var av sådant slag att det är straffbart är obegripligt för mig. Flera faktorer bidrog till en ökad ohälsa för Lars, detta fick i sin tur tragiska konsekvenser. Hovrätten bedömde faktorerna för sig och ansåg att dessa inte var så pass allvarliga att straffrättsligt ansvar ska utdömas. Men att dela upp situationen och inte bedöma fallet ur ett helhetsperspektiv är inte förenligt med arbetsmiljölagens tanke om att arbeta med arbetsmiljölagen som en helhet. Jag delar Steinbergs, och många andras, åsikt att det borde ha gjorts en helhetsbedömning. Faktorerna tillsammans har bidragit till att Lars ohälsa försämrades och resulterade i ett så olyckligt slut som självmord. Hovrätten ifrågasatte att cheferna inte övervägde omplacering av Lars men gjorde trots det bedömningen att det inte kunde förväntas mer av cheferna. Å ena sidan hävdar alltså hovrätten att cheferna kunde vidtagit ytterligare åtgärder, ändå förväntades detta inte av cheferna och resulterade i en friande dom.

Rapporten från Socialstyrelsen och beslutet från Pensionsmyndigheten påvisar att Lars agerade felfritt på arbetsplatsen samt att hans upplevda situation var allvarlig och att dödsfallet klassificerades som en arbetskada. Jag tolkar Pensionsmyndighetens beslut som ett ställningstagande som är utanför deras vardag. Det intressanta här är att hovrätten, som på ett sätt är normgivande, inte vågar göra detsamma. Jag har en förståelse för att domstolen är försiktig i sin bedömning, särskilt om någon anklagas för en annan människas död. Det är trots allt Lars som har valt att avsluta sitt liv och det bör inte någon annan hållas ansvarig för. Samtidigt kan det föras ett resonemang kring att självmord troligtvis var den enda utvägen för Lars och att chefernas hantering av situationen drivit honom dit. Hovrätten kan

möjligen ha avskräckts av de effekter en fällande dom skulle kunna få på framtiden. Exempelvis att en enskild persons beslut att ta sitt liv skulle kunna ligga under arbetsgivares arbetsmiljöansvar och som arbetsgivare kan fällas för. Detta kan i sin tur resultera i att arbetsgivare inte vågar axla en roll med så mycket ansvar utöver det som faktiskt berör arbetsplatsen och vad som händer där. Ur ett arbetsgivarperspektiv kan det helt plötsligt innebära att arbetsmiljöansvaret sträcker sig utanför arbetsplatsen och in på de anställdas privatliv och inre tankar.

Det faktum att föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet inte har prövats rättsligt sedan de tillkom är diskutabelt. Sedan bestämmelserna trädde i kraft tog det 30 år innan de prövades rättsligt vilket skulle kunna argumenteras för att det inte har funnits ett behov av det tidigare. Jag tror snarare att ingen tidigare har lyckats driva frågan om kränkande särbehandling så långt som änkan i Krokomb-fallet gjorde. Möjligen för att bestämmelserna inte varit tydliga nog att arbetsgivare kunnat agera bristfälligt och därmed fällas. Resultatet av rättstillämpningen i Krokomb-fallet tycker jag visar att cheferna kunde agera bristfälligt utan att fällas. Eftersom bestämmelsernas otydlighet har givit cheferna utrymme att agera bristfälligt utan dom anser jag att lagen brister i sitt syfte att säkerställa att chefer förebygger ohälsa i arbetet hos sina anställda.

5.2 Arbetsmiljöansvar och arbetsledningsrätt

Huruvida det åligger ett faktiskt arbetsmiljöansvar eller inte är tydligare än vad som förväntas av den med arbetsmiljöansvar. I en ny prövning utifrån de nya föreskrifterna hade troligtvis även arbetsledaren i Krokomb-fallet haft ett arbetsmiljöansvar och vissa åtaganden hade förväntats av henne. Det kan diskuteras vilka som hade kunnat utdömas ett straffrättsligt ansvar i en ny prövning med tanke på att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Därtill ansvarar även arbetsgivaren för att de med tilldelat arbetsmiljöansvar ska ha de resurser och den kompetens som krävs enligt de nya

föreskrifterna. Arbetsledaren hade sannolikt hållits ansvarig för arbetsmiljön samtidigt som arbetsgivaren fortfarande har huvudansvaret. I en situation likt Krokomb-fallet kan det diskuteras om arbetsgivarens underlåtenhet att agera i situationen vore det klandervärda och också om arbetsgivaren hade brustit i kunskapskravet att se till att arbetsledaren har de resurser och kunskap som krävs.

En gräns för arbetsmiljöansvaret måste sättas, särskilt när flera är involverade och har arbetsmiljöansvar. Möjligen skulle det kunna göras i en policy som förtydligar hur långt respektive arbetsmiljöansvar sträcker sig. Det skulle falla sig naturligt för min del att en arbetsledare ska ansvara för arbetsmiljöfrågor av enklare art. Exempelvis sjukdomsfrånvaro och schemaläggning. Jag kan också tänka mig att Arbetsmiljöverket bör ge vägledning i detta. Frågor som är av svårare art och som kräver större befogenheter bör hanteras på en högre chefsnivå. Kränkande särbehandling är något jag anser bör hanteras på en högre ledningsnivå på grund av dess komplexa karaktär. Det är svårare att upptäcka och identifiera psykiska problem i arbetsmiljön, i jämförelse med fysiska som är mer synliga och framträdande. Konsekvenser av psykiska problem kan bli allvarliga och bestående, därför är det av vikt att hantera dessa med stor försiktighet och gedigen kunskap. Om en arbetsledare misstänker att kränkande särbehandling föreligger är det viktigt att överordnade chefer informeras, hela vägen upp till arbetsgivaren. Kränkande särbehandling är många gånger orsakade av brister i organisationen vilket ledningsfunktioner måste ta på allvar.

Bakgrundsinformationen som finns i de nuvarande allmänna råden är bra och ger arbetsgivaren en grund att stå på. Däremot tycker jag inte att arbetsgivaren får tillräckligt konkreta verktyg att arbeta med eller får exempel att utgå från. Om det saknas exempel på hur en arbetsgivare kan gå tillväga i en situation där kränkande särbehandling har uppstått, upplever jag att bakgrundsinformationen förlorar sin mening. En jämförelse kan göras med de nya föreskrifterna som betonar att ett undermåligt

utredningsförfarande kan vara skadligt. För mig är det förståeligt att en bristande utredning kan vara skadligt men jag tycker inte att föreskrifterna tydliggör varför det är skadligt. Föreskrifterna förtydligar heller inte vad arbetsgivaren kan göra för att undvika att ett undermåligt utredningsförfarande utförs. Min uppfattning är att det saknas någonting som gör att bakgrunden ger värde åt föreskrifterna. Informationen är välbehövlig, men förlorar sin tyngd om inte det framkommer hur informationen konkret ska kunna omsättas i praktiken. Problematiken som kan uppstå när konkret vägledning i hur en bestämmelse ska tolkas eller tillämpas saknas, tror jag har påverkat att cheferna inte fälldes i hovrätten. Samma problematik tycker jag kvarstår även med de nya föreskrifter som fortfarande besitter bestämmelser av samma vaga karaktär.

Krokom-fallet ger mig en känsla av att cheferna hade bestämt sig för att köpa ut Lars och med den utgångspunkten låg chefernas fokus på hur de skulle kunna få bort Lars från arbetsplatsen. Med det synsättet skulle det förklara deras bristande engagemang i att utreda huruvida kränkande särbehandling hade uppstått eller inte. Särskilt med tanke på att Socialstyrelsens rapport inte framförde brister i Lars arbete utan enbart hos ledningsfunktionerna. Cheferna i Krokom-fallet hade med största sannolikhet agerat annorlunda om de hade förstått att Lars skulle begå självmord. Kanske var chefernas avsikt att driva Lars till en handling, exempelvis att säga upp sig men inte en så drastisk handling som att begå självmord. Ur detta perspektiv kan jag förstå hovrättens resonemang.

Arbetsledningsrätten är en grundläggande rättighet men får inte utövas på ett sätt som kan skada arbetstagares hälsa. Två intressen står mot varandra och måste balanseras på ett godtagbart sätt. Min åsikt är att det finns en motsägelse i att arbetsgivare ska vidta alla möjliga åtgärder för att förhindra att ohälsa uppstår samtidigt som arbetsledningsrätten ger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet fritt.

5.3 Mobbningsutredning

Det är ostridigt att kränkande särbehandlingars uppkomst ska sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde individen. Många gånger uppstår kränkande särbehandling på grund av organisatoriska brister. I samband med att de nya föreskrifterna träder i kraft bör ett utredningsförfarande utföras av någon som har kompetens, möjlighet att agera opartiskt och har de berördas förtroende. Till skillnad från Krokomballet var inte chefen som utförde mobbningsutredningen rätt person att göra det, utifrån de nya föreskrifterna. Chefen hade inte kunskap med tanke på att det var hans första gång och att han saknade vägledning. Det kan diskuteras huruvida chefen hade de berördas förtroende samt att han inte agerade opartiskt. Chefen kan snarare anses varit jävig i sin mobbningsutredning vilket går i linje med att jag tror att cheferna ville köpa ut Lars. Dessutom ifrågasätter jag vad 'möjlighet att agera opartiskt' kan komma att innebära i praktiken. Enligt min åsikt borde det vara ett krav på att den som utför ett utredningsförfarande *ska* agera opartiskt. En intressant jämförelse är den nuvarande lydelsen att kränkande särbehandling *inte kan* accepteras men att den nya lydelsen förtydligar att kränkande särbehandling *inte* accepteras. Att den som utreder ska ha möjlighet att vara opartiskt tolkar jag som att denne inte måste vara opartisk. Möjligtvis kanske vägledningsdokumentet kommer att förtydliga vad Arbetsmiljöverket menar med utformningen.

De nya föreskrifterna kommer att innebära att arbetsgivare måste arbeta fram tydliga policys och rutiner, framför allt en som förtydligar hur en utredning ska utföras. Av de nya föreskrifterna framgår det att det måste finnas rutiner, vari det ska ingå vem man ska vända sig till när kränkande särbehandling uppstår och vad som ska hända med informationen. Genom att sådana krav finns i föreskriftsform blir det lättare för både arbetsgivare och arbetstagare att veta hur man ska gå tillväga om kränkande särbehandling uppstår. Eftersom det är upp till varje arbetsgivare att utforma policyn i sin verksamhet kan det uppstå stora olikheter i framställningen av en tydlig mobbningsutredning. Tolkningsfriheten är stor och det kan finnas olika åsikter om hur en tydlig utredning ska gå till. Arbetsgivaren ansvarar för hur en fungerande policy ska se ut samt att alla med delegerat

arbetsmiljöansvar efterföljer denna. Det bör enligt mig också framgå att rapportering bör ske till överordnade chefer. Om det finns tydliga rutiner på hur kränkande särbehandling ska hanteras samt att berörda med arbetsmiljöansvar involveras och informeras bör det minska psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

5.4 Nytt fokus i de nya föreskrifterna

Föreskrifternas titel ställer jag mig positiv till. Fokus ska riktas mot organisatoriska och sociala faktorer när arbetsgivare arbetar med psykosocial arbetsmiljö. Genom ett ändrat fokus tror jag att enskilda individer inte blir uthängda på ett sätt som de möjligen kan ha blivit tidigare. Ett nytt fokus innebär ett ökat arbetsmiljöansvar för arbetsgivare och ska i längden bland annat resultera i att kränkande särbehandling upptäcks tidigare. Om kränkande särbehandling kan upptäckas i ett tidigare skede är det större chans att utfallet blir positivt för alla parter. Genom att tidigt kunna vidta åtgärder mot brister i organisationen, eller andra orsaker till att kränkande särbehandling uppstått, kan konsekvenserna bli mindre omfattande. Sammantaget anser jag inte att de nya föreskrifterna vad avser kränkande särbehandling skiljer sig mycket från rådande föreskrifter inom arbetsmiljöområdet. Detta tror jag kommer försvåra tillämpningen på arbetsplatserna. Cheferna måste se till att förankra och anamma de nya föreskrifterna om de ska nå ut till hela verksamheten. Med tanke på att det är arbetsgivarsidan som har förhållit sig mest kritisk till förslaget om nya föreskrifter ifrågasätter jag dessutom huruvida arbetsgivare kommer att bära upp den nya kultur som dessa innebär. De fina formuleringarna kvarstår och de konkreta exemplen saknas fortfarande.

5.5 Möjliga alternativ och framtidsperspektiv

Ett alternativ till de nya föreskrifterna är att införa kränkande särbehandling i brottsbalken. Min uppfattning är det är ett brott mot den enskilde och att de konsekvenser som kan uppstå till följd av någon utsätts för kränkande särbehandling bör uppmärksammas och tas på största allvar. Att en arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling bör inte enbart ses ur ett arbetsmiljöperspektiv utan även ur ett brottsligt perspektiv. Det går att jämföras med psykisk misshandel vilket jag tycker att kränkande särbehandling kan vara. I slutändan är det de facto en eller flera individer som utsätter någon annan för kränkande särbehandling och den eller dessa bör få konsekvenser. Det har framförts att diskrimineringslagen skulle kunna reglera kränkande särbehandling. Jag anser dock att reglering i diskrimineringslagen skulle vara mindre framgångsrik eftersom att utsättas för kränkande särbehandling inte är detsamma som att bli diskriminerad, det är mer nyanserat än så. Jag har svårt att se kränkande särbehandling som den åttonde diskrimineringsgrunden. Däremot anser jag utredningsskyldigheten som finns i diskrimineringslagen är något som även borde finnas i de nya föreskrifterna. Det bör vara en självklarhet att arbetsgivare ska vara skyldig till att utreda huruvida kränkande särbehandling har uppstått eller inte. En bestämmelse om utredningsskyldighet kan med fördel sanktioneras för att betona vikten av arbetsgivares ansvar. Norge har en utredningsskyldighet som jag kort har redogjort för i uppsatsen. Eftersom Sverige och Norge har ett rättssystem som påminner om varandras bör det vara en indikation på att utredningsskyldigheten med framgång skulle kunna införas i svensk rätt.

5.6 Sammanfattande slutsatser

Sammanfattningsvis anser jag att de nya föreskrifterna som Arbetsmiljöverket har beslutat om innebär ett steg i rätt riktning. De nya föreskrifterna

ska på ett tydligare sätt reglera den psykosociala delen av arbetsmiljön och klargöra vilket ansvar arbetsgivare har i sitt arbetsmiljöarbete. Jag ställer mig frågande till huruvida de nya föreskrifterna kommer innebära en märkbar förändring på arbetsmiljöområdet.

För att det ska ske en förändring avseende den psykosociala arbetsmiljön anser jag först och främst att utredningsskyldigheten borde införas i föreskrifterna och vara sanktionerad. Därutöver anser jag att kränkande särbehandling bör införas i lagstiftningen som ett brott.

Käll- och litteraturförteckning

Otrycka källor

Konversation med Stefan Blomberg, den 14 december 2015

Tryckta källor

Regeringens proposition 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Föreskrifter

AFS 1980:17 psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

AFS 1993:14 kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö

Rättsfall

Tingsrätten B 2863-11

Hovrätten för nedre Norrland B 399-14

Remissvar till förslaget om de nya föreskrifterna

Svenskt Näringsliv

Sveriges Kommuner och Landsting

Arbetsgivarverket

Naturvetarna

TCO

Litteratur

Andersson, Bejstam, Edström och Zanderin, *"Kommunal arbetsrätt"*.

Fjärde upplagan. Studentlitteratur AB.

Günzel, Mats och Zanderin, Lars *"Arbetsmiljörätt och rehabilitering"*.

Tredje upplagan 2012. Liber.

Nyström, Birgitta, *"EU & arbetsrätt"*. Fjärde upplagan 2011. Norstedts

Juridik AB.

Nyström, Birgitta & Edström, Örjan, & Malmberg, Jonas (red.), *"Nedslag i den nya arbetsrätten"*. Upplaga 1:1, 2012. Liber AB.

Peczenik, Alexander, *"Juridikens metodproblem. Rättskällelära och lagtolkning"*. 1974. Almqvist & Wiksell.

Steinberg, Maria, ”Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt”. Fjärde upplagan 2013. Norstedts Juridik AB.

Steinberg, Maria, ”Skyddsombuds rätt. Samverkan, ansvar och tillsyn”. Tredje upplagan 2006. Norstedts Juridik AB.

Arbetsmiljöverket
AML med kommentarer

Arbets skador 2014, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2015:1

Sociala och organisatoriska orsaker, Korta arbetsskadefakta Nr 6/2015

Arbets skydd
Örnerborg, Elisabet, *Jag vill förebygga så att ingen tar livet av sig*

Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket
Arbetsolyckorna minskar men fler mår psykiskt dåligt på grund av jobbet
<https://www.av.se/press/arbetsolyckorna-minskar-men-fler-mar-psykiskt-daligt-pa-grund-av-jobbet/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Böter, straff och sanktionsavgifter
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straff-och-sanktionsavgifter/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Information om sanktionsavgifter
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/information-om-sanktionsavgifter-broschyr-adi-687.pdf> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Om oss
<https://www.av.se/om-oss/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Sanktionsavgifter

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straфф-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Informationsträff, *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*”
<https://www.av.se/globalassets/filer/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo-2015-11-23-informationstraфф-presentation.pdf> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Informationsträff, *Organisatorisk och social arbetsmiljö*
<https://www.youtube.com/watch?v=UVwZsPyeupU> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Arbetarskydd

Norrby, Ann, *”HD prövar inte självmordsdom”*,
http://www.arbetarskydd.se/nyheter/arbetsmiljoratt/lagar_domar/article3915090.ece – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Norrby, Ann, *RA: Viktigt att HD prövar Krokodomdomen*,
<http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3897219.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Torp, Elinor, *Expert: Chefen som gjorde utredningen var jävig*
<http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3794432.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Örnerborg, Elisabet, *Beslut i dag: Grönt ljus för psykosociala föreskriften*,
http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3932770.ece – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Örnerborg, Elisabet, *Maria Steinberg: Krokocheferna borde ha fått utbildning*,
http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3872561.ece – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Örnerborg, Elisabet, *Nytt lagkrav: Tid för återhämtning*,
<http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3936769.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Arbetsvärlden

Wiklund, Hans Olof, *Krokomfallet tas inte upp av HD*,

<http://www.arbetsvarlden.se/krokomfallet-tas-inte-upp-av-hd/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Wiklund, Hans Olof, *Delade meningar om föreskrift för social arbetsmiljö*,

<http://www.arbetsvarlden.se/delade-meningar-om-foreskrift-for-social-arbetsmiljo/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Dagens Arbete

Tiberg, Anna, *Det svåraste har varit att hålla distansen*,

<http://da.se/2015/08/fallet-har-lyft-fram-arbetsplatsmobbningsen/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Lag & Avtal

Torp, Elinor, *De har inte gjort en riskbedömning*,

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/avskedande/article3794974.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Torp, Elinor, *Kränkningar blir ett sjukdomsförlopp*,

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3815658.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Norrby, Ann & Örnerborg, Elisabet, *Advokat: Hovrätten har valt fel lag*”

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3894900.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Lagen måste skydda mobbades värdighet,

<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3797628.ece> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Ledarna

Chefen & Arbetsmiljön,

http://www.ledarna.se/globalassets/chefen-och--skrifter/chefen_arbetsmiljon.pdf – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Ansvar för arbetsmiljön,

<http://www.ledarna.se/Chefsguider/Arbetsmiljo/Ansvar-for-arbetsmiljon/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Prevent

Psykosocial arbetsmiljö

<http://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/Arbetsklimat/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Beslut om nya stressregler inom kort

<http://www.prevent.se/Arbetsliv/lagar-och-regler/2015/fortfarande-osakert-om-nya-stressregler/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

samt

Cederqvist, nyhetsbrev Arbetsrätt mars 2015, *Hovrätten för nedre Norrland B 399-14 – Arbetsmiljöbrott, psykosocial arbetsmiljö*

<http://www.epostservice.se/aspnet/v3/page/read.ashx?issueid=242658> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Dagens Nyheter, *Ny lag krävs för att stoppa mobbning på arbetsplatsen*

<http://www.dn.se/debatt/ny-lag-kravs-for-att-stoppa-mobbning-pa-arbetsplatsen/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Du & Jobbet, *Psykosociala arbetsmiljön sämre än någonsin*,

<http://www.duochjobbet.se/nyhet/psykosociala-arbetsmiljon-samre-an-nagonsin/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Jansson Lundkvist, Barbro, *Krokomfallet överklagas till HD*,
Akademikerförbundet SSR,

<https://akademssr.se/reportage/krokomfallet-overklagas-till-hd> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, SVJT 2004,

<http://svjt.se/svjt/2004/4> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

<http://arbetsochmiljomedicin.se/about/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö 2016

<http://www.tholin.se/nyheter/personal-och-hr/2015/10/ny-foreskrift-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-2016/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) ”*Arbetsmiljöansvar för dig som är arbetsgivare*”,

<http://skl.se/download/18.492990951464200d7142f9db/1401949663293/Arbetsmilj%C3%B6ansvar+f%C3%B6r+arbetsgivare.pdf> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Ubult, Mats, *Norsk utredningsmetod mot mobbning*, Sunt Arbetsliv
<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/konflikter-och-kommunikation/norsk-utredningsmetod-mot-mobbning/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Unionen, *Rapport: Arbetsmiljöbarometern*,
<http://www.unionen.se/filer/rapport/rapport-arbetsmiljobarometern> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

UR Samtiden, *En arbetsplats att längta till*
<http://uraccess.se.ludwig.lub.lu.se/products/176335> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Vision, *Krokomcheferna frikända i hovrätten*,
<http://vision.se/nyheter/2015/mars/krokomcheferna-frikanda-i-hovratten/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.

Wreder, Johanna, *Fortsatt nej till psykosociala krav på jobbet*, Arbetet
<http://arbetet.se/2015/01/08/fortsatt-nej-till-psykosociala-krav-pa-jobbet/> – finns tillgänglig den 4 januari 2016.