

# Psykosocial arbetsmiljö

**Hur har kraven på arbetsgivarens kunskap och utredningsskyldigheter vad gäller förebyggande av psykosocial ohälsa förändrats sedan AFS 2015:4 trädde i kraft?**

Malin Eriksson & Marcus Wilche

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2016

Handledare

Marie Appelstrand



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrund   Ämne .....	1
1.2	Syfte.....	2
1.3	Avgränsningar.....	3
1.4	Metod och material .....	4
1.5	Disposition .....	6
1.6	Begreppsdefinitioner .....	7
<b>2</b>	<b>Arbetsmiljölagen .....</b>	<b>10</b>
2.1	Bakgrund till arbetsmiljölagen .....	10
2.2	Arbetsmiljölagen och dess koppling till Arbetsmiljöverkets föreskrifter .....	10
2.3	Arbetsmiljölagen och dess trepartsförhållande .....	11
<b>3</b>	<b>En kronologisk presentation av den psykosociala arbetsmiljöregleringen .....</b>	<b>13</b>
3.1	Allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen .....	13
3.2	Arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs enligt arbetsmiljölagen .....	14
3.3	Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.....	15
3.4	Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	15
3.5	Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem .....	16
3.6	Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet .....	17
3.7	Föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete .....	18
3.8	Krokom-målet.....	19
3.8.1	Yrkande och grunder .....	20
3.8.2	Domskäl.....	20
3.8.3	Tingsrätten: Mål nr: B 2863-11 .....	20
3.8.4	Hovrätten: Mål nr: B 399-14.....	20
<b>4</b>	<b>Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.....</b>	<b>23</b>
4.1	Bakgrund till AFS 2015:4 .....	23
4.2	Arbetsmarknadens parters remissvar på AFS 2015:4 .....	23
4.3	Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	24
4.4	Kunskapskrav enligt AFS 2015:4 .....	25
4.5	Arbetsbelastning enligt AFS 2015:4.....	26
4.6	Kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 .....	27
<b>5</b>	<b>Analys.....</b>	<b>29</b>
5.1	På vilket sätt är den psykosociala arbetsmiljön svårhanterlig? .....	29
5.2	Vilka åtgärder beträffande kunskap måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft? .....	30
5.3	Hur skiljer sig åtgärderna beträffande kunskap från tidigare reglering? .....	32
5.4	Vilka åtgärder beträffande utredning måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft? .....	34
5.5	Hur skiljer sig åtgärderna beträffande utredning från tidigare reglering? .....	35
5.6	Avslutande kommentar .....	36
<b>6</b>	<b>Litteratur- och källförteckning.....</b>	<b>39</b>

## **Förkortningar**

AFS – Arbetsmiljöverkets föreskrifter

AML – Arbetsmiljölagen (1977:1160)

BrB – Brottsbalken (1962:700)

DS – Departementsserien

HovR – Hovrätten

LO – Landsorganisationen.

Prop. – Proposition

SN – Svenskt näringsliv

SOU – Statens offentliga utredningar

TCO – Tjänstemännens centralorganisation

TR – Tingsrätten

## Sammanfattning

Under de senaste årtiondena har sättet vi arbetar på genomgått stor förändring. Arbeten som tidigare påverkade oss fysiskt medför idag snarare psykiska besvär. De senaste åren har psykosocial ohälsa ökat och är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivningar. För att motverka att ohälsan uppstår på arbetsplatsen har Arbetsmiljöverket utfärdat en föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Denna uppsats syftar till att utreda, beskriva och analysera de skyldigheter arbetsgivaren har för att hantera psykosocial ohälsa på arbetsplatsen. Vi vill undersöka hur arbetsgivarens ansvar för det psykosociala arbetsmiljöarbetet beträffande kunskapskrav och utredningsskyldigheter har förändrats och hur Hovrättens argumentation i Krokom-målet hade kunnat påverkas av AFS 2015:4.

I uppsatsen utreds den rättsliga utvecklingen som skett inom området psykosocial arbetsmiljö. Vår rättsliga utredning leder fram till en analys som visar att AFS 2015:4 främst ökar de krav som ställs på arbetsgivarens kunskap om psykosocial ohälsa men i viss mån även utredningsskyldigheterna. Samtidigt visar analysen att AFS 2015:4 också innebär ett försämrat skydd för arbetstagarna eftersom vissa områden regleras mer generellt sedan införandet av AFS 2015:4. Vår uppfattning är att det finns svårigheter i att reglera ett ämne som psykosocial arbetsmiljö då det är beroende av individuella uppfattningar, därmed är vi kritiska till om AFS 2015:4 kommer att medföra några egentliga förbättringar för arbetstagaren.

Nyckelord: Arbetsmiljölagen, arbetsgivaransvar, psykosocial arbetsmiljö, kunskapskrav, utredningsskyldigheter

## Summary in English

Over the past few decades the way we work has undergone a great change. Work that previously affected us physically rather cause psychological issues today. In recent years, psychosocial illness has increased and is by now the most common cause of sick leave. In order to prevent the illness arised at workplaces *Arbetsmiljöverket* has issued a regulation (AFS 2015:4) of organizational and social work enviroment.

This essay aims to investigate, describe and analyze the obligations an employer has to pursue in order to prevent and manage psychosocial illness within the organisation. Furthermore the essay examines how the employer's responsibilities for the psyco-social work environment concerning requirments of knowledge and duty to investigate has been changed and how the court of appeals reasoning in the so-called Krokom-case should have been affected if the regulation (AFS 2015:4) had existed at the time.

This essay examines the legal developments that has been taking place in the area of psyco-social work enviroment. This leads to an analysis that shows that AFS 2015:4 mainly increases the requirements of knowledge but in some extent also the duty to investigate such matters. At the same time the analysis shows that AFS 2015:4 also has diminsed in some significant parts. Our view is that there are difficulties in regulating the psyco-social work environment, which is why we are critical of if AFS 2015:4 will bring improvements for workers.

Key words: Swedish Work Environment Act, the responsibilities of an employer, psyco-social work enviroment, recuirements of knowledge, duty of investigate.

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund | Ämne

Under de senaste årtiondena har sättet vi arbetar genomgått en stor förändring och arbetsuppgifterna har i stor utsträckning förflyttats från kropp till knopp. Arbeten som tidigare ansågs påverka oss fysiskt medför idag snarare psykiska besvär.<sup>1</sup> Antalet sjukskrivningar på grund av psykiska diagnoser är ett växande problem och räknas enligt försäkringskassan som den vanligaste orsaken till en sjukskrivning sedan 2014. Det har skett en klar ökning av sjukskrivningar i Sverige sedan 2010 och hela 59 procent av denna ökning anses bero på psykisk ohälsa.<sup>2</sup>

För att möta den negativa trenden har Arbetsmiljöverket ett flertal gånger arbetat för att ta fram föreskrifter som hanterar psykosocial ohälsa. Ett förslag lades fram år 2003 men avfärdades efter skarp kritik från arbetsgivarsidan.<sup>3</sup> Arbetsmiljöverket genomförde år 2012 en inspektionskampanj (*Inspektionskampanj SLIC Psykosocialariskbedömningar*) som syftade till att genomföra inspektioner på arbetsplatser för att bland annat öka arbetsgivares kunskap om psykosociala risker i arbetsmiljön.<sup>4</sup> Totalt genomfördes 408 inspektioner hos arbetsgivare inom olika branscher. I nästan hälften av inspektionerna ansågs det att arbetsgivaren hade bristande kunskap om nödvändiga riskbedömningar kopplat till den psykosociala arbetsmiljön.<sup>5</sup>

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) har arbetsgivaren ett ansvar att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa<sup>6</sup>, vilket betyder att arbetsförhållandena ska anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar ur såväl fysiska som psykiska hänseenden.<sup>7</sup> En undersökning utförd av (H)järnkoll (*En studie om psykisk ohälsa på jobbet*) visar trots detta att 47 procent av de tillfrågade (anställda i både privat och offentlig sektor) upplever att det inte sker något förebyggande arbete mot psykisk ohälsa på deras arbetsplats.<sup>8</sup> Trots att Sverige har en omfattande arbetsmiljöreglering som syftar till att

---

<sup>1</sup> Gunnarsson, Erik., Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich (2016), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön* -

<sup>2</sup> Lindwall, Ulrik & Olsson-Bohlin, Christina (2016), *Psykisk ohälsa - Korta analyser 2016:2*.

<sup>3</sup> Andersson, Peter (2013), *Vidta alla åtgärder som behövs*, s. 26.

<sup>4</sup> Strempl, Ywonne & Falk Berglind, Jeanette (2012), *Inspektionskampanj SLIC Psykosocialariskbedömningar*, Arbetsmiljöverket, ss. 2-3.

<sup>5</sup> Strempl & Falk Berglind, 2012, s. 3.

<sup>6</sup> 3 kap 2§ arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>7</sup> 2 kap 1§ 2 st. Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>8</sup> [http://www.nsp.h.se/wp-content/uploads/2014/09/Resultat\\_opinionundersokning\\_psykiskohalsa\\_arbetslivet.pdf](http://www.nsp.h.se/wp-content/uploads/2014/09/Resultat_opinionundersokning_psykiskohalsa_arbetslivet.pdf)

skydda arbetstagaren mot ohälsa och trots den oroväckande statistik som visar på att en stor andel av Sveriges arbetstagare lider av psykosocial ohälsa, finns det endast ett rättsfall i svensk rätt där arbetsgivaren blivit åtalad på grund av brister i det psykosociala arbetsmiljöarbetet, det så kallade Krokompålet. Rättsfallet behandlar bland annat huruvida arbetsgivaren hade vidtagit alla åtgärder som behövdes.

Under 2016 har en ny föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö utfärdad av Arbetsmiljöverket trätt i kraft. Med hjälp av föreskriften vill man komplettera det systematiska arbetsmiljöarbete som en arbetsgivare är skyldig att utföra. Kunskapen kring varför ohälsa uppstår i arbetslivet har förändrats och genom att förtydliga arbetsmiljöregleringen blir det lättare för arbetsgivaren att handla rätt.<sup>9</sup>

Mot denna bakgrund är det intressant att undersöka vilka skyldigheter arbetsgivaren har gentemot arbetstagaren för att tillhandahålla en god arbetsmiljö. Det är dessutom intressant att undersöka om den nya föreskriften (AFS 2015:4) skulle kunna leda till ökad kunskap kring den psykosociala ohälsan och om arbetsgivarens utredningsansvar för att upptäcka och mildra ohälsan har förändrats.

## 1.2 Syfte

Uppsatsens huvudsakliga syfte är att utreda, beskriva och analysera de skyldigheter som arbetsgivaren har för att hantera psykosocial ohälsa på arbetsplatsen. För att nå detta syfte kommer uppsatsen att redogöra för hur delar av den psykosociala arbetsmiljöregleringen har utvecklats sedan arbetsmiljölagen (1977:1160) trädde i kraft till hur den ser ut idag. För att belysa studiens syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- *Hur har arbetsgivarens ansvar för det psykosociala arbetsmiljöarbetet beträffande kunskapskrav och utredningsskyldigheter förändrats sedan AFS 2015:4 trätt i kraft?*
  
- *Hur hade hovrättens argumentation i Krokompålet beträffande arbetsgivarens utredningsskyldigheter kunnat påverkas av AFS 2015:4?*

---

<sup>9</sup> <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>

Frågeställningarna syftar till att precisera vilka åtgärder arbetsgivaren behöver vidta, beträffande kunskap och utredning av den psykosociala arbetsmiljön, för att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar enligt Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter.

### **1.3 Avgränsningar**

Uppsatsen syftar till att undersöka och redogöra för arbetsgivarens skyldigheter vad gäller psykosocial ohälsa. Därmed kommer arbetstagarnas och statens roll i denna fråga inte att utredas. Genom att begränsa oss till att endast undersöka arbetsgivarperspektivet kan en mer djupgående studie göras och på så sätt hoppas vi kunna åstadkomma en mer intressant uppsats. Arbetstagarna och staten spelar dock en stor roll i arbetsmiljöarbetet, varför vi har valt att beskriva det trepartsförhållande som finns däremellan. Genom detta vill vi visa att uppsatsen endast behandlar en sida av arbetsmiljöansvaret och därmed undvika att uppsatsen missförstås.

Uppsatsen fördjupar sig i de kunskapskrav och utredningsskyldigheter som arbetsgivaren ansvarar för i sitt arbetsmiljöarbete. De delar i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter som berör andra områden än dessa två har vi valt att avgränsa oss från. Valet av fördjupningsområden grundar sig i att kunskapskraven ges stort utrymme i den nya föreskriften (AFS 2015:4) och utredningsskyldigheterna ges stort utrymme i Krokommålet. Uppsatsen avgränsas även till att endast beröra arbetsmiljölagen och relevanta föreskrifter. Övriga författningar som reglerar arbetsrätten, exempelvis Lagen och anställningsskydd, diskuteras inte. Eftersom uppsatsen berör de kunskapskrav och utredningsskyldigheter som arbetsmiljölagen och dess föreskrifter ställer samt att vi inte undersöker eventuella följder om arbetsgivaren inte följer dessa bedöms avgränsningen naturlig.

Genom uppsatsen vill vi utreda den förändring som AFS 2015:4 medför. Vi kommer därför att studera de områden i arbetsmiljöregleringen som berör och har berört liknande områden som AFS 2015:4. Föreskriften reglerar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, varför uppsatsen avgränsas till att endast undersöka de organisatoriska och sociala förhållanden som kan bidra till psykosocial ohälsa. Därmed kommer



de fysiska belastningar som kan leda till att psykosocial ohälsa uppstår inte att tas i beaktande eller diskuteras.

Uppsatsens andra frågeställning syftar till att undersöka hur HovR argumentation i Krokombålet hade kunnat påverkas av den nya föreskriften (AFS 2015:4). Vi har avgränsat materialet från Krokombålet till att endast ta upp de delar som berör arbetsgivarens utredningsansvar enligt arbetsmiljöregleringen. Vi kommer alltså inte att undersöka hur HovR förhåller sig till övriga delar av rättsfallet. Eftersom uppsatsen syftar till att undersöka och utreda de skyldigheter arbetsgivaren har för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen anser vi att en närmare beskrivning av arbetsgivarens straffansvar i Krokombålet saknar relevans.

Avslutningsvis kommer endast svensk arbetslagstiftning behandlas i uppsatsen. EU:s *arbetsplatsdirektiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagnas hälsa och säkerhet i arbetet* har medfört vissa ändringar i den svenska arbetsmiljölagstiftningen men eftersom det är ett ramdirektiv är bestämmelserna i direktivet generella.<sup>10</sup> Direktivet fördjupar sig inte i de psykosociala förhållandena och därför har vi valt att inte undersöka detta direktiv.

## 1.4 Metod och material

För att genomföra uppsatsens rättsliga utredning har den rättsdogmatiska metoden använts. Metoden syftar till att fastställa de rättsregler som finns, *de lege lata*, och till att undersöka rättsregler som eventuellt borde skapas, *de lege ferenda*.<sup>11</sup> Eftersom den rättsdogmatiska metoden är kvalitativ har tolkningen en stor betydelse.<sup>12</sup> Uppsatsen undersöker de skyldigheter arbetsgivaren har beträffande den psykosociala arbetsmiljön, det vill säga en undersökning av *de lege lata*.

För att kunna analysera ett material måste det först beskrivas<sup>13</sup>, varför uppsatsen till viss del har en deskriptiv ansats. Utifrån det insamlade materialet har en tolkning av arbetsgivarens skyldigheter gjorts. Eftersom uppsatsen till stor del behandlar nyutvecklad, och ännu till stor del utforskad, reglering ska denna tolkning ses som en ge-

---

<sup>10</sup> Andersson (2013), s. 183.

<sup>11</sup> Lehrberg, Bert (2016), *Praktisk Juridisk Metod*, s. 203.

<sup>12</sup> Sandgren, Claes (2015), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, ss. 43-44.

<sup>13</sup> Sandgren (2015), s. 73.

nomgång av relevanta aspekter kring det undersökta området och inte som ett uttalande för hur materialet bör tolkas.

Vid en rättsdogmatisk metod utgår man från de traditionella rättskällorna och uppsatsens främsta rättskälla är arbetsmiljörättslig lagstiftning. Både arbetsmiljölagen och föreskrifter utformade av Arbetsmiljöverket har undersökts, dessutom har förarbeten, doktrin och praxis granskats och bearbetats för att utreda rättsområdet. Utöver de traditionella rättskällorna har material inhämtats från Arbetsmiljöverket i form av remissutlåtande och allmänna råd. Genom att granska och bearbeta detta material vill vi förmedla en övergripande bild av rättsläget beträffande de frågor som uppsatsen avser att besvara.

För att förstå förhållandet mellan arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver man förstå den grundläggande rättsliga hierarkin. I toppen av hierarkin finner vi de auktoritativa rättskällorna.<sup>14</sup>

- Grundlag
- Lag
- Förordning
- Föreskrift

Vid konflikt mellan dessa författningar får den lägre ge vika. Efter lagtext kommer domstolspraxis och därefter lagens förarbeten, till dessa finns de supplerande rättskällorna i form av doktrin, sedvana och bruk.<sup>15</sup> Denna uppsats fokuserar främst på den nedre delen av den rättsliga hierarkin då arbetsmiljölagen är en ramlag och föreskrifter har därmed en betydande roll.

För att skapa en sammanhängande bild av rättskällorna har vi tillämpat så kallad kedjesökning för att samla in materialet, vilket betyder att referenser i en text har tagit oss vidare till andra källor.<sup>16</sup> Arbetet inleddes med att undersöka de paragrafer som inkluderas i arbetsmiljölagen och som berör den psykosociala arbetsmiljön. Därifrån tog vi

---

<sup>14</sup> Lehrberg (2016), s. 110.

<sup>15</sup> Lehrberg (2016), ss. 106 & 110.

<sup>16</sup> Sandgren (2015), s. 99.

oss vidare till bland annat förarbeten och föreskrifter som berör uppsatsen och dess frågeställningar. Förarbeten är ett samlingsnamn som inkluderar alla handlingar som skapats från initiativet till en ny lagstiftning tills dess att lagen stiftas.<sup>17</sup> Eftersom arbetsmiljölagen är en ramlag var det naturligt att göra en djupgående undersökning av förarbeten och på så sätt få en djupare förståelse för syftet med lagen och hur den är avsedd att tolkas och brukas.

Efter att ha gått igenom tillämplig doktrin kom vi fram till att Krokombålet var det enda omdiskuterade rättsfallet som berör uppsatsens syfte. För att utreda huruvida det finns några andra rättsfall som rör den psykosociala arbetsmiljön genomfördes ett mailutskick till åklagarmyndigheter, tingsrätter och hovrätter. Samtliga styrkte att Krokombålet är det enda rättsfallet som berör uppsatsämnet. Därav drog vi slutsatsen att Krokombålet är det enda rättsfallet som hanterar det förebyggande arbetet av psykosocial ohälsa på arbetsplatsen.

De material som är inhämtat från doktrin kan vara influerat av författarens egna åsikter och värderingar. Detta har vi haft i beaktande när vi bearbetat källorna, men eftersom uppsatsen till viss del har ett historiskt perspektiv har detta material varit av intresse för att belysa den arbetsrättsliga problematiken som uppsatsen berör. För att redogöra för rättsläget på ett neutralt sätt har vi försökt att ha en objektiv inställning till det material som är inhämtat från doktrin. Att skapa en helt objektiv uppsats anses dock omöjligt, olika värderingar påverkar uppsatsen, dels vilket material som använts men även hur materialet tolkas.<sup>18</sup> För att undvika detta i en så stor utsträckning som möjligt har vi haft detta i åtanke och försökt presentera materialet på ett objektivt sätt. Vi har även varit tydliga med att visa när det är våra egna uppfattningar som läggs fram för att på så vis minska risken för missförstånd.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen kommer inledningsvis att ge läsaren den bakgrundsinformation som behövs för att kunna ta till sig det efterföljande materialet. För att visa den rättsliga utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön över tid presenteras lagtext, förändringar

---

<sup>17</sup> Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003), *Tolkning och tillämpning*, s. 43.

<sup>18</sup> Sandgren (2015), s. 69.

i lagtext samt föreskrifter i den kronologiska ordningen som respektive författning har trätt i kraft.

Första kapitlet omfattar uppsatsens syfte, vilken metodik och vilket material som använts samt en begreppsdefinition. Kapitel två inleds med en historisk beskrivning av arbetsmiljölagstiftningen. Därefter beskrivs arbetsmiljölagens uppbyggnad och dess koppling till Arbetsmiljöverkets föreskrifter och dess betydelse.

Kapitel tre inleds med en genomgång av arbetsmiljölagens innehåll och de allmänna skyldigheter som innefattas. Därefter presenteras den relevanta rättsliga utvecklingen som ägt rum för psykosocial arbetsmiljö från utformandet av arbetsmiljölagen (1977:1160) till AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Kapitlet avslutas med en presentation av de relevanta delarna av Krokombålet.

I kapitel fyra behandlas den nya föreskriften (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. De delar som framhävs särskilt är kunskap, arbetsbelastning och kränkande särbehandling. I uppsatsens femte kapitel analyseras det material som tidigare presenterats. Kapitlet består av fem frågeställningar som syftar till att ställa materialet i relation till uppsatsens syfte och frågeställningar. Avslutningsvis framförs en egen reflektion på det analyserade materialet.

## 1.6 Begreppsdefinitioner

Uppsatsen utgår från samma begreppsdefinitioner som använts i AFS 2015:4 när det gäller: *organisatorisk arbetsmiljö, social arbetsmiljö och kränkande särbehandling*. Övriga begreppsdefinitioner är hämtade från förarbeten, praxis och doktrin.

Med *organisatorisk arbetsmiljö* menas de villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.<sup>19</sup>

Med *social arbetsmiljö* menas de "*villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt spel från chefer och kollegor.*"<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> 4 § AFS 2015:4.

<sup>20</sup> 4 § AFS 2015:4.

Med *kränkande särbehandling* menas “handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”<sup>21</sup>

Uppsatsen använder samma definition av *hälsa* som världshälsoorganisationen WHO. WHO definierar *hälsa* som: ett tillstånd av fysisk, psykisk och socialt välbefinnande.<sup>22</sup>

Begreppet *rutiner* är i denna uppsats likställt med formaliserad kunskap.

Begreppen *psykosocial* och *psykosocial arbetsmiljö* spelar en väsentlig roll i denna uppsats därför kommer en vidare definition av dessa begrepp och vårt förhållningssätt till dem presenteras nedan.

Begreppet *psykosocial* innebär enligt Theorell ett samspel mellan psykiska och sociala faktorer.<sup>23</sup> Den psykosociala arbetsmiljön räknas enligt Agervold som den hälsopåverkan som inte har med fysiska förhållanden på arbetsplatsen att göra.<sup>24</sup> Ett exempel kan vara att en arbetstagare inte ska bli tilldelad fler arbetsuppgifter än vad en arbetstagare anses klara av. Vad det psykosociala begreppet innebär är dock svårfångat och det finns ingen legaldefinition. I förarbetet (prop. 1976/77:149) till arbetsmiljölagen ges följande definition:<sup>25</sup>

“De psykosociala förhållandena utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetslivet framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska arbetsmiljöfaktorer.”

Detta betyder att psykosociala faktorer för arbetsmiljön inte avser någon enskild grupp utan omfattar flera olika arbetsmiljöfaktorer och bör snarare uppfattas vara en

---

<sup>21</sup> 4 § AFS 2015:4.

<sup>22</sup> SOU 1976:3, s. 87. Med hänvisning till: The Preparatory Committee of the International Health Conference, ECOSOC, F/H/PC/WZ, den 2mars 1946.

<sup>23</sup> Theorell (red) (2012), *Psykosocial miljö och stress*, s. 14.

<sup>24</sup> Agervold, Mogens (2001), *Arbete och Stress - En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*, ss. 32-34.

<sup>25</sup> Prop. 1976/77:149, s. 223.

helhetssyn på arbetsmiljön. Till skillnad från fysiska besvär uppstår inte de psykosociala besvärerna förrän arbetstagaren själv uppfattar dem. Arbetstagarens egen upplevelse har därför en avgörande betydelse när det kommer till den psykosociala arbetsmiljön och denna påverkas av både fysiska, organisatoriska och sociala faktorer.<sup>26</sup> Arbetstagarens upplevelse påverkas även av individuella faktorer, så som tidigare erfarenheter och arvsanlag, vilket betyder att ett samspel av de individuella förutsättningar och den arbetsmiljö som arbetstagaren befinner sig i avgör hur personen reagerar på arbetsmiljön.<sup>27</sup>

Eftersom denna uppsats till stor del handlar om att undersöka den nya föreskriften (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö kommer, som tidigare nämnt i avsnitt 1.4, den fysiska påverkan på den psykosociala hälsan inte att diskuteras. Därför kommer vi i följande delar av uppsatsen syfta på den hälsopåverkan som sker på grund av organisatoriska och sociala förhållande när vi fortsättningsvis talar om begreppen *psykosocial* och *psykosocial arbetsmiljö*.

---

<sup>26</sup> Prop. 1976/77:149, ss. 225-226.

<sup>27</sup> SOU 1976:3, ss. 89-90.

## 2 Arbetsmiljölagen

### 2.1 Bakgrund till arbetsmiljölagen

Den första lagen för skydd mot yrkesfara (1889:19) introducerades år 1889. Denna lag omfattade dock enbart industriarbetare. Först 1963 fick Sverige en skyddslag (1949:1) som inkluderade i princip alla arbetstagare som utförde arbete för arbetsgivarens räkning.<sup>28</sup>

Av SOU 1972:86 (*Bättre arbetsmiljö delbetänkande*) framgår det att samhället genomgår en stor förändring och att arbetsmiljön är en central del i denna förändring. Det framgår att psykologiska och sociologiska aspekter har tillmätts en allt större betydelse bland de insatser som vidtagits för att skydda arbetstagarna mot ohälsa, och uppmärksamhet har börjat riktas mot beteendevetenskapliga problem.<sup>29</sup> I prop. 1976/77:149 diskuteras de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön men det framgår att arbetstagarorganisationerna TCO och SACO redan då ansåg att fokus på dessa aspekter i det nya lagförslaget var allt för svagt.<sup>30</sup> Prop. 1976/77:149 låg till grund för den nya arbetsmiljölagen (1977:1160), som är gällande än idag.

### 2.2 Arbetsmiljölagen och dess koppling till Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Enligt Glavå och Hansson är arbetsmiljölagen främst en skyddslagstiftning som syftar till att skydda den svagare parten, som antas vara arbetstagaren.<sup>31</sup> Arbetsmiljölagen är i grunden utgångspunkten för allt arbetsmiljöarbete och är att betrakta som en så kallad ramlag.<sup>32</sup> Enligt Esping är definitionen av ramlagar följande:<sup>33</sup>

“En lag som innehåller eller utgår från en materiell målbestämning som, efter vissa regler, skall preciseras och konkretiseras av förvaltningsmyndighet, genom prejudikat av domstol, genom kommunala beslut eller genom kollektivavtal. Eller i kombinationer av dessa.”

---

<sup>28</sup> Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin (2014), *Arbetsmiljölagen - med kommentar*, ss. 15-16.

<sup>29</sup> SOU 1972:86, ss. 11-12.

<sup>30</sup> Prop. 1976/77:149 s. 31.

<sup>31</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*, s. 64.

<sup>32</sup> Glavå & Hansson (2016), s. 618.

<sup>33</sup> Esping, Hans (1994), *Ramlag i förvaltningspolitiken*, s. 52.

Detta innebär att lagen sätter ramarna för arbetsmiljöarbetet på ett övergripande plan för att sedan fyllas ut av detaljerade föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket.<sup>34</sup> Innan Arbetsmiljöverket utfärdar en föreskrift skickas den på remiss till en rad olika instanser så som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.<sup>35</sup> Till föreskriftens bindande regler följer oftast kommentarer eller allmänna råd som syftar till att förklara de bindande reglerna, dessa är dock inte bindande.<sup>36</sup>

Av prop. 1976/77:149 som låg till grund för den nuvarande arbetsmiljölagen framgår det att eftersom arbetsmiljölagen ska vara tillämplig på olika typer av arbetsplatser vore det inte ändamålsenligt att detaljreglera detta i lagen.<sup>37</sup> Det konstateras att den tekniska utvecklingen som pågår i samhället går så snabbt att en detaljreglerande lagstiftning hade behövt ändras ofta, vilket skulle kräva en väsentlig tidsåtgång. Därför föreslogs det att lagen skulle utformas som en ramlag.<sup>38</sup>

### **2.3 Arbetsmiljölagen och dess trepartsförhållande**

Enligt Andersson är arbetsmiljöområdet ett tvärgående ämne. Med detta menar Andersson att det omfattar både offentlighetsrättsliga aspekter i form av straffrättsliga ställningstagande, såväl som privaträttsliga aspekter i form av avtalsrättsliga och skadeståndsrättsliga ställningstaganden. Skälet till den rättsliga bredden är att arbetsmiljölagen syftar till att reglera det trepartsförhållande som finns mellan staten, arbetsgivaren och arbetstagararen. Denna form av reglering är kännetecknande för arbetsmiljörätten i Sverige.<sup>39</sup>

Näringsdepartementet tillsatte en utredning DS 2001:28 (*Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv*) för att undersöka den arbetsrelaterade ohälsan som var kopplad till stress och andra sociala och organisatoriska problem samt för att upprätta en ny strategi för arbetsmiljöarbetet. Utredningen fastslog att staten inte på egen hand kunde axla ansvaret för den utvecklingen som var på väg. Utredningsgruppen föreslog att det krävdes en trepartsdialog med bred samsyn och gemensamma re-

---

<sup>34</sup> Steinberg, Maria (1992), *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, s. 111.

<sup>35</sup> <https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/>

<sup>36</sup> Steinberg (1992), s. 111.

<sup>37</sup> Prop. 1976/77:149, s. 219.

<sup>38</sup> Prop. 1976/77:149, s. 219.

<sup>39</sup> Andersson (2013), s. 114.



ferensramar för alla berörda parter.<sup>40</sup> Den breda samsynen skulle uppnås genom delaktighet, inflytande och samverkan inom trepartsdialogen.<sup>41</sup> Under utredningen konstaterades det att det var på den enskilda arbetsplatsen som de viktigaste åtgärderna kunde vidtas för att motverka stress. Skälet till detta ställningstagande var att olika branschens reella förutsättningar samt organisationernas storlek och personalsammansättning gjorde det omöjligt för samhället att i detalj styra mot en positiv utveckling. Statens ansvar i detta skulle vara att främja ett offensivt och konstruktivt arbete på de enskilda arbetsplatserna.<sup>42</sup>

Beträffande relationen mellan arbetsmarknadens parter går det att utläsa ur prop. 1976/77:149 att både arbetstagare och arbetsgivare åläggs en skyldighet att samverka för att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>43</sup> Denna ambition om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare förverkligades sedermera och kan nu återfinnas i 3 kap 1a § AML.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Ds 2001:28, s. 210.

<sup>41</sup> Ds 2001:28, s. 211.

<sup>42</sup> Ds 2001:28, s. 210.

<sup>43</sup> Prop. 1976/77:149, s. 251.

<sup>44</sup> 3 kap 1a § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

### 3 En kronologisk presentation av den psykosociala arbetsmiljöregleringen

#### 3.1 Allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen

Enligt 1 kap. 1 § AML är lagens ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.<sup>45</sup> Av SOU 1976:3 (*Rapporter i psykosociala frågor*) framgår det att för att förbättra arbetsmiljön vill utredningen dels framhäva de reaktioner som är funktionsförbättrande och som anses gynnsamma för arbetstagarens hälsa och dels motverka sådana reaktioner som anses ha en sjukdomsframkallande effekt.<sup>46</sup>

När kraven på arbetsmiljön utvecklas är det viktigt att ta hänsyn till arbetets natur och kraven bör utvecklas i takt med den tekniska och sociala utvecklingen.<sup>47</sup> Enligt 2 kap. 1 § AML ska arbetsgivaren anpassa arbetsförhållandena till människors olika förutsättningar ur fysiska och psykiska avseenden och arbetstagaren ska ges möjlighet att själv påverka arbetsförhållandena.<sup>48</sup> När det kommer till psykiska aspekter är det viktigt att ta hänsyn till exempelvis samarbete, varierade arbetsuppgifter och eget initiativtagande.<sup>49</sup>

Arbetsgivarna ska ta hänsyn till arbetstagarnas individuella olikheter som finns på arbetsplatsen, vilket betyder att en generell bedömning av alla arbetstagare inte anses vara tillräcklig. För att undvika att arbetstagaren utsätts för ohälsa måste arbetsgivaren ta hänsyn till olika aspekter. Viktigt att komma ihåg är att även en för låg arbetsbelastning kan bidra till ohälsa då även ett understimulerade arbete kan bidra till psykologiska störningar.<sup>50</sup>

Genom arbetsmiljölagen vill lagstiftaren uppnå *det goda arbetet*. Förutom arbetsmiljölagens övergripande syfte, att det ska vara en god och säker arbetsplats, ska lagen också ses som ett stöd för skapandet av goda arbetsorganisationer.<sup>51</sup> Arbetsmiljölagen uttrycker i 2 kap 1 § 3 st. en rätt för arbetstagaren att delta i utvecklingsarbete och på-

---

<sup>45</sup> 1 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>46</sup> SOU 1976:3, s. 90.

<sup>47</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>48</sup> 2 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>49</sup> Prop. 1976/77:149, s. 224.

<sup>50</sup> Ericson & Gustafsson (2014), ss. 40-41.

<sup>51</sup> Ericson & Gustafsson (2014), s. 19.

verka arbetssituationen.<sup>52</sup> Syftet med detta är enligt Ericson och Gustafsson att engagera arbetstagarna och på så sätt öka möjligheten för att denne upplever arbetssituationen som meningsfull. Möjligheten att utveckla arbetssituationen till det bättre är större om arbetstagaren själv får påverka och prova nya arbetsuppgifter.<sup>53</sup>

### **3.2 Arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs enligt arbetsmiljölagen**

Arbetsgivaren skall enligt 3 kap 2 § AML vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att sådant arbete som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.<sup>54</sup>

Enligt Andersson är begreppet *vidta alla åtgärder som behövs* en grundsats som ger uttryck för att det är arbetsgivaren som har ett huvudansvar för arbetsmiljön och att detta ansvar är omfattande.<sup>55</sup> Grundsatsen har funnits i arbetsmiljöregleringen sedan slutet på 1800-talet och ansågs länge innebära att arbetsgivaren skulle iaktta allt som ansågs skäligt för att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.<sup>56</sup> Inför arbetet med den nya arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår det i prop. 1976/77/149 att en skälighetsbedömning ansågs vara för omfattande.<sup>57</sup>

Enligt prop. 1976/77:149 ska arbetsmiljön vara tillfredsställande och arbetsgivaren ska med hjälp av tillgängliga kunskaper och kontrollmetoder försäkra sig om detta. Det är viktigt att det sker ett fortlöpande underhåll för att upprätthålla en god arbetsmiljö och arbetsgivaren har en utredningsskyldighet om det uppstår misstankar om risk för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen.<sup>58</sup> En arbetsgivare kan enligt prop. 1976/77:149 inte undgå att vidta arbetsmiljöåtgärder på grund av ekonomiska hänsynstaganden. En arbetstages hälsa får inte under några omständigheter utsättas för ohälsosamma förhållanden, en arbetsgivare kan alltså inte undgå att vidta åtgärder på grund av den ekonomiska situation som verksamheten befinner sig i. En bedömning

---

<sup>52</sup> 2 kap. 1 § 3 st. Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>53</sup> Ericson & Gustafsson (2014), ss. 37 & 40.

<sup>54</sup> 3 kap. 2 § 1 st. Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>55</sup> Andersson (2013), ss. 238-239.

<sup>56</sup> Andersson (2013), s. 239.

<sup>57</sup> Prop. 1976/77:149, s. 252.

<sup>58</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253.

ska göras huruvida den insats som krävs för att förbättra arbetsmiljön är rimlig i förhållande till det resultat som insatsen kan medföra.<sup>59</sup>

### **3.3 Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön**

Den föreskrift (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön som på 1980-talet utfärdades av Arbetarskyddsstyrelsen upphörde att gälla vid införandet av den nya föreskriften (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. AFS 1980:14 innehöll uteslutande allmänna råd för arbetsgivaren. Råden var inte juridiskt bindande utan gav endast en beskrivning om vad begreppet psykosocial arbetsmiljö kunde ha för innebörd i ett rättsligt sammanhang.<sup>60</sup> En arbetsgivare kunde enligt föreskriften välja att genomföra arbetsmiljöarbetet på annat sätt än vad AFS 1980:14 föreskrev för att nå det önskvärda resultatet.<sup>61</sup> Av de föreskrifter som upphävdes genom införandet av AFS 2015:4 var det endast AFS 1980:14 som i sin helhet enbart bestod av allmänna råd.

Föreskriften (AFS 1980:14) framhävde att tillit till kollegor och omgivning är av central betydelse för att skapa en positiv arbetsupplevelse. För att uppnå detta bör arbetstagarna bli tilldelade den information och kunskap som berör dess arbetssituation, exempelvis information om egna arbetsuppgifter, ansvarsområden samt sin roll i verksamheten.<sup>62</sup>

Beträffande arbetsgivarens utredningsansvar gällande psykosociala faktorer på arbetsplatsen föreslog AFS 1980:14 att man skulle beakta gruppvisa effekter vid en utredning av brister i arbetsförhållanden, exempelvis om en organisatorisk enhet uppvisar påfrestningssymtom av olika slag. Om företagshälsovård finns att tillgå kan det vara lämpligt att denna ansvarar för utredningsarbetet.<sup>63</sup>

### **3.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

I början på 1990-talet genomgick arbetsmiljölagen en förändring och systematiskt arbetsmiljöarbete blev en del av arbetsmiljörégleringen. I tredje kapitlet arbetsmiljöla-

---

<sup>59</sup> Prop. 1976/77:149, ss. 253-254.

<sup>60</sup> Anderson (2013), s. 199.

<sup>61</sup> AFS 1980:14, s. 3.

<sup>62</sup> AFS 1980:14, s. 4.

<sup>63</sup> AFS 1980:14, s. 10.

gen anges de allmänna skyldigheterna och i 3 kap 2a § finns reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt Ericson och Gustavson är reglerna bland de viktigaste i arbetsmiljölagen och fastställer den metodik som arbetsgivaren bör tillämpa för att förebygga uppkomsten av ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.<sup>64</sup> 3 kap 2a § AML stadgar att arbetsgivaren på ett systematiskt sätt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljön lever upp till de krav som finns i arbetsmiljölagen och de tillhörande föreskrifterna.<sup>65</sup> Arbetsgivaren ska utreda arbets-skador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som för-anleds av detta.<sup>66</sup> Redan i prop. 1976/77:149 framgår det att arbetsmiljön skall betrak-tas som en helhet och att det är arbetsgivaren som bär det yttersta ansvaret för en sä-ker arbetsmiljö.<sup>67</sup> Inför den lagändring i arbetsmiljölagen som genomfördes på 1990-talet föreslogs i prop. 1990/91:140 ett förtydligande av arbetsgivares skyldigheter be-träffande systematiskt arbetsmiljöarbete och därefter infördes 3 kap 2a § AML.<sup>68</sup> En förutsättning för att ett förebyggande arbetsmiljöarbete ska fungera är enligt prop. 1990/91:140 att arbetsmiljöfrågorna behandlas tillsammans med verksamhetens öv-riga ärende och att frågorna planeras, genomförs och följs upp på ett systematiskt sätt.<sup>69</sup>

### **3.5 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem**

I samband med att AFS 2015:4 trädde i kraft upphävdes även AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem. AFS 1990:18 syftade till att minska arbetsmiljöriskerna i omvårdnadsarbete som tog plats i vårdtagarens hem. De psykosociala aspekterna i föreskriften var främst riktad mot vårdtagaren och dennes behov men det framgår i 2 § AFS 1990:18 att hänsyn skall tas till arbetstagarens fysiska och psykiska hälsa när arbetet planeras, organiseras och genomförs.<sup>70</sup> I 3 § beskrivs det att arbetstagaren ska få den kunskap om arbetsförhållanden i det enskilda hemmet som krävs.<sup>71</sup> I det all-männa rådet till 3 § förtydligas det att arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren har tillräcklig utbildning för att undgå risker i arbetet, exempelvis kunskaper om konflikt-

---

<sup>64</sup> Ericsson & Gustafsson (2014), s. 68.

<sup>65</sup> Ericsson & Gustafsson (2014), s. 68.

<sup>66</sup> 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>67</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253.

<sup>68</sup> Prop. 1990/91:140, s. 8.

<sup>69</sup> Prop. 1990/91:140, s. 38.

<sup>70</sup> 2 § AFS 1990:18.

<sup>71</sup> 3 § AFS 1990:18.

hantering.<sup>72</sup> Angående arbetsgivarens utredningsansvar nämns inget specifikt i AFS 1990:18.

### **3.6 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet**

Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling var den tredje föreskriften som upphörde att gälla när AFS 2015:4 trädde i kraft. Definitionen av kränkande särbehandling i AFS 1993:17 var:<sup>73</sup>

“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.”

Av 2 § AFS 1993:17 framgår det att arbetsgivaren så långt möjligt är, ska planera och organisera arbetet på ett sätt som förebygger kränkande särbehandling.<sup>74</sup> Arbetarskyddsstyrelsen utformade kommentarer till paragraferna i AFS 1993:17, i vilka det bland annat uttalades att arbetsgivaren kunde utveckla policys för att hålla den psykiska och sociala arbetsmiljön så god som möjligt och för att förebygga negativa beteenden.<sup>75</sup> I kommentaren till 2 § nämns att det är nödvändigt att de i arbetsledande ställning har nödvändiga kunskaper om det arbetsrättsliga regelverket och hur olika arbetsvillkor påverkar personalen.<sup>76</sup> I 3 § framhålls vikten av att arbetsgivaren klargör att kränkande särbehandling är oacceptabelt i verksamheten.<sup>77</sup> Eftersom en person i arbetsledande ställning har en nyckelroll på arbetsplatsen ansågs det naturligt att denne har stor prägel på de normer som råder på arbetsplatsen.<sup>78</sup>

Enligt 4 § AFS 1993:17 ska det finnas rutiner på arbetsplatsen för att i ett tidigt skede upptäcka eventuella otillfredsställande arbetsförhållande, problem i arbetsorganisationen eller missförhållanden i samarbeten.<sup>79</sup> Tidiga insatser för att motverka negativt beteende kan ha en avgörande betydelse för dess utfall. En lösning på sådana problem

---

<sup>72</sup> AFS 1990:18, s. 6.

<sup>73</sup> 1 § AFS 1993:17.

<sup>74</sup> 2 § AFS 1993:17.

<sup>75</sup> AFS 1993:17, s. 6.

<sup>76</sup> AFS 1993:17, s. 6.

<sup>77</sup> 3 § AFS 1993:17.

<sup>78</sup> AFS 1993:17, s. 7.

<sup>79</sup> 4 § AFS 1993:17.

kan vara att samtala med de berörda.<sup>80</sup> Om kränkande särbehandling påvisats ska det omedelbart sättas in motverkande åtgärder. Utöver detta ska det också utredas om orsaken härstammat inifrån arbetets organisation.<sup>81</sup> Av 6 § AFS 1993:17 framgår det att arbetsgivaren måste ha rutiner som säkerställer att arbetstagaren snabbt kan få hjälp och stöd vid kränkande särbehandling.<sup>82</sup> I kommentaren till 6 § AFS 1993:17 lyfts åtgärder som att erbjuda arbetstagaren en omplacering eller utbildning fram som alternativ för att lösa akuta kriser.<sup>83</sup>

### **3.7 Föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete**

Arbetsgivarens skyldigheter avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas genom AFS 2001:1, i vilken de psykosociala aspekterna ges stort utrymme. Av 2 § AFS 2001:1 framgår vad det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär, att arbetsgivaren på ett systematiskt sätt ska arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.<sup>84</sup> I de allmänna råd som är kopplade till 2 § framgår det att det är viktigt att arbetstagarna ges möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling samt till variation, samarbete och sociala kontakter för att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande.<sup>85</sup>

Av 3 § AFS 2001:1 framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av verksamheten.<sup>86</sup> Det ska omfatta alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet ska inte endast syfta till att ta hänsyn till faktorer som påverkar hälsan negativt utan även på sådana faktorer som bidrar till en god hälsa.<sup>87</sup> Av 5 § framgår det att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheten för att ohälsa ska förebyggas och för att en tillfredsställande arbetsmiljö ska uppnås.<sup>88</sup>

---

<sup>80</sup> AFS 1993:17, s. 8.

<sup>81</sup> 5 § AFS 1993:17.

<sup>82</sup> 6 § AFS 1993:17.

<sup>83</sup> AFS 1993:17, s. 10.

<sup>84</sup> 2 § AFS 2001:1.

<sup>85</sup> AFS 2001:1, ss. 8-9.

<sup>86</sup> 3 § AFS 2001:1.

<sup>87</sup> AFS 2001:1, s. 9.

<sup>88</sup> 5 § ASF 2001:1.

Enligt 6 § AFS 2001:1 ska arbetsgivaren göra en uppgiftsfördelning i verksamheten mellan arbetstagare, chefer och personer i arbetsledande ställning så att dessa får i uppgift att säkerställa att ohälsa och risker undanröjas samt att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska se till att de som blir tilldelade en uppgift bland annat har de nödvändiga resurserna och kunnande som behövs för uppgiften, exempelvis ska personen ha kunskap om de psykologiska, sociala och fysiska förhållanden som innebär risk för ohälsa eller olycksfall.<sup>89</sup> I de allmänna råden till denna bestämmelse framgår det att chefer och arbetsledande personal ska ha god insikt i hur personer reagerar i olika situationer och de ska vara insatta i hälsomässiga effekter som kan påverkas av arbetsförhållandena på arbetsplatsen.<sup>90</sup> Enligt 7 § ska även arbetstagarna ha kunskap om arbetet och riskerna som det kan medföra och det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetstagarna får denna kunskap.<sup>91</sup>

I AFS 2001:1 behandlas även riskbedömning och det framgår i 8 § AFS 2001:1 att arbetsgivaren har ett undersökningsansvar. Arbetsgivaren ska regelbundet utreda arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att en arbetstagare kan drabbas av ohälsa.<sup>92</sup> Det framgår i prop. 1990/91:140 att man i det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste observera eventuella risker i den psykiska arbetsmiljön. Det förebyggande arbetet anses viktigt och såväl arbetsgivare som arbetstagare bör ha kunskap om hur man i ett tidigt skede identifierar varningstecken så som hög sjukfrånvaro, vantrivsel och relationsproblem.<sup>93</sup> Arbetsgivaren ska alltså som en del av riskbedömningsarbetet vara uppmärksam på effekter av exempelvis hög arbetsbelastning. En förutsättning för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas är att arbetsgivaren innehar kunskap om vilka risker som finns.<sup>94</sup>

### **3.8 Krok-målet**

Krok-målet handlar om en arbetstagare, L.P som på grund av kränkande särbehandling av sin gruppleddare har insjuknat i depression och sedan tagit sitt liv. Rättsfallet tas först upp av TR (Mål nr: B 2863-11) men överklagas till HovR (Mål nr: B 399-14). I målet utreds de åtalades straffansvar, som visserligen inte går att koppla till syf-

---

<sup>89</sup> 6 § AFS 2001:1.

<sup>90</sup> AFS 2001:1, s. 11.

<sup>91</sup> 7 § AFS 2001:1.

<sup>92</sup> 8 § AFS 2001:1.

<sup>93</sup> Prop. 1990/91:140, s. 40.

<sup>94</sup> AFS 2001:1, s. 13.



tet av denna uppsats, men eftersom HovR till stor del diskuterar huruvida arbetsmiljöarbetet varit tillräckligt kan delar av rättsfallet appliceras på uppsatsens kontext.

### **3.8.1 Yrkande och grunder**

Åklagaren yrkar på ansvar för vållande till annans död. Genom att de två cheferna med arbetsmiljöansvar har åsidosatt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen har de bidragit till L.Ps död. De har trots varningar om självmord valt att varsla L.P om avsked och därmed gjort ett medvetet risktagande som orsakat döden.

### **3.8.2 Domskäl**

Såväl TR som HovR utreder huruvida brott mot 3 kap. 7-9 §§ BrB har begåtts genom att någon uppsåtligt eller av oaktsamhet har åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat denne till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott (3 kap. 10§ BrB). Begreppet *i enlighet med arbetsmiljölagen* inkluderar även arbetsmiljöförordningen och de föreskrifter som är utfärdade av Arbetsmiljöverket.

### **3.8.3 Tingsrätten: Mål nr: B 2863-11**

TR menar att de åtalade har vidtagit vissa åtgärder för att förebygga L.Ps ohälsa. De har bland annat ordnat ett trepartssamtal och en mobbningsutredning. Enligt TR är det dock uppenbart att mobbningsutredningen utfördes på ett undermåligt sätt. De åtalade har enligt TR inte på ett korrekt sätt undersökt möjlighet för arbetsanpassningar eller omplaceringsutredningar och det är därmed uppenbart att de inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Sammanfattningsvis menar TR att de två åtalade har åsidosatt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen för att förebygga att ohälsa uppstår. De anses inte ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra sjukdom eller dödsfall och de har dessutom varslat L.P om avsked trots en avsaknad av vetskap om huruvida det fanns grund för avsked eller inte. Därmed menar TR att de åtalade handlat oaktsamt och därmed gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom att ha vållat annans död.

### **3.8.4 Hovrätten: Mål nr: B 399-14**

Enligt HovR finns det inte någon principiell skillnad när det kommer till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för psykosociala brister jämfört med de fysiska bristerna. Där emot menar domstolen att de brister som beror på psykosociala förhållanden är svå-

rare att åtgärda och att det ofta finns olika uppfattningar om problemet när detta grundar sig på mellanmännsliga förhållanden. HovR menar visserligen att detta ställer högre krav på personen som bär arbetsmiljöansvaret men säger samtidigt att det också betyder att toleransen för olika bedömningar får ges större utrymme.

HovR utredning syftar delvis till att avgöra huruvida det var möjligt för de två cheferna med arbetsmiljöansvar att vidta andra åtgärder än de som vidtogs. Enligt domstolen är en konstruktiv diskussion önskvärd för att i ett första skede försöka lösa samarbetsvårigheter. Om inte detta hjälper kan anpassningsåtgärder behöva vidtas för att minska kontakten mellan de personer där samarbetet är bristfälligt. I rättsfallet framkommer det att de åtalade har försökt reda ut samarbetsproblemen men att motsättningarna varit så starka att ytterligare diskussioner inte hade kunnat lösa problemet. Vad gäller anpassningsåtgärder menar HovR att sådana åtgärder som hade syftat till att ändra L.Ps arbetsuppgifter hade varit verkningslösa eftersom problemet grundades i samarbetsproblem. HovR menar att man inte kan begära att arbetsgivaren ska omorganisera verksamheten eller skapa ett nytt arbete för L.P men poängterar å andra sidan att de två cheferna borde ha genomfört en närmare utredning av huruvida en arbetsanpassning var möjlig.

HovR utreder även huruvida de två cheferna hade kunnat omplacera L.P för att förhindra ohälsan. HovR menar visserligen att L.P dels lämnat ett otydligt beslut huruvida han ville bli omplacerad eller inte och dels att de psykiska förhållanden som L.P befann sig i gjorde det svårt att genomföra en omplacering, men samtidigt menar HovR att de två cheferna borde ha undersökt möjligheten till omplacering närmare innan de avfärdade åtgärden. Därför ansåg HovR att både omplacerings- och arbetsanpassningsutredningen var bristfälliga och att arbetsgivaren till viss del åsidosatt de krav som arbetsmiljölagstiftningen ställer.

För att undersöka samarbetsproblemen på arbetsplatsen genomförde en av de åtalade cheferna en mobbningsutredning. Enligt HovR var bristerna i mobbningsutredningen mer framträdande. I utredningen hördes endast de två inblandade personerna och övriga arbetskollegor hördes inte, trots att de lämnat indikationer på att de berördes av problemet. Av denna anledning baserades mobbningsutredningen på ett bristfälligt underlag. Med tanke på att den chef som genomförde mobbningsutredningen var

medveten om arbetstagarens psykiska tillstånd var det oaktsamt att genomföra utredningen på detta vis. Domstolen menar visserligen att det utifrån föreskriften (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling inte kunde utläsas att en sådan utredning inte fick genomföras av en arbetsgivare men de menar också att mobbningsutredning var genomförd på ett så otillräckligt sätt att arbetsgivaren borde ha förstått att den var bristfällig. Det finns dock inga föreskrifter som tydligt beskriver hur en mobbningsutredning ska genomföras och därför får domstolen utgå från det allmänna regelverket i arbetsmiljölagen. HovR menar att eftersom regelverket är mycket generellt utformat, lämnas mycket utrymme för tolkning. Detta betyder att det finns ett större utrymme för tolerans när det kommer till arbetsgivarnas felbedömningar och misstag jämfört med om det hade funnits en föreskrift som på ett tydligt sätt reglerat förhållningssättet.

När det gäller tillvägagångssättet, att man beslutade att varsla L.P om avsked menar HovR att den chefen som undertecknade underrättelsen saknade rättsliga kunskaper för att veta om det var korrekt att avskeda L.P eller inte samt att personen hade anledning och lita på den rättsliga bedömning som hade gjorts. Därmed var personens oaktsamhet vid undertecknandet inte tillräckligt klandervärd för att vara straffbar.

Till skillnad från TR anser HovR att arbetsmiljöarbetet inte varit så pass bristfälligt att ansvar kunnat utdömas. Som grund för beslutet har de sammanfattat att L.P varit otydlig om huruvida han ville bli omplacerad eller inte, att det i praktiken är en svåröslöst situation och att det är svårt att tillhandahålla tillfredsställande lösningar. Avslutningsvis menar HovR att regleringen varit otydlig, varför ett större utrymme för felbedömning har lämnats.

## **4 Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö**

### **4.1 Bakgrund till AFS 2015:4**

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft den 31 mars 2016. I 1 § förklaras syftet med denna föreskrift.<sup>95</sup>

“Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.”

AFS 2015:4 är giltig i samtliga situationer där en arbetstagare utför ett arbete för en arbetsgivares räkning och det är arbetsgivaren som har ansvar för att föreskriften följs.<sup>96</sup> Föreskriften reglerar vilka de centrala delarna är för att förebygga ohälsa och olycksfall samt främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Hur man ska gå tillväga för att uppnå detta behandlas i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) som presenterades i avsnitt 3.8.<sup>97</sup>

### **4.2 Arbetsmarknadens parter remissvar på AFS 2015:4**

Inför utarbetandet av AFS 2015:4 skickades föreskriften på remiss till bland andra LO, TCO och Svenskt näringsliv (SN). Parterna hade skilda uppfattningar om hur den psykosociala arbetsmiljön borde hanteras. LO var i sin helhet positiva till den nya föreskriften, dock efterlyste de en bestämmelse om att arbetsgivaren bör ha kunskaper om innebörden av ohälsosam arbetsbelastning och sambanden som skapar detta. Förbundet ansåg dessutom att föreskriften (AFS 2015:4) borde reglera att arbetstagaren ska ha särskilda kunskaper om arbetsförhållandena när arbetet utförs i enskilda hem. De menar att arbete i det enskilda hemmet har ökat de senaste åren och därför bör området förtydligas för att undvika ohälsa bland dessa arbetstagare.<sup>98</sup> Beträffande utredningsansvaret uttryckte LO en vilja om att en extern och opartisk utredare ska tillkallas när någon inblandad begär det och på så sätt undvika jävsituationer.<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> 1 § AFS 2015:4.

<sup>96</sup> 2 & 3 §§ AFS 2015:4.

<sup>97</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 17.

<sup>98</sup> LOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-22, Dokumentnummer 2011/101340-113, ss. 7-8.

<sup>99</sup> LOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-22, Dokumentnummer 2011/101340-113, s. 10.

SN var negativa till AFS 2015:4. De menade att det inte var nödvändigt med ytterligare en föreskrift och ansåg att man istället borde vidareutveckla AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>100</sup> SN ansåg bland annat att AFS 2001:1 redan tillgodosåg det behovet som fanns angående kunskaper om den psykosociala arbetsmiljön. Förbundet ställde sig kritiska till hur arbetsgivaren ska kunna försäkra sig om att chefer och arbetsledare kan omsätta den kunskapen de blir tilldelade i praktiken och de var frågande till vilken kunskap som faktiskt efterfrågas.<sup>101</sup> Angående arbetsgivarens utredningsansvar uttryckte SN inte någon åsikt.

TCO välkomnade en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, men ansåg att AFS 2015:4 inte kunde ersätta AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem och uttryckte en önskan om att denna skulle finnas kvar.<sup>102</sup> TCO var positiva till att arbetsgivaren skulle säkerställa att man hade den nödvändiga kunskapen om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning och konflikter. Förbundet efterfrågade dock ett krav på en mer allmänt hållen kunskap om organisatorisk och social arbetsmiljö.<sup>103</sup> Beträffande arbetsgivarens utredningsansvar ansåg TCO att den tidigare föreskriften AFS 1993:17 om kränkande särbehandling gav ett mer omfattande ansvar för arbetsgivaren angående utredning, åtgärd och uppföljning av kränkande särbehandling än vad Arbetsmiljöverket föreslår i AFS 2015:4. TCO ansåg att arbetsgivaren ska vara skyldig att utreda omständigheterna och vidta de åtgärder som ansågs skäligen för att förhindra kränkande särbehandling i framtiden. Avslutningsvis ville TCO införa dokumentationskrav på fler områden samt komplettera AFS 2015:4 med en sanktionsavgift om arbetsgivaren inte följer föreskriften.<sup>104</sup>

### **4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö**

I avsnitt 1.6 framgår hur AFS 2015:4 definierar organisatorisk och social arbetsmiljö. Trots att det finns en definition är det ibland svårt att definiera vad den organisatoriska och sociala arbetsmiljön innebär. Detta beror på att de ofta är nära sammanlänkade med den fysiska miljön och ofta har en arbetsskada mer än en orsak. Ett exempel

---

<sup>100</sup> Svenskt Näringsliv remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-17. Dokumentnummer 2011/340101-75, s. 1.

<sup>101</sup> Svenskt Näringsliv remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-17. Dokumentnummer 2011/340101-75, s. 8.

<sup>102</sup> TCOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-23, Dokumentnummer 2011/101340-116, ss. 1 & 15.

<sup>103</sup> TCOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-23, Dokumentnummer 2011/101340-116, s. 5.

<sup>104</sup> TCOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-23, Dokumentnummer 2011/101340-116, ss. 11-12 & 14.

kan vara att en arbetstagare väljer att utföra ett tungt lyft ensam för att denne har fått för lite tid att hinna med arbetsuppgiften, vilket innebär att synen på arbetet har en avgörande roll.<sup>105</sup> Enligt handboken till AFS 2015:4 (*Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön-viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*) handlar föreskriften bland annat om samarbete, stöd, resurser och ledning. AFS 2015:4 lyfter fram de faktorer som arbetsgivaren har möjlighet att kontrollera för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.<sup>106</sup>

#### **4.4 Kunskapskrav enligt AFS 2015:4**

En viktig förutsättning för arbetsmiljöarbetet är att arbetsgivaren eller annan person i ledande befattning innehar tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöarbetet. Enligt 6 § AFS 2015:4 ska chefer och arbetsledare inneha kunskap om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling, samt hur denna kunskap ska omsättas i praktiken.<sup>107</sup> Eftersom förutsättningarna på arbetsplatserna skiljer sig åt är det svårt att säga vad denna kunskap ska omfatta. Bland annat avgör de organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen vilken kunskap arbetsgivaren måste anpassa sin verksamhet efter. Exempelvis kan det vara kunskap för att bedöma huruvida de krav som ställs på arbetstagaren är rimliga eller om de resurser som ges är tillfredsställande. Det kan också handla om kunskap att identifiera samarbetsproblem på en arbetsplats och hur dessa ska hanteras.<sup>108</sup>

Det är önskvärt om flera personer på arbetsplatsen, förutom arbetsgivaren eller andra personer med ledande befattning, har kunskap om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.<sup>109</sup> Speciellt viktigt tycks vara att skyddsombudet får ta del av samma kunskap som de i ledande befattning.<sup>110</sup> Eftersom skyddsombudet har ett annat perspektiv på arbetsplatsen än cheferna kan detta vara ett effektivt sätt för att förebygga ohälsa.<sup>111</sup>

Arbetsgivaren bör först av allt veta vilken kunskap som finns på arbetsplatsen för att förhindra ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling och därefter hur

---

<sup>105</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), ss. 10-12.

<sup>106</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 12.

<sup>107</sup> 6 § AFS 2015:14.

<sup>108</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), ss. 25-26.

<sup>109</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 27.

<sup>110</sup> AFS 2015:4, s. 7.

<sup>111</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 27.

denna kunskap skall förmedlas till samtliga personer som är i behov av den. Dessutom bör arbetsgivaren utreda vilka förutsättningar som finns hos cheferna för att faktiskt agera i dessa frågor.<sup>112</sup>

#### **4.5 Arbetsbelastning enligt AFS 2015:4**

Enligt 9 § AFS 2015:4 ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagaren inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning. De resurser som tilldelas arbetstagaren ska anpassas till de krav som arbetet medför.<sup>113</sup>

Enligt de allmänna råden som följer paragrafen kan en ohälsosam arbetsbelastning förhindras genom att det exempelvis tillförs kunskap till verksamheten. Det bör även föras en ständig dialog med arbetstagarna för att upptäcka signaler om att ohälsosam arbetsbelastning existerar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör utreda och åtgärda de risker som är kopplade till arbetsbelastningen. Det är viktigt att identifiera orsakerna bakom den ohälsosamma arbetsbelastningen innan åtgärder för att motverka dessa tillsätts.<sup>114</sup>

Arbetsgivaren ska enligt 10 § AFS 2015:4 försäkra sig om att arbetstagaren har kunskaper om sina arbetsuppgifter, vad resultatet av arbetsuppgifterna är, hur arbetsuppgifterna bör utföras, hur uppgifterna bör prioriteras samt vem arbetstagaren ska vända sig till för att få hjälp med arbetet.<sup>115</sup> Enligt 11 § AFS 2015:4 ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa.<sup>116</sup> Ett exempel på en sådan situation är när en arbetstagare bemöter människor i svåra situationer och då kan arbetsgivaren exempelvis vidta utbildnings- eller informationsinsatser för att motverka att ohälsa uppstår.<sup>117</sup> Enligt handboken till AFS 2015:4 (*Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön-viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*) bör arbetsgivaren först och främst utreda om det finns arbetsuppgifter som är starkt psykiskt påfrestande för arbetstagarna. Finns det sådana arbetsuppgifter bör arbetsgivaren undersöka om åtgärder har vidtagits för att motverka ohälsa och i så fall vilka åtgärder.<sup>118</sup>

---

<sup>112</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 29.

<sup>113</sup> 9 § AFS 2015:4.

<sup>114</sup> AFS 2015:4, ss. 8-9.

<sup>115</sup> 10 § AFS: 2015:4.

<sup>116</sup> 11 § AFS 2015:4.

<sup>117</sup> AFS 2015:4, s. 10.

<sup>118</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 49.

## 4.6 Kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4

Arbetsgivarens utredningsansvar i AFS 2015:4 är främst kopplat till kränkande särbehandling. Avsnittet om kränkande särbehandling är uppdelat i två paragrafer, där den första behandlar arbetsgivarens förhållningssätt till kränkande särbehandling och den andra vilka skyldigheter arbetsgivaren har beträffande rutiner och utredning av kränkande särbehandling.

Det konstateras i 13 § AFS 2015:4 att arbetsgivaren dels ska göra klart för personalen att kränkande särbehandling inte får förekomma på arbetsplatsen och dels att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka sådant beteende.<sup>119</sup> Enligt Iseskogs praktiska vägledning räcker det inte med ett uttalande att sådant beteende inte får förekomma. Arbetsgivaren måste klargöra innebörden av kränkande särbehandling och säkerställa att personalen dels tagit del av klargörandet och dels förstått innebörden av det.<sup>120</sup> Arbetsmiljöverket föreslår i det allmänna rådet till 13 § att detta lämpligen dokumenteras i en arbetsmiljöpolicy.<sup>121</sup>

Den andra paragrafen som berör kränkande särbehandling är 14 § AFS 2015:4. Paragrafen behandlar arbetsgivarens ansvar för de rutiner som ska finnas på plats för att hantera kränkande särbehandling. Paragrafen är uppdelad i tre punkter:<sup>122</sup>

- “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.
- Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.“

Det är av stor vikt att alla känner till rutinerna och vet hur de ska agera om kränkande särbehandling förekommer.<sup>123</sup> Enligt handboken till AFS 2015:4 (*Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön-viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*) reglerar före-

---

<sup>119</sup> 13 § AFS 2015:4.

<sup>120</sup> Iseskog, Tommy (2016), *Psykosocial arbetsmiljö - från en rättslig utgångspunkt*, ss. 86-87.

<sup>121</sup> AFS 2015:4, s. 11.

<sup>122</sup> 14 § AFS 2015:4.

<sup>123</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 61.



skriften vad rutinerna minst ska omfatta.<sup>124</sup> Det ska finnas rutinerna för vem arbetstagaren ska kontakta vid kränkande särbehandling och denna person ska ha kunskap om hur det skall hanteras. Om det är den närmaste chefen som begår kränkningarna ska det finnas alternativa personer att kontakta. Rutinerna ska även tydliggöra vad som händer med ärendet efter det att den anställde har rapporterat om kränkningen, exempelvis vem som får ta del av informationen. Det ska även förtydligas hur den utsatta arbetstagaren får hjälp samt om hjälpen kommer från företagshälsovården eller från en extern konsult.<sup>125</sup>

I de allmänna råd som kopplats till 14 § AFS 2015:4 nämns bland annat att den som är ansvarig för utredningen av den kränkande särbehandlingen bör inneha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.<sup>126</sup> Innebörden av detta råd kan enligt Iseskog tolkas så som att den som utreder ärendet skall göra det sakligt och opartiskt. För att säkra sakligheten i en sådan utredning krävs att utredaren har den nödvändiga kompetensen i både form och sak. Med form avses kunskaper så som hur en utredning genomförs, vilken dokumentation som krävs och hur denna redovisas. Sakfrågan syftar till att utreda huruvida arbetstagaren haft fog för sin upplevelse, det vill säga att vederbörande faktiskt blivit kränkt.<sup>127</sup>

Beträffande det allmänna rådet att utredaren bör vara *opartisk* handlar det om att utredaren själv inte har någon koppling till ärendet. Här kan det vara lämpligt att det är en extern utredare som kopplas in och även då måste det säkerställas att denna utredare inte har någon koppling till de involverade. Alla som är inblandade måste ha förtroende för utredaren.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 63.

<sup>125</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 63.

<sup>126</sup> AFS 2015:4, s. 12.

<sup>127</sup> Iseskog (2016), s. 92.

<sup>128</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer (2016), s. 65.

## 5 Analys

Vi har nu kartlagt och beskrivit delar av den psykosociala arbetsmiljöregleringen med fokus på kunskapskraven och utredningsskyldigheterna. I det följande kapitlet avser vi att analysera det bearbetade materialet. För att underlätta analysen har följande frågeställningar formulerats som komplement till uppsatsens huvudsakliga frågeställning:

- På vilket sätt är den psykosociala arbetsmiljön svårhanterlig?
- Vilka åtgärder beträffande kunskap måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft?
- Hur skiljer sig åtgärderna beträffande kunskap från tidigare reglering?
- Vilka åtgärder beträffande utredning måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft?
- Hur skiljer sig åtgärderna beträffande utredning från tidigare reglering?

Genom att besvara dessa frågeställningar avser vi att särskilt framhäva de förändringar som AFS 2015:4 medfört för att på så vis kunna komma fram till en slutsats i det sista kapitlet.

### 5.1 På vilket sätt är den psykosociala arbetsmiljön svårhanterlig?

Det råder ingen tvekan om att den psykosociala arbetsmiljön är inkluderad i arbetsmiljölagens regelverk. Redan i SOU 1972 (*Bättre arbetsmiljö delbetänkande*) tillmäts de psykosociala aspekterna en stor betydelse och det framgår tydligt i arbetsmiljölagen att arbetstagaren ska skyddas mot att utsättas för psykosocial ohälsa. HovR menar i Krokombålet att psykosociala brister är svårare att åtgärda jämfört med fysiska. Visserligen menar domstolen att detta ställer högre krav på personen med arbetsmiljöansvar men de menar samtidigt att det också ska ges högre tolerans för olika bedömningar.

HovR anser i Krokombålet att det inte finns någon principiell skillnad på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när det kommer till psykosociala brister jämfört med fysiska. Trots detta finns det inte någon fällande dom där arbetsgivaren befunnits ha brutit i

sitt arbetsmiljöansvar på grund av psykosocial ohälsa. TCO och SACO menar redan i sina remissvar till utredningen om en ny arbetsmiljölag (prop. 1976/77:149) att lagförslaget hade ett för svagt fokus på de psykosociala aspekterna. I Krokombålet hävdar HovR att regelverket för arbetsmiljön är så pass generellt utformat att felbedömningar och misstag får tolereras. Sett till detta tolkar vi det som om den psykosociala arbetsmiljön inte haft ett helt entydigt regelverk och att det inte varit helt enkelt att påvisa att arbetsgivaren brustit i sitt arbetsmiljöansvar då det funnit högre tolerans för felbedömningar vid psykosociala besvär. Därför kan det inte heller anses konstigt att TCO och LO välkomnar en ny föreskrift för att förbättra regelverket.

När det kommer till psykosocial ohälsa är en av orsakerna till begreppets komplexitet det faktum att alla individers egen upplevelse spelar en avgörande roll. Detta skiljer sig väsentligt från den fysiska arbetsmiljön. Eftersom individens egen upplevelse påverkar hur arbetstagaren uppfattar den psykosociala arbetsmiljön kan uppfattningen av arbetet skilja sig väsentligt åt mellan två arbetstagare, något som försvårar arbetsgivarens arbete med arbetsmiljön. Detta anser vi skulle kunna vara en av de stora anledningarna till varför den psykosociala arbetsmiljön har haft ett svårtolkat regelverk och frågan blir nu huruvida AFS 2015:4 förtydligar regelverket.

## **5.2 Vilka åtgärder beträffande kunskap måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft?**

Redan i prop. 1976/77:149 konstaterades det att arbetsgivaren ska inneha den kunskap som krävs för att i ett tidigt skede kunna identifiera eventuella varningstecken på en bristande psykosocial arbetsmiljö. Utöver detta framgår det att arbetsgivaren ska försäkra sig om att arbetsmiljön är tillfredsställande genom att utföra lämpliga kontroller. Enligt ett allmänt råd till AFS 2001:1 bör arbetsgivaren vidta åtgärder så att chefer och arbetsledare har kunskap om hur personalen reagerar i olika situationer. En utveckling av detta finner vi i 6 § AFS 2015:4 där det uttalas att arbetsgivaren ansvarar för att chefer och arbetsledare har kunskap om det förebyggande arbetet av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling samt hur dessa kunskaper ska omsättas i praktiken. SN ställde sig negativa till detta och ifrågasatte dels vilken typ av kunskap som efterfrågas och dels hur arbetsgivaren ska omsätta denna kunskap i praktiken. Samtidigt ansåg TCO och LO att kunskapskraven skulle utvecklas utöver vad som krävs enligt AFS 2015:4. Utifrån detta anser vi att de kunskapskrav som ställs på ar-

betsgivaren har ökat och konkretiserats över tid. Det är först sedan AFS 2015:4 trätt i kraft som arbetsgivaren är juridiskt tvingad till att tillse att chefer och arbetsledare får den nödvändiga kunskapen jämfört med tidigare då kunskapskravet endast funnit med som allmänna råd. Vi kan dock se att kunskap alltid har ansetts vara en viktig del av arbetsmiljöarbetet och utvecklandet av detta har skett ända sedan arbetsmiljölagen (1977:1160) infördes. Samtidigt kan vi se att arbetsmarknadens parter har skilda uppfattningar om huruvida kunskapskrav är ett effektivt sätt att reglera arbetsmiljön eller inte.

Arbetsgivarens ansvar beträffande kunskap omfattar inte endast chefer och de i arbetsledande ställning. Enligt 7 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarna har kunskaper om deras arbete och vilka risker det kan medföra. I 6 § AFS 2001:1 fastslås det att arbetsgivaren också ska fördela arbetsuppgifterna på ett sådant sätt att antingen någon i arbetsledande ställning eller en arbetstagare ansvarar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Den som bär ansvaret ska i sin tur inneha nödvändiga kunskaperna om ämnet. En snarlik formulering kan hittas i vägledningen till AFS 2015:4 där det uttrycks att det är positivt om flera personer på arbetsplatsen har kunskaper om arbetsmiljöarbetet och skyddsombudets roll framhävs särskilt. Vägledningen till AFS 2015:4 framhäver också att arbetsgivaren bör identifiera den befintliga kunskapen om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs i organisationen och därefter delge kunskapen till de som bär ansvaret. Med detta som bakgrund menar vi att det tydliggörs hur arbetsgivaren uppmanas att involvera övrig personal i arbetsmiljöarbetet, vilket i sin tur kan kopplas till *det goda arbetet* som bland annat syftar till att skapa goda arbetsorganisationer. Arbetstagarens delaktighet i arbetsmiljöarbetet är dock inte valfritt för arbetsgivaren - det är en rättighet som återfinns i 2 kap 1 § 3 st. AML (se avsnitt 3.1).

Enligt 10 § AFS 2015:4 ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att tillse att arbetstagaren har kunskap om sina arbetsuppgifter. Arbetstagare ska dels veta vad för uppgifter som ska utföras och vad resultatet av arbetsuppgiften är, men också hur arbetsuppgifterna ska prioriteras och vem arbetstagaren ska vända sig till vid problem. Detta betyder att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en utvecklad kunskap. Genom att utveckla arbets-

tagarens kunskap kan vi anta att risken för att arbetet anses som understimulerade även avhjälpes.

Arbetsgivaren är skyldig att *vidta alla åtgärder som behövs* för att uppnå de kunskapskraven som har presenterats, alltså kan arbetsgivaren inte undgå att delge sin personal kunskap om arbetsmiljöarbetet på grund av ekonomiska skäl. Den enda gången arbetsgivaren kan undgå kunskapskraven är om det kan anses att insatsen för att överföra kunskapen inte står i rimlig proportion till det resultatet som kunskapen kan medföra.

### **5.3 Hur skiljer sig åtgärderna beträffande kunskap från tidigare reglering?**

Enligt 1980 års föreskrift (AFS 1980:14) skulle arbetstagaren ha kunskap om sina arbetsuppgifter. Detta kunskapskrav finner vi, som nämnt i ovanstående avsnitt, även i 10 § AFS 2015:4. Den största skillnaden är att det numera är stadgat i en paragraf, vilket betyder att bestämmelsen är juridiskt bindande.

En annan skillnad är inriktningen på den kunskap som arbetstagaren ska förses med. Enligt AFS 1980:14 bör arbetstagaren känna till sina ansvarsområden och sin roll i verksamheten. Dessa kunskapskrav skiljer sig från AFS 2015:4 som snarare fokuserar på hur arbetstagaren ska gå tillväga vid exempelvis tidsbrist. En anledning till förändringen skulle kunna vara den tekniska utveckling som skett i samhället.

I AFS 2015:4 förtydligas vem det är som ska vidta åtgärder för att se till att kunskapskravet uppfylls. Enligt AFS 2015:4 är det arbetsgivaren som ansvarar för detta, vilket skiljer sig från AFS 1980:14 där det inte finns uttryckt vem som ska tillhandahålla arbetstagarna kunskapen. Kunskapskravet gentemot arbetstagaren har alltså utvecklats från att dels ha haft en annan inriktning och dels vara frivilligt till att idag vara mer precist i sin inriktning och juridiskt bindande.

Kunskapskraven för arbete i det enskilda hemmet har också förändrats. Enligt AFS 1990:18 skulle arbetstagaren ha den kunskap om arbetsförhållande som arbete i det enskilda hemmet kräver, exempelvis kunskap om konflikthantering. I AFS 2015:4 ges arbete i det enskilda hemmet inget specifikt utrymme, vilket TCO och LO är negativa

till. LO efterfrågade ett kunskapskrav vid arbete i det enskilda hemmet och TCO ansåg att AFS 2015:4 inte ersatte AFS 1990:18 och därmed ej borde ha upphävts. I 11 § AFS 2015:4 framgår det dock att arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att motverka att starkt påfrestande arbetsuppgifter leder till ohälsa. Lika så står det i 6 § AFS 2001:1 att de arbetstagare som ansvarar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska ha kunskap om de psykosociala förhållanden som innebär risker på arbetsplatsen, något man kan anta även omfattar konflikthantering vid arbete i det enskilda hemmet. Vi anser att kunskapskravet för arbetstagare i enskilt hem visserligen omfattas av både AFS 2001:1 och AFS 2015:4 men samtidigt har kravet blivit mer otydligt sedan AFS 1990:18 upphävts. HovR uttalade i Krokomb-målet att toleransen för felbedömningar och misstag är större vid en otydlig reglering varför vi uppfattar att förändringen förminskar skyddet för arbetstagare som utför arbete i enskilt hem.

En stor förändring som skett i samband med att AFS 2015:4 trätt i kraft är att definitionen av kränkande särbehandling har förändrats. I definitionen som används i AFS 2015:4 försvinner bland annat ordet *återkommande* och handlingen måste inte längre endast vara riktad till en enskild arbetstagare. Detta innebär att en arbetstagare endast behöver utsättas för kränkande behandling en gång för att det ska inkluderas i begreppet. I enlighet med den nya definitionen av kränkande särbehandling menar vi att begreppet nu har fått en bredare definition.

Enligt 4 § AFS 1993:17 ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållande. Något liknande krav finner vi inte i AFS 2015:4. Det framgår dock i 6 § att chefer och arbetsledare ska ha kunskap om hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. I AFS 2001:1 finner vi att arbetsledare bör ha kunskap om hur folk reagerar vid olika situationer och enligt prop. 1976/77:149 ska såväl arbetsgivare som arbetstagare ha kunskap för att tidigt identifiera varningssignaler. Utifrån detta anser vi att arbetsgivaren fortfarande har ett omfattande ansvar för att det finns kunskap på arbetsplatsen om det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling. Däremot ges kunskapskraven inte lika stort utrymme i AFS 2015:4 som tidigare då det skulle finnas utarbetade rutiner för detta.

Ett område som däremot har utvecklats är kravet på rutiner för hanterandet av kränkande särbehandling. I AFS 1993:17 framgår det visserligen att arbetsgivaren dels ska

vidta motverkande åtgärder vid tecken på kränkande särbehandling och dels att det ska finnas rutiner för hur arbetstagaren ska få hjälp och stöd. Vad dessa rutiner bör inkludera förklaras däremot inte, vilket har gett arbetsgivaren ett stort tolkningsutrymme. I 14 § AFS 2015:4 finner vi krav på rutiner för hur ett fall av kränkande särbehandling ska hanteras. Till skillnad från det förebyggande arbetet är dessa rutiner välutformade och ställer kunskapskrav på personen som utreder fallet. Personen ska enligt Iseskog dels ha kunskap om hur en utredning genomförs och dels ha kunskap för att identifiera om kränkande särbehandling existerar eller inte. Med detta som bakgrund anser vi att AFS 2015:4 innehåller ett mer preciserat material för vilken slags kunskap, i form av rutiner, som ska utvecklas i verksamheten för att hantera kränkande särbehandling.

#### **5.4 Vilka åtgärder beträffande utredning måste arbetsgivaren vidta sedan AFS 2015:4 trätt i kraft?**

Enligt prop. 1976/77:149 är det av stor vikt att arbetsgivaren vidtar en utredningsåtgärd vid misstanke om ohälsa på arbetsplatsen. Enligt arbetsmiljölagen framgår det att arbetsgivaren på ett systematiskt sätt ska leda, planera och kontrollera verksamheten på ett sätt som uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Även AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete konstaterar att arbetsgivaren måste vidta utredningsåtgärder för att regelbundet kontrollera arbetsförhållandet på ett sätt som förebygger ohälsa. I AFS 2015:4 framgår det i de allmänna råden till 9 § att arbetsgivaren bör utreda vilka risker som är kopplade till arbetsbelastning samt identifiera orsaken till dessa. För att göra detta bör arbetsgivaren inledningsvis identifiera om ohälsosam arbetsbelastning finns och därefter undersöka vilka åtgärder som vidtagits. Utifrån ovanstående kan vi se att arbetsgivarens utredningsansvar har funnits sedan en lång tid tillbaka och att det främst regleras genom 3 kap. 2a § AML om systematiskt arbetsmiljöarbete men att det genom åren har tillgängliggjorts ytterligare i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

I 14 § AFS 2015:4 uttrycks det att arbetsgivaren måste ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Dessa rutiner innebär att alla på arbetsplatsen ska känna till vilka åtgärder som ska vidtas vid kränkande särbehandling samt hur själva utredningen ska genomföras. I det allmänna rådet till 14 § AFS 2015:4 framhävs vikten av att snabbt vidta åtgärder och att utredningen bör genomföras av en opartisk person som

innehåller rätta kompetensen. Både LO och TCO önskade en mer omfattande reglering av utredningsåtgärder. LO efterfrågade ett krav på att alla parter, vid ett fall av kränkande särbehandling, skulle ha rätten att kräva en extern utredare. TCO anser att AFS 1993:17 gav arbetsgivaren ett mer omfattande ansvar för att utreda, åtgärda och följa upp kränkande särbehandling jämfört med det ansvar som AFS 2015:4 ger. För att utöka skyddet för arbetstagarna önskade TCO att AFS 2015:4 skulle omfattas av ett dokumentationskrav samt att en sanktionsavgift skall utdömas vid ett undermåligt utredningsarbete. Vi kan konstatera att det finns ett utredningsansvar för arbetsgivaren för att hantera kränkande särbehandling. Huruvida utredningsansvaret har förändrats till det bättre i och med införandet av AFS 2015:4 finns det dock olika uppfattningar om. I den reglering som är giltig idag kan vi dock se att det är av stor vikt att arbetsgivaren har rutiner för hur en utredning av kränkande särbehandling ska ske.

## **5.5 Hur skiljer sig åtgärderna beträffande utredning från tidigare reglering?**

I den tidigare föreskriften AFS 1980:14 förespråkas att arbetsgivaren ska genomföra gruppvisa utredningar för att identifiera brister i arbetsförhållandena. Någon sådan bestämmelse går inte att hitta i AFS 2015:4. Ett område som däremot tycks överensstämma, beträffande utredningsskyldighet i AFS 1980:14 och AFS 2015:4, är rekommendationen att låta företagshälsovården genomföra en utredning om det är möjligt.

Beträffande kränkande särbehandling har arbetsgivaren enligt AFS 1993:17 en skyldighet att utreda huruvida orsaken till den kränkande särbehandlingen kommer inifrån arbetets organisation eller inte, någon sådan specifik skyldighet uppges inte i AFS 2015:4.

Enligt 6 § AFS 1993:17 ska arbetsgivaren ha rutiner för att snabbt hjälpa och stödja en arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling. Det framgår inte vad dessa rutiner ska innehålla men det föreslås att arbetsgivaren bör erbjuda arbetstagaren en omplacering eller utbildning för att lösa situationen. I 14 § AFS 2015:4 framgår att det ska finnas rutiner på arbetsplatsen för hur kränkande särbehandlingen ska hanteras när det upptäckts och det ska även finnas rutiner för hur och var den utsatta arbetstagaren ska få hjälp. Till skillnad från AFS 1993:17 saknas dock ett konkret förslag för hur arbetsgivaren bör lösa situationen. I Krokombålet anser HovR att de åtalades



anpassnings- och omplaceringsutredning varit otillräcklig och att de borde undersökt möjligheten för detta innan förslaget avfärdades, men eftersom situationen varit svår- löst belastas de åtalade inte för den bristande utredningen. Mot bakgrund av detta an- ser vi att arbetsgivarens rutiner för att hantera kränkande särbehandling visserligen har utvecklats i en viss mån men att det fortfarande inte finns tydliga rutiner för hur efterhjälpande åtgärder ska genomföras. Vi anser att det har blivit mindre tydligt att arbetsgivaren bör genomföra omplacering eller utbildning för att lösa en situation av kränkande särbehandling och därmed anser vi att det inte har förtydligats hur långt utredningsansvaret vid en svårlöst situation sträcker sig.

Som tidigare nämnt i avsnitt 3.9.4 anser HovR att mobbningsutredningen som genom- fördes i Krokombålet var bristfällig men eftersom AFS 1993:17 saknade en be- stämmelse som uttryckte att en arbetsgivare inte bör utföra mobbningsutredningen själv kunde de åtalade inte ställas till ansvar. Precis som i AFS 1993:17 innehåller inte AFS 2015:4 någon bindande bestämmelse som anger att arbetsgivaren inte ska vara den som utför utredningen. Det framkommer dock i de allmänna råden att personen som genomför utredningen bör vara opartisk. Här skulle man kunna anta att HovR möjligen hade resonerat annorlunda om samma mobbningsutredning hade utförts idag. Det går inte att läsa AFS 2015:4 utan att få en uppfattning om att utredaren bör vara opartisk.

Med utgångspunkt från de bestämmelser i AFS 2015:4 som har behandlats i denna uppsats är vi av uppfattningen att genom införandet av AFS 2015:4 utökas arbetsgi- varens skyldigheter beträffande kunskap om psykisk ohälsa vilket, utifrån arbetsgiva- rens perspektiv, medför ett skifte i trepartsförhållandet.

## **5.6 Avslutande kommentar**

Uppsatsens första frågeställning syftar till att undersöka på vilket sätt de kunskaps- krav och utredningsskyldigheter som ställs på arbetsgivaren har förändrats sedan AFS 2015:4 trätt i kraft. Vår uppfattning är att stora delar av föreskriften innebär ett förtyd- ligande av vad arbetsgivaren är skyldig att göra. Vi är av uppfattningen att de kun- skapskrav som föreskriften medför är tydligare och mer precisa än de kunskapskrav som funnits tidigare. Vi är visserligen negativa till att AFS 1990:18 om omvårdnad i det enskilda hemmet har upphävts då vi anser att detta innebär ett förminskat skydd

för arbetstagaren men samtidigt anser vi att de övriga kunskapskraven, för arbetstägare, chefer och arbetsledare innebär en positiv utveckling och förtydligar vilken kunskap arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla dessa parter.

När det gäller utredningsskyldigheterna delar vi TCOs uppfattning om att AFS 1993:17 erbjöd arbetstagaren ett starkare skydd då föreskriften lade fram konkreta förslag på hur arbetsgivaren kunde komma till rätta med den kränkande särbehandlingen, vilket AFS 2015:4 inte gör. Enligt vår mening borde formuleringen om att erbjuda arbetstagaren omplacering eller utbildning ha flyttats från AFS 1993:17 till AFS 2015:4. Vi menar att regelverket bör kompletteras med rutiner som styr hur arbetsgivaren skall agera innan ohälsan uppstår och rehabilitering blir aktuell. Risken med att inte ha detta är enligt oss att det endast finns tydliga skyldigheter för hur arbetsgivaren ska agera i det inledande skedet av en händelse, då särbehandlingen upptäcks, och att det saknas skyldigheter för vad arbetsgivaren bör vidta för åtgärd efter det att en utredning är genomförd men innan dess att rehabilitering blir aktuellt.

Uppsatsens andra frågeställning syftar till att undersöka hur AFS 2015:4 skulle kunna ha påverkat HovR argumentation i Krokom-målet om målet avgjordes idag. Det är svårt att uttala hur argumentationen i Krokom-målet hade kunnat påverkas om fallet hade uppkommit idag, efter införandet av AFS 2015:4. Samtidigt som det eftersträvas ett tydligare regelverk för den psykosociala arbetsmiljön kvarstår det faktum att arbetsmiljön ska anpassas utefter varje individ. Svårigheten att utforma ett tydligt regelverk gör att det blir svårt att anklaga någon för att ha brustit i sitt arbetsmiljöansvar. Visserligen anser vi att en del av de områden som nämns i AFS 2015:4 fått en tydligare innebörd men samtidigt anser vi att regelverket fortfarande är generellt utformat och därför kan bli föremål för feltolkningar och misstag. Problemet med att mellanmänskliga problem är svårlösta kvarstår, varför vi tror att en domstol fortfarande hade haft en hög tolerans för olika bedömningar.

Vi anser att det faktum att Krokom-målet är ett brottmål är av betydelse vid bedömningen av arbetsmiljöarbetet. Vi tror att om man endast hade bedömt huruvida de åtalade fullgjorde sitt arbetsmiljöansvar och inte huruvida arbetsmiljöarbetet var så pass bristfälligt att de kunde anses ha varit vållande till annans död hade arbetsmiljöansvaret inte anses uppfyllt. Det är svårt att uttala varför det inte finns något sådant rättsfall

i svensk rätt. En av orsakerna skulle kunna vara att psykosocial ohälsa ofta är ett känsligt ämne och inte lika konkret som om det vore en fysisk ohälsa som uppstod på arbetsplatsen. Det kan också bero på att de flesta rättsfallen som berör arbetsmiljö syftar till rehabiliteringsåtgärder, det vill säga om arbetsgivaren genomfört ett tillräckligt rehabiliteringsarbete innan en omplacering genomfördes.

Sammanfattningsvis anser vi att det undersökta regelverket behandlar ett komplext ämne och individuella olikheter gör att arbetsmiljöregleringen är svår att precisera. Vi menar att dagens arbetsmiljöreglering, trots utvecklandet av AFS 2015:4, fortfarande är relativt generellt utformat vilket kan medföra att arbetsgivare har svårt att tillämpa regelverket i praktiken. Enligt oss medför AFS 2015:4 till största del ett förtydligande och utvecklande av arbetsgivarens skyldigheter för arbetsmiljön inom verksamheten men i vissa hänseende har föreskriften också medfört ett försämrat skydd för arbetstagar.

Vi anser att föreskriften främst ställer krav på arbetsgivaren att öka kunskapen om psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen och att det bör preciseras hur en arbetsgivare ska hantera uppkommen ohälsa. Vi ser gärna en ytterligare precisering av vad arbetsgivaren förväntas vidta för åtgärder för att hantera psykosociala brister på arbetsplatsen i det skedet då bristerna har uppkommit men innan rehabiliteringsåtgärder blivit aktuella. En sådan reglering hade kunnat utgöra ett stöd för hur arbetsgivaren förväntas hantera en svår situation. Slutligen tror vi att ett krav på en opartisk utredare vid en mobbningsutredning hade kunnat medföra ett starkare skydd för en utsatt arbetstagar. Sådana preciseringar hade enligt oss varit önskvärda för att eventuellt kunna påverka domen i ett fall som Krokombålet.

## 6 Litteratur- och källförteckning

### Litteratur

Agervold, Mogens (2001), *Arbete och Stress - En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*, Första upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Andersson, Peter (2013), *Vidta alla åtgärder som behövs*, diss., Göteborgs Universitet.

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin (2014), *Arbetsmiljölagen - med kommentar*, Fjortonde upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Esping, Hans (1994), *Ramlag i förvaltningspolitiken*, Första upplagan, SNS förlag, Stockholm.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Gunnarsson, Erik., Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich (2016), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, E-bok.

Iseskog, Tommy (2016), *Psykosocial arbetsmiljö - från en rättslig utgångspunkt*, Första upplagan, IJK Förlag, Stockholm.

Lehrberg, Bert (2016), *Praktisk Juridisk Metod*, Nionde upplagan, Iusté AB, Uppsala.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003), *Tolkning och tillämpning*, Andra upplagan, Iustus Förlag, Uppsala.

Sandgren, Claes (2015), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Tredje upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.

Steinberg, Maria (1992), Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt, första upplagan, Norstedts juridik, Stockholm.

Theorell (red) (2012), *Psykosocial miljö och stress*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.

## **Internet**

Arbetsmiljöverket, Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö. Hämtad 2016-10-26 från:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>

Arbetsmiljöverket, Regel- och föreskriftsarbete.

Hämtad 2016-11-03 från:

<https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/>

(H)järnkoll – en studie om psykisk ohälsa på jobbet.

Hämtat 2016-11-07 från:

[http://www.nsph.se/wp-](http://www.nsph.se/wp-content/uploads/2014/09/Resultat_opinionundersokning_psykiskohalsa_arbetslivet.pdf)  
[con-](http://www.nsph.se/wp-content/uploads/2014/09/Resultat_opinionundersokning_psykiskohalsa_arbetslivet.pdf)

[tent/uploads/2014/09/Resultat\\_opinionundersokning\\_psykiskohalsa\\_arbetslivet.pdf](http://www.nsph.se/wp-content/uploads/2014/09/Resultat_opinionundersokning_psykiskohalsa_arbetslivet.pdf)

Lindwall, Ulrik & Olsson-Bohlin, Christina, 2016, *Psykisk ohälsa - Korta analyser 2016:2*, ISBN 978-91-7500-394-8.

Hämtad 2016-10-28 från:

[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta\\_analyser\\_2016\\_2.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES)

Strempl, Ywonne & Falk Berglind, Jeanette, 2012, *Inspektionskampanj SLIC Psykosociala riskbedömningar*, Arbetsmiljöverket.

Hämtat 2016-11-10 från:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/inspektionskampanj-slic-2012-psykosociala-riskbedomningar-kunskapssammanstallning-rap-2013-06.pdf>

## **Offentligt tryck**

Svensk författningssamling  
Arbetsmiljölagen (1977:1160).

## **Propositioner**

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m.m.  
Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

## **Statens offentliga utredningar**

SOU 1972:86 Bättre arbetsmiljö delbetänkande.  
SOU 1976:3 Rapport i psykosociala frågor bilaga 2 till Arbetsmiljöutredningens betänkande.

## **Departementsserie**

Ds 2001:28 Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv- en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbete.

## **Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.  
AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

## **Arbetsmiljöverkets föreskrifter som är upphävda**

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.  
AFS 1990:18 Omvårdnadsarbete i enskilt hem.  
AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

## **Rättsfall**

Tingsrätten för Östersund Mål nr: B 2863-11.  
Hovrätten för nedre Norrland Mål nr: B 399-14.

## **Övriga källor**

LOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-22, Dokumentnummer 2011/101340-113.

Svenskt Näringsliv remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-17. Dokumentnummer 2011/340101-75.

TCOs remissvar till Arbetsmiljöverket, 2014-12-23, Dokumentnummer 2011/101340-116.