



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Celia Englund

Mobbning på arbetsplatsen

En studie av den rättsliga regleringen

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin: HT 2017

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	3
FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	8
1.4 Avgränsning	8
1.5 Metod	9
1.6 Forskningsläge	10
1.7 Material	10
1.8 Disposition	11
2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	13
2.1 Kränkande särbehandling	15
2.2 Mobbning	18
3 RÄTTSLIG REGLERING	20
3.1 Diskriminering	20
3.2 Arbetsmiljö	22
3.3 Anställning	25
3.4 Straffrätt	27
4 ANALYS	30
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	33
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	36

Summary

A work environment is both physical and psychosocial. The physical part is easy to overlook because it is objective, while the psychosocial is a bit more complicated since it is subjective and people perceive it differently. In the essay the concept of psychosocial work environment is examined in order to provide an understanding of its meaning and relevance to the subject.

Victimization is the concept used in Swedish law and therefore its meaning is examined closely. Bullying proves to be equalized with victimization in much research but the differences found are also presented. In the essay there makes no distinction between the meaning of the two concepts since bullying always entails victimization. The behaviour consists of negative actions directed against someone for a longer period of time. The exposed person is put outside of a social community and it creates great confusion and trauma. Victimization can have serious consequences for the person affected. The Work Environment Act is the main legislation in the area and it imposes a wide responsibility on the employer to create a good working environment where the health of the workers is protected. The law however does not give the individual any possibilities to take legal actions against an employer.

In a situation of bullying there is also other legislation that can become relevant. In the essay there is given account for the Discrimination Act, the Employment Protection Act and the Penal Code in order to examine how these areas affects the rights and obligations of the individual. Harassment can be covered by the Discrimination Act if it based on any of the grounds for discrimination laid down by the law or if it is a case of sexual harassment. It appears that the Discrimination Act offers a stronger protection than the Work Environment Act and victimization can therefore have different outcomes depending on the type of behaviour that takes place. Anyone bullying a colleague risks getting relocated, laid off or

dismissed, if it can be proved that the behaviour has meant a breach of the employment contract. All workers shall contribute to a good working environment according to the Work Environment Act.

Sammanfattning

En arbetsmiljö är både fysisk och psykosocial. Den fysiska delen är enkel att överblicka eftersom den är objektiv, medan den psykosociala är lite mer komplicerad då den är subjektiv och personer uppfattar den olika. I uppsatsen utreds begreppet psykosocial arbetsmiljö för att ge en förståelse för dess innebörd och relevans till ämnet.

Kränkande särbehandling är det begrepp som används i svensk rätt och därför utreds dess innebörd närmare. Mobbning visar sig ha likställts med kränkande särbehandling i mycket forskning men de skillnader som har hittats presenteras också. I uppsatsen görs ingen skillnad mellan begreppens innebörd eftersom mobbning alltid innebär kränkande särbehandling. Beteendet utgörs av negativa handlingar som riktas mot någon under en längre tid. Den utsatte personen ställs utanför en social gemenskap och det skapar en stor förvirring och ett trauma. Kränkande särbehandling kan få allvarliga konsekvenser för den som drabbas. Arbetsmiljölagen är den huvudsakliga lagstiftningen på området och den ålägger arbetsgivaren ett stort ansvar för att skapa en god arbetsmiljö där arbetstagarnas hälsa skyddas. Lagen ger dock ingen möjlighet för den enskilde arbetstagaren att föra en rättslig process emot arbetsgivaren.

I en mobbningsituation kan även annan lagstiftning bli aktuell. I uppsatsen redogörs för diskrimineringsrätten, anställningsskyddet och straffrätten för att utreda hur dessa områden påverkar den enskildes rättigheter och skyldigheter. Trakasserier kan omfattas av diskrimineringslagen om de grundar sig i någon av diskrimineringsgrunderna som lagen ställer upp eller om det är ett fall av sexuella trakasserier. Det visar sig att diskrimineringslagen erbjuder ett starkare skydd än arbetsmiljölagen och att kränkande särbehandling därför kan få olika utfall beroende på vilket uttryck beteendet tar. Den som mobbar en kollega riskerar att bli omplacerad, uppsagd eller avskedad om det går att styrka att beteendet

inneburit ett brott mot anställningsavtalet. Alla arbetstagare ska enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Regeringens proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetet är för många av oss en plats där vi spenderar en stor del av vår tid och dit vi måste gå de flesta dagar i veckan. Förhoppningsvis kan arbetet generera en personlig tillfredsställelse hos arbetstagaren och med all säkerhet ska det generera en lön.

Självklarheten i att arbeta för att överleva uppstår tidigt i vårt medvetande. Arbetsplatsen är precis som skolan speciell på så vis att den inte är helt valfri och oftast inte möjlig att forma efter eget tycke. Arbetsmiljön påverkas till stor del av mänskliga faktorer och kan därför se väldigt olika ut från en arbetsplats till en annan.

Det framstår som varken realistiskt eller önskvärt att varje arbetsplats ska vara den andra lik. Däremot bör varje arbete kunna erbjuda en trygg plats för alla som vistas där. En trygghet som inte enbart ligger i att skyddas från fysiska skador utan även från skador på det mentala måendet. Det låter som en självklarhet men det framstår inte helt självklart att systemet fungerar optimalt. Det är inte ovanligt att det på arbetsplatser runt om i landet uppkommer både fysiska och psykiska skador på grund av arbetsmiljöproblem.

Det som har lett mig till mitt val av uppsatsämne är ett intresse av att undersöka vilka konsekvenser som just mobbning på arbetsplatsen kan få. Det är ett område som förhoppningsvis inte drabbar många, men som kan drabba vem som helst av oss. Psykologen Heinz Leymann skrev att arbetslivet har ett så centralt värde för människan, socialt och ekonomiskt,

att psykiskt våld på arbetsplatsen därför får dramatiska konsekvenser som ofta påverkar hela livssituationen.¹

Arbetsmiljöverket meddelar via sin hemsida angående #metoo-kampanjen² att kränkande särbehandling inte ska förekomma på arbetsplatser, och att myndigheten kommer att genomföra en nationell inspektionsinsats med anledning av kampanjen. Insatsen har som målsättning att fler arbetsgivare ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Myndigheten vill med denna åtgärd förebygga ohälsa och olycksfall. Insatsen kommer pågå mellan 2017-2019.³

1.2 Syfte

Arbetet med denna uppsats syftar till att undersöka hur den svenska regleringen av vuxenmobbing i arbetslivet ser ut. Vidare ämnar jag undersöka huruvida denna reglering framstår som tillräcklig för att motverka sådan mobbing och om en utsatt person har chans att få upprättelse.

¹ Leymann, Heinz, *Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 1986, s. 24.

² Internationell kampanj på sociala medier där kvinnor belyser sexuella övergrepp genom att dela med sig av egna erfarenheter. En stor del handlar om arbetsplatsrelaterade övergrepp begångna av kollegor och chefer.

³ <https://www.av.se/nyheter/2017/metoo/?hl=metoo> (hämtad 2017-11-23).

1.3 Frågeställningar

Mina frågeställningar är följande:

- i. Ges den enskilde ett fullgott skydd mot mobbning på arbetsplatsen?
- ii. Vilka rättsliga konsekvenser kan det få att mobba en kollega?

1.4 Avgränsning

Min utgångspunkt i denna uppsats är arbetstagarens perspektiv. Jag undersöker om och i så fall hur mobbning har definierats i svensk rätt, och vilken innebörd begreppet har fått i tidigare forskning för att få en bakgrundskunskap om fenomenet. Vidare undersöker jag hur regleringen av vuxenmobbning ser ut i svensk lag. Arbetsmiljörätten är det primära området att studera. Jag tittar vidare på diskrimineringsrätten, anställningsrätten samt straffrätten. Min utgångspunkt är att mobbning bland vuxna oftast pågår på arbetsplatsen och därför väljer jag att inte diskutera mobbning i andra sammanhang. Mobbning framstår som ett diffust begrepp och det finns inte många rättsfall inom något av de nämnda rättsområdena. Många gånger verkar det som att andra benämningar har använts, till exempel ”samarbetssvårigheter”.

Studiet av arbetsmiljörätten fokuserar enbart på de bestämmelser som gäller för den psykosociala arbetsmiljön och inte den fysiska. Jag inkluderar diskrimineringslagen i uppsatsen eftersom diskrimineringsfall även kan innehålla inslag av mobbning och det i denna lag uppställs förbud mot en del trakasserier.

Jag väljer att enbart fokusera på svensk rätt med hänsyn till uppsatsens storlek. EU-rätt påverkar svensk rätt i och med unionsmedlemskapet och det

finns akademiska arbeten att hitta som behandlar ämnet, där även unionsrätten har inkluderats för den som vill läsa mer. Uppsatsens omfattning ger inte heller utrymme för en genomgång av arbetsskaderegleringen utan den nämns endast kort.

1.5 Metod

Min metod är den rättsdogmatiska som består av en studie av rättsläget utifrån lagtext, förarbeten, rättsfall och doktrin. Efter att rätten har presenterats görs en tolkning av densamma. Målsättningen är att rekonstruera rätten för att kunna applicera den på en specifik situation.⁴ Metoden kan i bästa fall öka rättssäkerheten då den skapar en förutsägbarhet kring lagens bestämmelser.⁵

Uppsatsen tar avstamp i en de-lege-lata-argumentation där gällande rätt beskrivs så som den framstår utan inslag av mina egna åsikter. I analysdelen blir argumentationen istället de-lege-ferenda som ger möjlighet till egna synpunkter och förslag till alternativa vägar.⁶ Jag har anlagt ett arbetstagarperspektiv för att försöka undersöka vilka möjligheter den utsatte arbetstagaren har att hävda sin rätt och även vilka rättsliga konsekvenser som kan drabba den som mobbar.

⁴ Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013, s. 21.

⁵ Korling & Zamboni (2013) s. 27.

⁶ Ibid, s. 36.

1.6 Forskningsläge

Forskning kring kränkande särbehandling har främst bedrivits ur ett psykologiskt perspektiv där Heinz Leymann är ett framstående namn som har publicerat mycket inom ämnet vuxenmobbing. Louise Svenssons avhandling om arbetsorganiseringens inverkan på mobbing ger också en bra översikt över området. Inom den juridiska forskningen finns inte mycket forskning om kränkande särbehandling. I arbetet med denna uppsats använder jag en avhandling av Peter Andersson som behandlar arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverket ger ut föreskrifter för arbetsmiljön och har även i uppdrag att sprida kunskap om regleringen kring arbetsmiljön.⁷ Som en del i detta arbete sammanställs relevanta dokument med forskning inom arbetsmiljön. Den sammanställning som ligger närmast ämnet kränkande särbehandling är den om systematiskt arbetsmiljöarbete.⁸ Arbetsmarknadsdepartementet utkom 1976 med en SOU som behandlar psykosociala frågor.⁹

1.7 Material

För att få en djupare förståelse för innebörden av begreppet mobbing har jag studerat forskning inom psykologi och sociologi. Begreppen kränkande särbehandling och psykosocial arbetsmiljö studerade jag också utifrån forskning på dessa områden samt med hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Ett verk som har varit till stor hjälp är *Kränt eller särbehandlad* av Anneli Matsson (2017) som är en metabok för

⁷ <https://www.av.se/om-oss/vart-uppdrag/> (hämtad 2018-01-01).

⁸ Frick & Johanson, *Systematiskt arbetsmiljöarbete (Rap 2013:11, RAP 2013:12), kunskapssammanställning*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/systematiskt-arbetsmiljoarbete-rap-201311-rap-201312-kunskapssammanstallning/> (hämtad 2018-01-01)

⁹ SOU 1976:3 Rapport i psykosociala frågor.

utredningar av kränkande särbehandling. Författaren är beteendevetare och forskar i dagsläget vid Malmö högskola.

En kommenterad version av arbetsmiljölagen som har använts i mina studier av gällande rätt är den av Kerstin Ahlberg, *Arbetsmiljölagen med kommentarer* (2017). Inom området diskriminering har jag främst använt mig av Håkan Gabinus Göranssons bok *Diskrimineringslagen*.

1.8 Disposition

Inledningsvis har ämnet presenterats och även syftet för uppsatsen. Det första kapitlet presenterade vidare frågeställningar, avgränsningar, metod, forskningsläge och det material som ligger till grund för arbetet.

Det andra kapitlet ger en uppfattning om den psykosociala arbetsmiljön samt mobbning och kränkande särbehandling. Här presenteras forskning om dessa centrala begrepp i syfte att ge en förståelse för deras innebörd samt vilka konsekvenser de kan få. Denna förståelse är viktig för att kunna tolka huruvida gällande rätt i dagsläget ger individen ett fullgott skydd mot mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Vidare följer det tredje kapitlet med en redogörelse för relevant rätt. Kapitlet börjar med diskrimineringsrätten för att sedan gå över till arbetsmiljörätten. Förhoppningen är att detta upplägg kan ge läsaren möjlighet att utläsa hur den senare skiljer sig från den förra då uppsatsen fokuserar på arbetsmiljön och inte diskriminering. Anställningsrättens område blir också relevant att redogöra för i de delar området får betydelse för mobbning. Detsamma gäller avslutningsvis för straffrätten.

Uppsatsens fjärde och avslutande kapitel utgörs av en analys av rådande rättsläge utifrån det material som har presenterats i föregående kapitel. I denna del besvaras även uppsatsens frågeställningar.

2 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljön utgörs av förhållandena kring en arbetsplats.¹⁰ Begreppet hade från början en snäv innebörd där endast sådana faktorer med en direkt koppling till liv och hälsa rymdes. Därav lades fokus i arbetsmiljöarbetet ursprungligen på sådana risker på arbetsplatsen som kunde orsaka olyckor eller sjukdomar. På 1970-talet utvidgades synen på arbetsmiljön och även psykiska och sociala aspekter började tas i beaktande. I förarbetena till arbetsmiljölagen sägs det att den psykosociala delen av arbetsmiljön främst består av mellanmänniska relationer.¹¹ Vidare konstateras att människors beteende direkt påverkas av miljön både genom krav på och inskränkningar i beteendet i olika situationer. Anspråk, krav och värderingar nämns som delar av den sociala miljön.¹²

Den psykosociala arbetsmiljön framstår som mer svårdefinierad än den fysiska. Detta påpekar även Lennéer-Axelson och Thylefors och säger att det går att urskilja en skiftande användning av begreppet bland forskare på området. Författarna beskriver tre olika användningssätt som kan urskiljas. Det första innebär att begreppet används för att benämna orsaksförhållanden i arbetsmiljön. Vidare används det för att beskriva människors upplevelser och handlande till följd av en händelse och slutligen för att beskriva hur individen samspelar med miljön runt omkring sig. Den som började använda termen *psykosocial* var en psykoanalytiker vid namn Erik H Erikson vid slutet av 1950-talet. Han använde den för att beskriva hur människan samspelar med sin omgivning och hur hennes psykiska hälsa och personliga mognad påverkas av detta.¹³

¹⁰ <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetsmiljo> (hämtad 2017-12-23).

¹¹ SOU 1976:3 Rapport i psykosociala frågor s. 7.

¹² Ibid, s. 8.

¹³ Lennéer-Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*, 4., [omarb.] utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005 s. 24 f.

Arbetsmiljöbegreppet kan delas in i tre delar, en fysisk, en organisatorisk och en social. Den fysiska arbetsmiljön är materiell och objektiv. Den organisatoriska utgörs av formella komponenter. Den sociala delen beskrivs som kontakter individer emellan och rymmer bland annat kommunikation, ledarskap och gruppdynamik.¹⁴ Författarna menar att det är individernas samspel med den sociala delen i en organisation som mynnar ut i den psykosociala arbetsmiljön.¹⁵ Störst påverkan på den psykosociala arbetsmiljön får arbetsgruppen, som är den som i egentlig mening avgör hur arbetsklimatet kommer se ut. En följd av att den psykosociala arbetsmiljön styrs på individnivå blir att den kan upplevas olika från person till person beroende på våra olika förutsättningar.¹⁶ Zanderin påpekar att en förutsättning för att kunna tolka en persons reaktion på en viss arbetsmiljö är kunskap både om den yttre arbetsmiljön och personen i sig. Hur reaktionen ser ut beror på personens individuella förutsättningar och tidigare upplevelser.¹⁷

Andersson beskriver en teori som lades fram av Karasek vid slutet av 1970-talet som hävdade ett samband mellan den psykosociala arbetsmiljön och den ohälsa som kan följa av stress. Enligt teorin är det ett grundläggande behov hos en individ att ha kontroll och möjligheter att påverka sin livssituation. I en situation där individen riskerar att tappa kontrollen uppstår lätt stressreaktioner.¹⁸ Större möjligheter för individen att ta egna beslut kan leda till förbättrad psykisk hälsa enligt samma teori. Andersson lyfter även fram att socialt stöd i form av positiva samspel på arbetsplatsen har visat sig vara av stor betydelse för att känna tillfredsställelse genom arbetet. Socialt stöd är en viktig del i upprätthållandet av god hälsa.¹⁹

¹⁴ Lennér & Thylefors (2005) s. 25.

¹⁵ Ibid, s. 29.

¹⁶ Ibid, s. 31 f.

¹⁷ Zanderin, Lars (red.), *Arbetsmiljö*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2005 s. 137.

¹⁸ Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2013, Stockholm, 2013 s. 14.

¹⁹ Ibid, s. 15.

I förarbetena till arbetsmiljölagen används både begreppen fysisk- och psykosocial arbetsmiljö²⁰ men i lagtexten används inte någon av dessa specificeringar. Det framkommer i propositionen att det är en helhetssyn som ska präglade arbetsmiljölagstiftningen.²¹

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling betraktas som en central fråga inom fältet för psykosocial arbetsmiljö.²² Arbetsmiljöverket definierar kränkande särbehandling som ”*handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*”²³ Matsson påpekar att definitionen i denna föreskrift är mer generell än i den tidigare definitionen²⁴ där begreppet likställdes med bland annat mobbning och psykiskt våld.²⁵ Vidare konstateras att det inte är samma sak att bli kränkt som att vara kränkt. En person kan *bli kränkt* som en följd av en handling till skillnad från då någon upplever sig *vara kränkt* vilket är mer subjektivt eftersom att det är en tolkningsfråga. Hon påpekar också att människor känner sig kränkta av olika skäl.²⁶ I en situation där någon känner sig kränkt är det viktigt att fokusera mer på själva händelserna än på hur dessa har upplevts menar Matsson.²⁷

I forskningen har gjorts flera försök att definiera vad som utgör kränkande särbehandling. En sammanfattning görs av Matsson och leder till tre slutsatser. Kränkande särbehandling utmärks av ett beteende som avser att

²⁰ Prop. 1976/77:149 Om arbetsmiljölagen m.m. se exempelvis s. 32, 34, 223 f.

²¹ Ibid, s. 220, 283, 303.

²² Andersson (2013) s. 154.

²³ 4 § AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

²⁴ Se vidare AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

²⁵ Matsson, Anneli, *Kränkta eller Särbehandlade? [Elektronisk resurs]*, Recito Förlag, 2017 s. 14.

²⁶ Ibid, s. 17.

²⁷ Ibid, s. 19.

minska en persons handlingsutrymme vilket leder till att hens möjligheter att försvara sig själv också krymper. Vidare är beteendet strategiskt och tidsöverspännande med målet att utmanövrera personen. Slutligen blir följden att den utsatte drabbas av en hög grad av stress.²⁸

Kränkande särbehandling utlöser ofta krisreaktioner hos den som drabbas vilket kan visa sig i förvirring, uppgivenhet och depression. Fysiska stresssymptom kan visa sig i olika former bland annat koncentrationssvårigheter, hjärtklappning och panikångest. Den drabbade kan må fysiskt dåligt bara av att behöva uppsöka arbetsplatsen eller möta den som utsätter för särbehandlingen. Risken att drabbas av posttraumatiskt stressyndrom och utmattningssyndrom är lika stor som vid svår traumatisering i annat fall.²⁹

Matsson använder begreppet *traumatiserande försummelse* för att beskriva den smärta som ofta orsakas av att omgivningen inte reagerar eller agerar på särbehandlingen. Hon beskriver vidare begreppet *social pain* som innebär att kroppen reagerar med samma fysiologiska system vid social utstötning som vid fysisk smärta.³⁰ Då kränkande särbehandling pågår stoppas den utsattes tillgång till vissa grundläggande behov som att känna trygghet och tillhörighet. Den utsatte ställer sig ofta oförstående till varför hen utsätts eftersom att det inte finns någon uttalad konflikt.³¹

Socialt stöd och möjlighet att styra över det egna arbetet har ansetts kunna verka skyddande mot kränkande särbehandling. Matsson menar att det största skyddet mot kränkande särbehandling går att hitta i ett ledarskap som aktivt arbetar för inkludering på arbetsplatsen. En annan viktig skyddsmekanism har visat sig vara gränssättningar från omgivningen som öppet visar att sådant beteende inte accepteras.³²

²⁸ Matsson (2017) s. 82.

²⁹ Ibid, s. 145.

³⁰ Ibid, s. 147 f.

³¹ Ibid, s. 183.

³² Ibid, s. 160 f.

Kränkande särbehandling ska skiljas från konflikter precis som andra enstaka händelser som i och för sig kan uppfattas som respektlösa.³³ Vid konflikter föreligger i huvudsak ett symmetriskt maktförhållande till skillnad från vid kränkande särbehandling då den ene parten befinner sig i överläge. En annan skillnad mellan de två situationerna är att båda parterna vid konflikter utgår från en uppfattning att den egna ståndpunkten är rätt och viktig att kämpa för. Vid kränkande särbehandling försöker ofta den utsatte att anpassa sig efter den andre parten utan framgång. Det finns också ett möjligt scenario där en konflikt har pågått under en längre tid och övergått till att utgöra kränkande särbehandling från en sida på grund av hur beteendet har utvecklats under tiden.³⁴

En missuppfattning enligt Matsson är att konflikter alltid är relativt lindriga. Hon menar tvärtom att konflikter kan innefatta både hot och våld och att det inte finns någon absolut skillnad gällande dessa aspekter i skillnaden mellan konflikter och kränkande särbehandling. Skillnaden menar hon istället är att konflikter har ett förlopp som grundar sig i en sakfråga som sedan intensifieras genom reaktioner och motreaktioner.³⁵ En annan skillnad är att vid kränkande särbehandling har den utsattes möjligheter att komma till tals blockerats på grund av det asymmetriska maktförhållandet och hen kan inte uttrycka sin frustration på samma sätt som vid en konflikt.³⁶

Ett begrepp som förekommer i litteraturen är kränkande administrativa sanktioner. Innebörden kan förstås som organisatoriska åtgärder som genomförs på ett sätt som kan uppfattas som maktmissbruk. En överordnad som utan anledning eller förklaring omplacerar en arbetstagare eller tar ifrån arbetstagaren arbetsuppgifter kan göra sig skyldig till kränkande administrativa sanktioner. Omstruktureringar är åtgärder som egentligen är en naturlig del av en arbetsorganisation och som inte anses vara kränkande särbehandling under normala omständigheter. Det är också naturligt att

³³ Matsson (2017) s. 82.

³⁴ Ibid, s. 96 f.

³⁵ Ibid, s. 105.

³⁶ Ibid, s. 116.

samarbetsproblem ibland uppstår på en arbetsplats och sådant ska inte ses som kränkande särbehandling om beteendet inte syftar till att skada eller kränka någon annan.³⁷

Kränkande särbehandling kan resultera i sådan skada som bedöms som arbetsskada. Detta är dock ovanligt med tanke på att lagen har ställt upp undantag för psykiska och psykosomatiska skador som uppkommit till följd av bland annat vantrivsel med arbetskamrater.³⁸ Kritik har riktats mot bestämmelsen på grund av dess vida tolkning och en uppfattning att det därför har varit svårt att få skador orsakade av mobbning klassade som arbetsskador.³⁹ I lagkommentaren framkommer att trakasserier och negativ särbehandling kan omfattas av arbetsskadebegreppet.⁴⁰ Matsson identifierar ett behov av att utarbeta en skala för att kunna jämföra graden av traumatisering som har drabbat den utsatte. Detta eftersom det kan föreligga stora skillnader precis som vid andra typer av skador.⁴¹

2.2 Mobbning

I forskningen används begreppet mobbning ofta synonymt med kränkande särbehandling. Beskrivningen av mobbning är ofta samstämmig med den av kränkande särbehandling. Svensson använder genomgående begreppet mobbning i sin avhandling och beskriver det som social exkludering där någon utsätts för negativa handlingar under en längre tid.⁴² Hon beskriver hur begreppet ursprungligen användes i forskning kring djurs beteenden och

³⁷ Westergren, Annika & Englund, Thomas, *God arbetsmiljö: personalpolitik, systematiskt arbetsmiljöarbete, ledarskap, arbetstid, jämställdhet ...*, Tholin & Larsson, Göteborg, 2006, s. 80.

³⁸ 39 kap. 5 § Socialförsäkringsbalk . SFS 2010:110.

³⁹ Prop. 2001/02:81 Vissa arbetsskadefrågor m.m. s. 46 f.

⁴⁰ Carlsson, Socialförsäkringsbalk (2010:110) 39 kap. 3 § Lexino 2014-03-01 avsnitt 2.4.4.

⁴¹ Matsson (2017) s. 153.

⁴² Svensson, Louise, *Mobbning i arbete [Elektronisk resurs] : arbetsorganisationens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*, Örebro universitet, Diss. Örebro: Örebro universitet, 2010, Örebro, 2010
<http://oru.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2:326945>, s. 9.

hur en flock ibland stöter bort sina medlemmar. Det var på 1960-talet som mobbning först användes för att peka på situationer där människor exkluderar varandra.⁴³

Enligt Svensson krävs det i en mobbningssituation att det rör sig om fler än två inblandade. Hon menar att den sociala exkluderingen förutsätter att det finns en gemenskap och då ett socialt sammanhang som personen exkluderas från, men påpekar också att detta inte hindrar att mobbningen utförs av endast en person om bägge parter normalt ingår i en grupp.⁴⁴

Blomberg menar att mobbning alltid är kränkande särbehandling men att det omvända förhållandet inte föreligger. Kränkande särbehandling kan ses som ett förstadium till mobbning där det pågående beteendet riskerar att leda till utstötning eller ohälsa men där det ännu inte har hunnit så långt.⁴⁵ Leymann påpekar att mobbning är ett vagt begrepp som inte ger någon tydlig information om vad som har hänt. Han väljer istället att använda begreppet psykiskt våld för att beskriva en mobbningssituation i arbetslivet.⁴⁶

⁴³ Svensson (2010) s. 23 f.

⁴⁴ Ibid, s. 13.

⁴⁵ Blomberg, Stefan, *Mobbning på jobbet: uttryck och åtgärder*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016 s. 40.

⁴⁶ Leymann (1986) s. 12.

3 Rättslig reglering

3.1 Diskriminering

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.⁴⁷ Denna formulering som återfinns i grundlagen kan ses som utgångspunkten i den svenska diskrimineringslagstiftningen. I samma lagrum anges ett antal diskrimineringsgrunder vilka inte ska ses som en uttömmande uppräkningslista, men som konkretiserar några utsatta grupper som riskerar att särbehandlas. Bestämmelsen inkluderar en målsättning att alla människor ska ges möjlighet att vara delaktiga och jämlika i samhället.⁴⁸

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)⁴⁹ är tvingande och går inte att inskränka genom avtal.⁵⁰ Inledningsvis stadgar lagen att den syftar till att motverka diskriminering på ett antal grunder, de så kallade diskrimineringsgrunderna. Denna uppräkningslista består av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.⁵¹ För att ett diskrimineringsbrott ska vara aktuellt krävs att handlingen anknyter till en eller flera diskrimineringsgrunder. Ett av flera områden som omfattas av lagen är arbetslivet.

Lagen gäller gentemot arbetsgivaren som är den part som förbjuds utöva diskriminering mot arbetstagare, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft.⁵² Vidare fastställer lagen en utredningsskyldighet då

⁴⁷ 1 kap. 2 § Regeringsform.

⁴⁸ Göransson, Håkan Gabinus, *Diskrimineringslagen*, 3., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013 s. 20.

⁴⁹ Förkortas DL.

⁵⁰ 1 kap. 3 § DL.

⁵¹ 1 kap. 1 § DL.

⁵² 2 kap. 1 § DL.

arbetsgivaren informeras om att trakasserier eller sexuella trakasserier har förekommit på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i samband med detta vidta åtgärder för att se till att framtida trakasserier förhindras.⁵³ Enligt lagen förbjuds sådana trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och som kränker den andres värdighet. Sexuella trakasserier består av ett beteende av sexuell natur som kränker den andres värdighet.⁵⁴

Sex olika former av diskriminering omfattas av lagen. Dessa är: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Ett missgynnande i sammanhanget innebär en nackdel för den drabbade, hen sätts i ett sämre läge. För att utreda ett misstänkt missgynnande görs en jämförelse med hur en annan person har behandlats i en jämförbar situation. Personen i jämförelsen behöver inte vara verklig. Vid direkt diskriminering går det att se ett direkt samband mellan en eller flera diskrimineringsgrunder och ett missgynnande som har drabbat personen. Vid indirekt diskriminering förefaller situationen vara neutral men konsekvenserna blir ändå att någon missgynnas på grund av ett visst agerande. Indirekt diskriminering kan ske oavsiktligt.⁵⁵

Ett förbud mot repressalier mot den som anmäler arbetsgivaren föreligger. Arbetsgivaren får inte heller vidta åtgärder mot den som medverkar i en utredning enligt lagen och inte heller mot den som avvisar eller finner sig i de trakasserier eller sexuella trakasserier som arbetsgivaren utsätter den för.⁵⁶

Den myndighet som utövar tillsyn över lagens efterlevnad är Diskrimineringsombudsmannen.⁵⁷ Ett diskrimineringsbrott kan leda till ekonomisk kompensation i form av diskrimineringsersättning och

⁵³ 2 kap. 7 § DL.

⁵⁴ 1 kap. 4 § p. 4-5.

⁵⁵ Persson Härneskog, Diskrimineringslag (208:567) 1 kap. 4 § Karnov.

⁵⁶ 2 kap. 18 § DL.

⁵⁷ 4 kap. 1 § DL.

ekonomiskt skadestånd. Det är personen som har utsatts som kompenseras.⁵⁸ Arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering, och om detta missköts kan Diskrimineringsombudsmannen utfärda ett föreläggande förenat med vite.⁵⁹ En rättslig process kan drivas av en enskild, ett fackförbund eller av Diskrimineringsombudsmannen.⁶⁰

3.2 Arbetsmiljö

I arbetsmiljölagen (SFS 1977:1169)⁶¹ har lagstiftaren uttryckt vilka krav som ställs på arbetsmiljön. Det är mot arbetsgivaren som bestämmelserna i lagen riktar sig. Arbetsmiljölagen är en ramlag vilket innebär att arbetsmiljön inte har detaljreglerats genom lagen, utan detta sker istället genom juridiskt bindande föreskrifter som utfärdas av den statliga myndigheten Arbetsmiljöverket. Som ett hjälpmedel i tolkningen av reglerna publiceras också allmänna råd, vilka inte är bindande. Föreskrifterna ges ut i en författningssamling som går under beteckningen AFS. Den föreskrift som behandlar kränkande särbehandling är AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.⁶²

Föreskriftens syfte är att bidra till att goda arbetsmiljöer kan uppnås och fokus läggs på att förbygga risk för ohälsa orsakat av organisatoriska och sociala förhållanden. Det uppställs ett krav på att chefer och arbetsledare ska ha kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren är också skyldig att inta en tydlig ståndpunkt som förmedlas till övrig personal om att kränkande särbehandling inte accepteras. Det ska vidare finnas rutiner kring hantering av kränkande särbehandling.⁶³

⁵⁸ 5 kap. 1 § DL.

⁵⁹ 4 kap. 5 § DL se även 3 kap. aktiva åtgärder.

⁶⁰ 6 kap. 1-2 §§ DL.

⁶¹ Förkortas AML.

⁶² Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*, Trettonde upplagan, Prevent, Stockholm, 2017, s. 9.

⁶³ 1, 6, 13, 14 §§ AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.

I arbetsmiljölagen framkommer de minimikrav som ställs på arbetsmiljön och klargör var ansvaret för att kraven uppfylls ligger. I det fall att det inte finns någon föreskrift gällande ett specifikt problem, används lagen för att hitta en lösning utifrån de målsättningar som lagen ställer upp för arbetsmiljön.⁶⁴

Portalparagrafen 1 § fastställer att lagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att en god arbetsmiljö ska uppnås. Lagstiftarens syn på en god arbetsmiljö ges i lagens andra kapitel. Där sägs bland annat att arbetet ska anpassas så arbetstagarna inte skadas fysiskt eller psykiskt samt att hänsyn ska tas till att arbetstagare har olika förutsättningar och därefter ska arbetsförhållandena anpassas. Vikten av att arbetstagare ges möjlighet att påverka den egna arbetsituationen framhålls och även en målsättning att arbetet ska varieras och erbjuda social kontakt med andra människor. En möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling ska eftersträvas.⁶⁵

Lagen reglerar samarbetet mellan arbetsgivare och anställda gällande arbetsmiljöfrågor. Här återfinns en skyldighet även för arbetstagaren att arbeta för en god arbetsmiljö. Tanken bakom detta samverkansansvar är dels att det ger den enskilde möjlighet att påverka sina arbetsförhållanden dels att arbetstagarna innehar viktig kunskap om hur miljön bäst bör utformas. Bestämmelsen ålägger inte arbetstagaren det juridiska ansvar som arbetsgivaren har enligt lagen.⁶⁶

Arbetsgivaren ges enligt lagens ordalydelse en sträng plikt att undanröja alla risker för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Alla åtgärder som behövs ska enligt formuleringen vidtas för att uppnå en säker arbetsplats. De insatser som krävs av arbetsgivaren får inte vara orimliga och med anledning av att arbetets natur mer eller mindre avgör vilka krav som bör ställas på arbetsplatsen, kommer förpliktelsen att undanröja risker också att

⁶⁴ Ahlberg (2017) s. 11.

⁶⁵ 2 kap. 1 § AML.

⁶⁶ 3 kap. 1a § AML, Ahlberg (2017) s. 39.

variera mellan olika arbeten. Utgångspunkten är att risker ska undanröjas om möjligt och annars minimeras.⁶⁷

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och det innebär att det måste upprättas rutiner och planer för hur arbetsmiljörisker ska identifieras och åtgärdas. Arbetsmiljöarbetet ska vara en självklar del i organisationen och skötas kontinuerligt. Mer detaljerat regleras detta i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.⁶⁸

Arbetstagare åläggs en skyldighet att delta i arbetsmiljöarbetet. Skulle det uppstå en omedelbar och allvarlig risk för liv eller hälsa ska arbetstagaren genast informera arbetsgivaren eller skyddsombudet. För att förebygga ohälsa och olyckor krävs också att arbetstagaren följer de föreskrifter som finns på arbetsplatsen. Arbetstagaren ska bidra till att en god arbetsmiljö uppnås och det innebär bland annat att bemöta sina kollegor med respekt.⁶⁹

Som en representant för arbetstagarna utses ett skyddsombud på arbetsplatser med minst fem arbetstagare eller i annat fall om arbetsförhållandena kräver det.⁷⁰ Skyddsombudet ska medverka i upprättandet av en årlig handlingsplan för arbetsplatsens miljöarbete och ska även försäkra sig om att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddsombudet ges förtroende att försvara de anställdas rättigheter gentemot arbetsgivaren och de anställda kan påtala brister i arbetsmiljön och hävda sin rätt genom skyddsombudet.⁷¹

Framkommer brister i arbetsmiljön ska skyddsombudet påtala detta för arbetsgivaren. Vidtas inga åtgärder kan skyddsombudet gå vidare med saken genom att anmäla bristen hos Arbetsmiljöverket, som då prövar om föreläggande eller förbud med anledning av förhållandena ska lämnas. Ett

⁶⁷ 3 kap. 2 § AML, Ahlberg (2017) s. 40, Blyme, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 §, Lexino 2014-07-01.

⁶⁸ 3 kap. 2a § AML, Ahlberg (2017) s. 42.

⁶⁹ 3 kap. 4 § AML, Ahlberg (2017) s. 52 f.

⁷⁰ 6 kap. 2 § AML.

⁷¹ Ahlberg (2017) s. 99.

skyddsombud har också rätt att tillfälligt stoppa arbete som utgör en allvarlig fara för liv eller hälsa.⁷²

Ett föreläggande eller förbud kan förenas med vite som kan utdömas om det inte följs. Arbetsgivaren kan i annat fall dömas för brott mot föreläggande eller förbud och då är påföljden böter eller fängelse i högst ett år.⁷³ Arbetsmiljöverket har inte möjlighet att biträda parterna i en konflikt och tar inte ställning till skuldfrågan i en situation av kränkande särbehandling.⁷⁴

Regleringen av arbetsskador hittas i socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110)⁷⁵ och kommer inte att redogöras för mer utförligt i denna uppsats.

3.3 Anställning

Ansvar för sina handlingar kan utkrävas av en mobbare genom uppsägning eller avsked som regleras i lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80)⁷⁶ Lagen reglerar inte kränkande särbehandling särskilt och uppsägning eller avsked kan inte användas som ett straff mot en mobbare. Lagen reglerar dock anställningsförhållandet och i detta ingår vissa skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Arbetstagare omfattas av anställningsskyddslagen med undantag för företagsledande poster, arbetsgivarens familj, anställda i hushållet, anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag samt lärlingsanställningar.⁷⁷

För att uppsägningen ska vara giltig krävs att den är sakligt grundad. Godtagbara skäl till uppsägning är arbetsbrist eller personliga

⁷² 6 kap. 6a, 7 §§.

⁷³ 7 kap. 7 §, 8 kap. 1 § AML.

⁷⁴ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/> (hämtad 2017-11-30)

⁷⁵ Förkortas SFB.

⁷⁶ 7, 18 §§ Förkortas LAS.

⁷⁷ 1 § LAS.

omständigheter.⁷⁸ Vid tillsvidareanställningar måste en uppsägningstid om minst en månad iakttas. Uppsägning av personliga skäl grundar sig normalt sett i att väsentliga förpliktelser i anställningen har åsidosatts. Skälen till en uppsägning måste vara reella vilket innebär att det inte går att säga upp någon baserat på rykten eller antaganden.⁷⁹

Det föreligger en omplaceringsskyldighet vilket innebär att arbetsgivaren innan en uppsägning måste försöka hitta alternativa lösningar och omplacera eller erbjuda annan anställning till arbetstagaren om detta är möjligt och skäligt.⁸⁰ Omplaceringsskyldigheten bortfaller om en arbetstagare har varit grovt misskötsam, exempelvis efter samarbetsproblem som redan har lett till omplaceringar förut.⁸¹

Den svenska regleringen av anställningsskyddet är jämförelsevis stark när det kommer till uppsägning av personliga skäl.⁸² Bedömningen av huruvida saklig grund för uppsägning föreligger görs i domstol genom en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att avsluta en anställning och arbetstagarens intresse av att behålla den. En individuell prövning görs med inräknande av samtliga omständigheter. Brott riktade mot kollegor bedöms enligt praxis strängt.⁸³

I förarbetena uttalas att en så kallad provocerad uppsägning ska ses som en uppsägning utan saklig grund. En sådan situation kan föreligga om en arbetstagare mobbas av arbetsgivaren och som en följd säger upp sig.⁸⁴

Ett grovt kontraktsbrott kan leda till avsked som innebär att anställningsförhållandet slutar att upphöra med omedelbar verkan.⁸⁵

⁷⁸ Weihe & Dalekant, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 § Karnov.

⁷⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2016, s. 136.

⁸⁰ *Ibid*, s. 141.

⁸¹ Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m. s. 242 f.

⁸² Källström & Malmberg (2016) s. 129.

⁸³ *Ibid*, s. 137 f.

⁸⁴ Prop. 1973:129 s. 128 f.

⁸⁵ *Ibid*, s. 44 f.

Gällande uppsägning och avskedande blir det i detta sammanhang en fråga om huruvida personens beteende och den skada som mobbningen har orsakat kan anses vara ett tillräckligt stort misskötande för att anses vara ett brott mot anställningsavtalet.⁸⁶

3.4 Straffrätt

Inom straffrätten regleras ett antal brott som kan bli aktuella i en mobbningsituation. Det brott som arbetsgivaren kan åtalas för till följd av ett åsidosättande av arbetsmiljölagen är arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken (SFS 1962:700).⁸⁷ Brottet grundar sig i den händelse att en arbetsgivare genom oaktsamhet har orsakat en arbetstagare kroppsskada, sjukdom eller död. Påföljden är böter eller fängelse i högst sex år.⁸⁸

Vidare kan brottet misshandel bli aktuellt då någon har tillfogat annan kroppsskada, sjukdom eller smärta. Bestämmelsen stadgar även att den som försätter annan i vanmakt kan dömas för detta brott. Påföljden för misshandel är böter eller fängelse i högst 10 år.⁸⁹

I detta sammanhang blir aktuellt att undersöka huruvida psykiskt våld kan innebära misshandel enligt brottsbalken. Det framkommer inte i lagtexten att psykiskt våld innefattas i bestämmelsen men i kommentaren sägs att så är fallet. Det har inte ställts upp något krav på att våldet ska vara fysiskt. Sjukdomen som åsyftas kan vara antingen fysisk eller psykisk men den måste vara medicinskt påvisbar.⁹⁰

Sexuella trakasserier kan leda till att ansvar för sexuellt ofredande utdöms om en person har utsatt någon annan för ord eller handling som typiskt sett

⁸⁶ Prop. 1973:129, s. 274.

⁸⁷ 3 kap. 10 § Förkortas BrB.

⁸⁸ 3 kap. 8 §, 3 kap. 7 § BrB.

⁸⁹ 3 kap. 5 §, 3 kap. 6 § BrB.

⁹⁰ Nilsson, Brottsbalk (1962:700) 3 kap. 5 §, Lexino 2017-08-02, avsnitt 2.2.

är ägnad att kränka hens sexuella integritet. Att blotta sig är en sådan handling och yttranden som faller inom bestämmelsen är sådana som har en tydlig sexuell prägel. Påföljden som kan utdömas är böter eller fängelse i högst två år.⁹¹

Den som handgripligen antastat någon kan, ifall gärningen inte uppfyller rekvisiten för brottet misshandel, istället dömas för ofredande. Det kan exempelvis innebära att knuffa eller hålla fast någon. Även hänsynslöst beteende faller in under bestämmelsen. I kommentaren sägs att gärningen måste ha en integritetskränkande karaktär. Handlingarna måste ha inneburit en kännbar fridskränkning för den utsatte. Trakasserier nämns som exempel på ofredanden.⁹² Även i förarbetena hittas uttalanden om att mobbning eller annat psykiskt våld kan bedömas som ofredande då beteendet består i omfattande och systematiska trakasserier.⁹³ Påföljden för ofredande är böter eller fängelse i högst ett år.

Ärekränkning regleras i lagen och i en mobbningsituation kan brotten förtal och förolämpning bli aktuella att utkräva ansvar för. Förtal förutsätter att en tredje part ges del av den information som är till för att utsätta den utpekade för missaktning. Det kan enligt lagtexten handla om att framställa annan person som klandervärd i sitt leverne. Den information som förmedlas ska enligt kommentaren vara av nedsättande karaktär. Påföljden för förtal kan bli böter eller fängelse i högst två år.⁹⁴

För förolämpning kan den dömas som kränker annan genom beskyllning eller annat skymfligt beteende. I lagtexten beskrivs det som att *smäda någon*. Enligt kommentaren måste förolämpningen rikta sig till den utsatte. Det är alltså det motsatta till förtalsbrottet. I det fall att en uppgift riktas både till den utsatte och till tredje part, och handlingen når upp till rekvisiten för förtalsbrott så ska det enbart dömas för detta. Beteendet vid ett

⁹¹ Nilsson, Brottsbalk (1962:700) 6 kap. 10 §, Lexino 2017-08-01, avsnitt 2.4.1.

⁹² Ibid, 4 kap. 7 §, Lexino 2017-08-02, avsnitt 2.2 & 2.3.1.

⁹³ Prop. 1992/93:141 om ändring i brottsbalken m.m., s. 32.

⁹⁴ Bexer, Brottsbalk (1962:700) 5 kap. 1 § Karnov.

förolämpningsbrott är menat att såra den som utsätts för det. Även obscena gester kan innebära förolämpning enligt brottsbalken. Påföljden kan bli böter eller fängelse i högst sex månader.⁹⁵

Skulle något annat straffrättsligt brott begås i en mobbningsituation kan naturligtvis även dömas för detta. Det relevanta är att handlingen når upp till brottsrekvisiten.

Hittills har bara ett fall rörande arbetsmiljöbrott baserat på kränkande särbehandling prövats (B 399-14). Åtalet blev uppmärksammat i media och har kallats *Krokumfallet*. Två chefer åtalades för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död. Arbetstagaren hade tagit sitt liv till följd av psykisk ohälsa som enligt åklagaren hade orsakats av kränkande särbehandling. Tingsrätten dömde ut ansvar för brottet men Hovrätten friade de båda. Högsta domstolen lämnade inte prövningstillstånd.

⁹⁵ Nilsson, Brottsbalk (1962:700) 5 kap. 3 §, Lexino 2017-08-01, avsnitt 2.2 & 2.3.

4 Analys

I arbetet med ämnet har utgångspunkten varit ett arbetstagarperspektiv. Det har framkommit att den som utsätts för kränkande särbehandling eller mobbning löper risk att drabbas av allvarliga konsekvenser i form av en sorts traumatisering. Det kan därav konstateras att den utsattes intresse av att inte bli utsatt för sådant beteende är skyddsvärt ur ett rättighetsperspektiv. Individer bör respektera varandras rätt till hälsa.

De två frågeställningar som uppsatsen grundar sig är:

- i. Ges den enskilde ett fullgott skydd mot mobbning på arbetsplatsen?
- ii. Vilka rättsliga konsekvenser kan det få att mobba en kollega?

I arbetsmiljörätten ställs det långtgående krav på arbetsgivaren i fråga om förhindrande av ohälsa och olyckor. Det krävs tydliga ställningstaganden kring att kränkande särbehandling inte accepteras och arbetsgivaren är skyldig att aktivt arbeta mot att sådant beteende förekommer på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är skyldig att sköta arbetsmiljöarbetet på ett systematiskt och organiserat sätt och detta ska övervakas av ett skyddsombud som företräder arbetstagarna.

Regelverket i sig förefaller effektivt med tanke på att en statlig myndighet kan ingripa och kräva att åtgärder vidtas vid brister i arbetsmiljön. Det som lagen inte erbjuder är en möjlighet för den enskilde arbetstagaren att driva process mot en arbetsgivare som har brustit i sitt ansvar.

En sådan möjlighet ges enligt diskrimineringslagen där även Diskrimineringsombudsmannen kan föra den enskildes talan. Arbetsmiljöverket driver inga sådana processer. Trakasserier eller sexuella trakasserier som faller under diskrimineringslagen ger alltså större möjligheter till upprättelse för den utsatte. Konsekvensen blir då att

skyddets styrka beror på vad som är anledningen bakom den kränkande särbehandlingen. Det framstår som en brist i lagstiftningen att inte all kränkande särbehandling ges ett lika starkt skydd.

Utifrån det material som har presenterats kan även slutsatsen dras, att det saknas möjligheter för den som utsätts för mobbning på arbetsplatsen att driva en rättslig process mot den som mobbar. Det som arbetstagaren har att förlita sig på är att arbetsgivaren löser problemet efter att hen har underrättats om vad som pågår och att mobbningen på så vis får ett slut. Är situationen sådan att det är chefen som är den som mobbar får arbetstagaren vända sig till skyddsombudet.

En arbetstagare som mobbar en kollega riskerar att bli omplacerad eller förlora sitt arbete. I övrigt finns i dagsläget inga andra påföljder reglerat i lag för just mobbning eller kränkande särbehandling. Detta trots att mobbning kan ses som en form av psykiskt våld som kan leda till hälsoproblem och sjukskrivning för den andre parten. Det är först då dessa beteenden tar formen av straffrättsligt reglerade handlingar som brottsbalken kan bli aktuell och personen kan åtalas för ett sådant brott.

En reglering av den enskildes ansvar att inte mobba sina kollegor skulle förhoppningsvis kunna få en preventiv verkan och avskräcka från sådan systematisk särbehandling som leder till mobbning. I dagsläget har den som mobbar en kollega inte särskilt mycket att riskera eftersom att anställningsskyddet är så pass starkt.

En tydlig reglering skulle vidare kunna ge en ännu starkare markering av att kränkande särbehandling inte accepteras i arbetslivet. I dagsläget är det helt upp till arbetsgivaren att förmedla denna ståndpunkt. Betydelsen av att få en rättslig reglering av mobbning tror jag skulle kunna stärka känslan i medvetandet om att det inte är acceptabelt att trakassera sin omgivning.

En kompletterande lagstiftning skulle kunna vara civilrättslig och ge en enskild möjlighet att driva rättslig process mot sin mobbare eller mot arbetsgivaren för att på så sätt utkräva skadestånd. Vidare är ett alternativ att

kränkande särbehandling skulle omfattas av diskrimineringslagen och därmed ge den utsatte möjlighet att driva en rättslig process mot sin arbetsgivare. Kränkande särbehandling skulle även kunna införas som ett eget brott inom straffrätten.

Det framstår som att den enskilde inte i tillräcklig utsträckning skyddas mot mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. De möjligheter till skydd och upprättelse som ges genom lagstiftningen står inte i proportion till de långtgående konsekvenser som beteendet kan få. Den totala brist på enskilt ansvar för den som utsätter en kollega för sådant beteende kan också ifrågasättas. Jag tror att den enskilde arbetstagaren behöver och klarar av att ta ett rättsligt ansvar för att inte utsätta sin omgivning för psykiskt våld.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

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

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

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

Utredningsbetänkande

SOU 1976:3 Rapport i psykosociala frågor.

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Litteratur

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

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*, Trettonde upplagan, Prevent, Stockholm, 2017

Blomberg, Stefan, *Mobbning på jobbet: uttryck och åtgärder*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Göransson, Håkan Gabinus, *Diskrimineringslagen*, 3., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2016

Lennéer-Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*, 4., [omarb.] utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005

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

Matsson, Anneli, *Kränkta eller särbehandlade? [Elektronisk resurs]*, Recito Förlag, 2017

Svensson, Louise, *Mobbing i arbete [Elektronisk resurs] : arbetsorganisationens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*, Örebro universitet, Diss. Örebro: Örebro universitet, 2010, Örebro, 2010
<http://oru.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2:326945>

Westergren, Annika & Englund, Thomas, *God arbetsmiljö: personalpolitik, systematiskt arbetsmiljöarbete, ledarskap, arbetstid, jämställdhet ...*, Tholin & Larsson, Göteborg, 2006

Zanderin, Lars (red.), *Arbetsmiljö*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2005

Elektroniskt material

Arbetsmiljöverket

<https://www.av.se/nyheter/2017/metoo/?hl=metoo> (hämtad 23 november 2017)

<https://www.av.se/om-oss/vart-uppdrag/> (hämtad 1 januari 2018)

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/systematiskt-arbetsmiljoarbete-rap-201311-rap-201312-kunskapssammanstallning/> (hämtad 1 januari 2018)

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/> (hämtad 30 november 2017)

Karnov

Bexer, Mikaela, Brottsbalk (1962:700) lagkommentar, Karnov

Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1977:1160) djupkommentar, Lexino, Karnov

Carlsson, Mia, Socialförsäkringsbalk (2010:110) djupkommentar, Lexino, Karnov

Nilsson, Göran, Brottsbalk (1962:700) djupkommentar, Lexino, Karnov

Persson Härneskog, Gudrun, Diskrimineringslag (2008:567) lagkommentar, Karnov

Weihe, Anders & Dalekant, Per, Lag (1982:80) om anställningsskydd, lagkommentar, Karnov

Nationalencyklopedin

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetsmiljo> (hämtad 23 december 2017)

Rättsfallsförteckning

Allmän domstol

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