

# Det nya arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö – ur ett HR-perspektiv

My Hansson & Fredrika Hill

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2017

Handledare: Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

1. Inledning .....	1
1.1. Ämne och bakgrund .....	1
1.2 Syfte och frågeställning .....	2
1.3 Metod och material .....	3
1.3.1 Rättsdogmatisk metod .....	3
1.3.2 Kvalitativ forskningsmetodik .....	4
1.3.3 Material .....	6
1.4 Avgränsningar .....	7
1.5 Disposition .....	7
1.6 Begreppsdefinitioner .....	8
2. Arbetsmiljörättsliga utgångspunkter .....	9
2.3 Arbetsmiljölagen .....	11
2.3.1 Tillsyn och tillämpningsområde .....	11
2.3.2 Ramlagskaraktär .....	12
2.3.3 Samverkan .....	13
3. Förebyggande ansvar - Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	13
3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	15
3.1.1 Arbetsmiljöpolicy och mål .....	17
3.2 Arbetsbelastning .....	17
3.2.1 Särskilt om kunskapskrav .....	18
3.2.2 Rättslig prövning av arbetsbelastning .....	19
3.2.3 Arbetstid .....	19
3.3 Kränkande särbehandling .....	20
3.3.1 Särskilt om kunskapskrav .....	21
3.3.2 Rättslig prövning av kränkande särbehandling .....	22
4. Påföljder och sanktioner .....	23
4.1 Arbetsmiljöansvar .....	23
4.1.1 Inspektionsmeddelande, föreläggande och förbud .....	24
4.1.2 Sanktionsavgift .....	24
4.2 Straffansvar .....	25
4.2.1 Brott mot arbetsmiljölagstiftningen .....	25
4.2.2 Arbetsmiljöbrott .....	25
5. Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete utifrån ett HR-perspektiv .....	28
5.1 Implementering av OSA-föreskrifterna .....	28
5.2 Effekter av OSA-föreskrifterna .....	31
5.3 Fortsatt arbete .....	32
5.4 Svårigheter med organisatorisk och social arbetsmiljö .....	32
6. Analys .....	33
6.1 Effekter av OSA-föreskrifterna - "på pappret och i verkligheten" .....	34
6.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	34
6.1.2 Arbetsbelastning .....	36
6.1.3 Kränkande särbehandling .....	37
6.1.4 Sammanfattande resultat .....	38
6.2 Påföljder och sanktioner .....	38
6.3 Avslutande diskussion .....	41
Källförteckning .....	42

## Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
BrB	Brottsbalken (1962:700)
Ds	Departementsserien av offentliga utredningar
HR	Human resources
OSA	Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
Prop.	Proposition
SAM	Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
SOU	Statens Offentliga Utredningar

## Sammanfattning

Under de senaste decennierna har förutsättningarna på arbetsmarknaden förändrats, något som har medfört att stress och arbetsrelaterad ohälsa blivit ett stort samhällsproblem. Detta faktum medför ökade krav på arbetsgivaren i form av att skapa balans mellan krav och resurser i arbetet.

Av arbetsmiljölagen framgår det att arbetsgivaren är skyldig att *vidta alla åtgärder* för att motverka uppkomsten av ohälsa på arbetsplatsen. Någon närmare precisering av innebörden i uttrycket existerar inte i lagtexten, vilket gör det svårt att avgöra hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig. AFS 2015:4, även benämnt OSA-föreskrifterna, togs fram som ett stöd till arbetsgivare med syfte att konkretisera arbetsmiljölagen på det organisatoriska och sociala området.

Studiens syfte är att utreda rättsläget gällande det förebyggande arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö samt utröna de skillnader som OSA-föreskrifterna medfört. I rättslägesutredningen ges även utrymme för de påföljder och sanktioner som kan inträda vid åsidosättande av arbetsmiljöskyldigheter. Vidare tillämpas en fallstudie vilken har för avsikt att, utifrån ett HR-perspektiv, granska hur OSA-föreskrifterna kan tolkas och implementeras i realiteten.

Utredningen beträffande rättsläget visar tillsammans med fallstudien på att OSA-föreskrifterna tydliggör arbetsgivarens skyldigheter vilket således även ställer högre krav på denne. Trots detta är vår uppfattning att föreskriften inte når sin fulla potential då rättstillämpningen försvåras av ett antal faktorer. Bland annat den psykiska ohälsans komplexitet, straffrättens uppbyggnad samt avsaknaden av rättspraxis inom området. Vi är av uppfattningen att det fortfarande kan vara svårt att avgöra hur långt arbetsgivaransvaret sträcker sig men att de bindande föreskrifterna är ett steg i rätt riktning.

## Summary in English

Over the last few decades the conditions on the labour market have changed, something that also have contributed to the fact that stress and work-related illness have become a social problem. This actuality increases the demands for the employer when it comes to providing a work situation in balance between requirements and resources.

The Work Environment Act states that the employer is obliged to *take all measures to prevent illness at the workplace*. Any further description of the meaning in the expression does not exist in the law, which makes it difficult to determine how far the employer's responsibility extends. AFS 2015:4, also known as the OSA-regulations, was developed as a support for the employer with the purpose of concretizing the Work Environment Act in the organizational and social area.

The main purpose of the essay is to examine the legal situation regarding the preventive work in the organizational and social work environment. The legal investigation also sheds light on the sanctions that can be utilized in the event of neglecting the work environment regulations. From an HR perspective, a case study has also been made which intends to review how the OSA-regulations have been applied in practice.

The examination of the legal situation, together with the case study, shows that the OSA-regulations clarifies the employer's obligations, thus placing higher demands on the employer. Nevertheless, our opinion is that the regulations do not reach its full potential as the application of the law is complicated due to a number of factors. For instance the complexity of mental illness, the utilization of the criminal justice system as well as the lack of case-law. Our opinion is that it still can be difficult to determine how far the employer's responsibility extends, but the binding regulations are a step in the right direction.

# 1. Inledning

## 1.1. Ämne och bakgrund

Arbetsmarknaden har genomgått en stor förändring de senaste decennierna. Som följd av att det traditionella industrisamhället har utvecklats har många fysiskt krävande arbeten ersatts och blivit psykiskt krävande<sup>1</sup> och mellan åren 2011-2016 mer än fördubblades sjukskrivningarna i psykiatriska diagnoser.<sup>2</sup> Inte nog med att allt fler sjukfall påbörjas, de påbörjade sjukfallen blir också längre.<sup>3</sup> Hela 38 procent av arbetstagarna i Sverige lider av arbetsrelaterad stress, vilket gör det till ett av vår tids största folkhälsoproblem<sup>4</sup> och en av framtidens stora utmaningar på arbetsmarknaden.<sup>5</sup>

Enligt 3 kap. 2 § i arbetsmiljölagen<sup>6</sup> åligger det arbetsgivaren att *vidta alla åtgärder som behövs* för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, vilket även innefattar psykisk ohälsa såsom stress.<sup>7</sup> Vid en ordagrann tolkning skulle varje arbetsskada innebära lagöverträdelse<sup>8</sup> men i förarbetena till arbetsmiljölagen uttrycks att åtgärderna ska vara rimliga i relation till det resultatet som kan uppnås<sup>9</sup>, något som lagtexten lämnar öppet för tolkning.<sup>10</sup> Trots arbetsmiljölagens existens och dess koppling till brottsbalkens påföljder saknas fall där arbetsgivaren har dömts för arbetsmiljöbrott<sup>11</sup> som grundar sig i stressrelaterad ohälsa.<sup>12</sup>

---

<sup>1</sup> Gunnarsson, Erik, Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016. s. 14.

<sup>2</sup> Försäkringskassan, Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar, 2017. Tillgänglig: [https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue\\_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/)

<sup>3</sup> Ds 2017:9 s. 13.

<sup>4</sup> Previa, *Psykisk ohälsa pressar arbetsplatsen*, 2017. Tillgänglig: <http://www.previa.se/Artikelsamling-om-halsoarbete/Senaste-artiklarna/Psykisk-ohalsa-pressar-arbetsplatsen>

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket, *Psykosociala arbetsmiljörisker svårast att hantera*, 2015. Tillgänglig: <https://www.av.se/nyheter/2015/psykosociala-arbetsmiljorisker-svarast-att-hantera/>

<sup>6</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) benämns härnäst som AML vid hänvisning till specifika paragrafer i fotnoter.

<sup>7</sup> Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s. 13. se även Prop. 1976/77:149 s. 84.

<sup>8</sup> Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*, 2017. s. 39.

<sup>9</sup> Prop. 1976/77:149 s. 253.

<sup>10</sup> Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Ewaldsson, Per & Wennerström, Sture, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och författnings*, 2014, s. 119.

<sup>11</sup> Fällande domar gällande arbetsmiljöbrott har hittills bara rört arbetsolyckor, se Andersson, 2013, s. 258.

<sup>12</sup> Flamman, *Dags att vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 Tillgänglig: <http://flamman.se/a/dags-att-vidta-alla-atgarder-som-behovs> se även Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön - en översikt*. Ny juridik, 2015:3, s. 73.

Bortsett från det uppmärksammade Krokomb-fallet finns det enbart ytterligare ett mål<sup>13</sup> av psykosocial karaktär som prövats som arbetsmiljöbrott.<sup>14</sup> Ett faktum som kan tyckas uppseendeväckande då studier visar att självmord som följd av mobbning på arbetsplatsen inträffar oftare än dödsfall orsakade av arbetsolyckor.<sup>15</sup> Även prejudicerande rättspraxis vad gäller prövning av vitesföreläggande som en följd av bristande arbetsmiljöansvar inom det psykosociala området, är praktisk taget obefintlig i de högre instanserna.<sup>16</sup> Detta bidrar till svårigheten att fastslå hur långt arbetsgivarens förebyggande ansvar sträcker sig vid stressrelaterad ohälsa.<sup>17</sup>

När föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö<sup>18</sup> (AFS 2015:4) trädde i kraft var tanken att dessa skulle tydliggöra vad som krävs av arbetsgivaren för att förebygga ohälsa föranlett av sociala och organisatoriska förhållanden.<sup>19</sup> Huruvida föreskrifterna har lett till en förändring av arbetsmiljön är för tidigt att spekulera i då inga officiella mätningar kopplade till OSA-föreskrifterna har gjorts ännu.<sup>20</sup> Mot bakgrund av ovanstående är det intressant att undersöka hur OSA-föreskrifterna har tagits emot och tillämpats i realiteten samt påverkat de ordinarie HR-processerna.<sup>21</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Studien utgörs av två delar där den första delen syftar till att deskriptivt redogöra för rättsläget gällande det förebyggande arbetsmiljöarbetet på det organisatoriska och sociala området. Avsikten är även att göra en jämförelse mellan de krav som ställs på arbetsgivaren innan och efter OSA-föreskrifternas tillkomst. Vidare ämnar uppsatsen att utreda hur påföljder och sanktioner ser ut när arbetsmiljöskyldigheterna försummas samt när dessa inträder. Del två syftar

---

<sup>13</sup> Linköpings tingsrätt, 2000-03-08, Mål B 450-99, målet blev ogillat, se Bilaga 1.

<sup>14</sup> Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön - en översikt*. Ny juridik, 2015:3, s. 67-68, se även Bilaga 1, bifogat mail från Chefsåklagare på riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål, Kristina Falk Strand, 2017-11-13.

<sup>15</sup> Det uppskattas att mellan 100 till 300 självmord årligen orsakas av mobbning på arbetsplatsen, att jämföra med ca 50 dödsolyckor se Hallberg & Strandmark 2004 i Andersson, Peter, *Om kränkande särbehandling som arbetsmiljöbrott*, s. 41 i Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti, *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, 2014.

<sup>16</sup> Steinberg, 2015, s. 73.

<sup>17</sup> Andersson, 2013 s. 255.

<sup>18</sup> AFS 2015:4, Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö benämns hädanefter som *OSA-föreskrifterna*.

<sup>19</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 3.

<sup>20</sup> Telefonsamtal med Arbetsmiljöverkets svarstjänst 2017-12-07; Det pågår mellan 2017-2019 en nationell inspektionsinsats med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utfallet av denna är ännu inte fastställt.

<sup>21</sup> Se avsnitt 1.6 för definition av HR.

till att studera hur OSA-föreskrifterna implementerats i praktiken, varför en fallstudie genomförts på två svenska multinationella företag. Med två olika perspektiv har vi en förhoppning om att utröna huruvida OSA-föreskrifterna har underlättat för arbetsgivare att förstå innebörden av “vidta alla åtgärder” när det kommer till att förebygga ohälsa. För att belysa studiens syfte har följande frågeställningar utformats:

1. *I vilken utsträckning har arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetet avseende den sociala och organisatoriska arbetsmiljön förändrats genom införandet av AFS 2015:4?*
2. *På vilket sätt kan de påföljder och sanktionsmedel som återfinns i arbetsmiljöregleringen normera arbetsmiljöansvaret kring organisatorisk och social arbetsmiljö?*
3. *Hur framställer två multinationella svenska företag sin implementering av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö - AFS 2015:4?*

## **1.3 Metod och material**

Studien består av en rättsvetenskaplig och en samhällsvetenskaplig del. De två delarna har skilda syfte varför två olika metoder tillämpas.

### **1.3.1 Rättsdogmatisk metod**

Syftet med studiens första del är att på ett deskriptivt sätt redogöra för den gällande rätten, *de lege lata*, avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön varpå rättsdogmatisk metod tillämpas.<sup>22</sup> Detta görs genom undersökning av rättskällematerial för att få fram ett sammanhängande system av huvudregler och undantag i rättsordningen.<sup>23</sup> Metoden syftar till att identifiera och systematisera källor som är relevanta enligt rättskälleläran<sup>24</sup> varpå en förutsättning är att ha kunskap i rätten, inte om den.<sup>25</sup> En fördel med rättsdogmatiken är att det är förutbestämt vilken auktoritet rättskällorna har, något som bidrar till att validiteten sällan är ett problem.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9 uppl., 2016 s. 203.

<sup>23</sup> Peczenik, Aleksander, 'Juridikens allmänna läror' *Svensk juristtidning*, nr. 3, 2005, s. 249.

<sup>24</sup> Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3. uppl., 2015 s. 39.

<sup>25</sup> Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 6. uppl, 2011, s. 15.

<sup>26</sup> Sandgren, 2015 s. 44.



Antal rättskällor är begränsat och det material som studien tillämpar är främst lagstiftning, förarbeten, föreskrifter, utredningar, rättspraxis samt doktrin.

Arbetsmiljölagen som utgör en av de huvudsakliga rättskällorna i studien, utmärker sig genom att var en ramlag.<sup>27</sup> Utfallet av regeringens delegering kan därför endast besvaras genom att undersöka domar och beslut utfärdade av myndigheter, vilket även svarar för den innebörd som ramlagen fyllts med.<sup>28</sup> Bedömningen har därför gjorts att rättsdogmatisk metod utgör ett lämpligt angreppssätt vid granskning av ramlagstiftning.

### 1.3.2 Kvalitativ forskningsmetodik

I del två av studien tillämpas en kvalitativ forskningsmetodik där fallstudie används som metod och semistrukturerade intervjuer utgör verktyg. Syftet med en kvalitativ metodik är inte att framställa en given verklighet<sup>29</sup> utan snarare tolkningar av verkligheten.<sup>30</sup>

#### *Fallstudie som metod*

En fallstudie definieras som en empirisk undersökning av ett fenomen i dess verkliga kontext, något som kan visa sig framgångsrikt när gränsen mellan fenomen och kontext är oklar.<sup>31</sup> Metoden lämpar sig därmed väl när ett företag ska studeras<sup>32</sup> samt när det som studeras är av komplex natur<sup>33</sup>. Detta stämmer bra in på uppsatsens ämne eftersom en viktig del utgörs av den arbetsmiljörättsliga regleringen med många vagt formulerade ord som ger utrymme för tolkning.<sup>34</sup>

Undersökningen avser inte ligga till grund för en empirisk generalisering, vilket annars kan vara svårt i fallstudier.<sup>35</sup> De valda företagen tros istället kunna ge intressanta resultat i förhållande till

---

<sup>27</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 2016, s. 618.

<sup>28</sup> Sandgren, Claes, *Om teoribildning och rättsvetenskap*, Svensk juristtidning, nr. 2, 2004-05, s. 325.

<sup>29</sup> Backman, Jarl, *Rapporter och uppsatser*, 2016 s. 55.

<sup>30</sup> Backman, 2016, s. 56.

<sup>31</sup> Yin, Robert K., *Case study research: design and methods*, 1989 s. 23 citerad i Yin, Robert K., *Fallstudier: design och genomförande*, 2007 s. 31.

<sup>32</sup> Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 2014 s. 160.

<sup>33</sup> Backman, 2016, s. 57.

<sup>34</sup> SOU 2017:24 s. 54.

<sup>35</sup> Alvehus, Johan, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*, 2013 s. 75.

det som ska undersökas, med andra ord ge en bild av hur det kan se ut på *olika* företag inte på *samtliga* företag. Ett strategiskt urval har därmed tillämpats, med studiens syfte som utgångspunkt i valet av företag. Genom att skaffa oss en bild av hur företagen är organiserade hade vi en uppfattning om vad som var givande att studera.<sup>36</sup> Vår initiala bedömning är att de valda företagen bedriver ett väl fungerande HR-arbete samt att de möter de krav som föreskrivs i OSA-föreskrifterna, vilket kan ge svar på de frågor som fallstudien rymmer.

Studien använder kvalitativa intervjuer som verktyg för datainsamling, vilket ses som en betydelsefull informationskälla i samband med en fallstudie.<sup>37</sup> En fördel med intervjuer är att fokus riktas direkt på fallstudiens frågeställningar vilket ökar möjligheten att se orsakssamband.<sup>38</sup> Frågorna i en fallstudie fokuserar på “hur” och “varför” och är ofta av förklarande art, vilket lämpar sig när följderna av en åtgärd ska utredas<sup>39</sup>, vilket är fallet med studien. Det kan vara svårt att på förhand veta vilket som är rätt antal intervjuer för att få ett givande resultat och när en mättad i informationen uppstår.<sup>40</sup> Fördelen med att som i vårt fall använda ett litet antal intervjuobjekt är att det är lättare att genomföra, återge och tolka intervjuerna mer djupgående.<sup>41</sup> Detta anses lämpligt då det huvudsakliga syftet med studien är att ge konkreta exempel på hur den nya regleringen implementerats med fokus på djup istället för kvantitet.

### **Genomförande**

Företagen kontaktades via e-post och efter att de bekräftat intresse att delta bestämdes tid för intervju på respektive företag. Då HR-avdelningen utgör en viktig del i arbetsmiljöarbetet genomfördes intervjuer med nyckelpersoner här. En semistrukturerad intervjumall<sup>42</sup> användes, vilken kännetecknas av ett litet antal öppna frågor. Intervjupersonen ges då möjlighet att inverka på innehållet och den som intervjuar bör därför vara uppmärksam för att kunna ställa

---

<sup>36</sup> Alvehus, 2013, s. 67.

<sup>37</sup> Yin, 2007, s. 116.

<sup>38</sup> Yin, 2007, s.112.

<sup>39</sup> Yin, 2007, s. 23-24.

<sup>40</sup> Alvehus, 2013 s. 69.

<sup>41</sup> Kvale, 2014 s. 156.

<sup>42</sup> Se Bilaga 2.

följdfrågor.<sup>43</sup> Eftersom fokus låg på faktainsamling och inte uttryck för känslor bedömdes ljudupptagning överflödigt, följaktligen fördes enbart anteckningar.

### 1.3.3 Material

Arbetsmiljölagen är en ramlag<sup>44</sup> vilket innebär att den saknar ett konstaterat rättsligt innehåll då avsikten är att detta ska uppstå i tillämpningen.<sup>45</sup> För att få en djupare insikt i arbetsmiljölagen och dess bakgrund har vi granskat förarbeten och doktrin på området.

Precisering av lagen sker genom b.la. arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>46</sup> Avseende föreskrifterna, i synnerhet OSA-föreskrifterna, finns en avsaknad av material från rättsvetenskapliga forskare, något som kan förklaras av att dessa inte existerat så länge. Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA-föreskrifterna<sup>47</sup> och kunskapssammanställningar har således varit ett stöd i tolkningen av paragrafer.

Arbetsmiljöansvar och straffansvar prövas av olika domstolar beroende på omständigheter kring överträdelsen. Domar från kammarrätt, tingsrätt och hovrätt är inte prejudicerande<sup>48</sup>, utan inkluderas då det råder avsaknad av rättspraxis från högre insatser avseende brister i den psykosociala arbetsmiljön.<sup>49</sup> Avsaknaden avser både fall vad gäller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i det förebyggande arbetet<sup>50</sup> samt rättsfall där arbetsgivare prövats för arbetsmiljöbrott med koppling till psykisk ohälsa.<sup>51</sup> Vi är därmed medvetna om att Krokofallet och övriga kammarrättsdomar som behandlas i uppsatsen inte är prejudikat i normativ betydelse. Domarna kan dock utgöra intressanta exempel och visa på de problem som kan uppstå exempelvis när kränkande särbehandling behandlas i domstol.

---

<sup>43</sup> Alvehus, 2013, s. 83.

<sup>44</sup> Glavå, 2016, s. 618.

<sup>45</sup> Hydén & Hydén, 2011 s. 26-27.

<sup>46</sup> Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen: och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, 2015, s. 3.

<sup>47</sup> Gunnarsson, Erik, Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön: viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, 2016. När vägledning nämns härnäst i uppsatsen är det denna som åsyftas.

<sup>48</sup> Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, 2013 s. 111.

<sup>49</sup> Steinberg, 2015, s. 58.

<sup>50</sup> Andersson, 2013, s. 255.

<sup>51</sup> Andersson, 2013, s. 258 se även Bilaga 1, bifogat mail från Chefsåklagare på riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål, Kristina Falk Strand, 2017-11-13.

## 1.4 Avgränsningar

Studien syftar till att undersöka och redogöra för den organisatoriska och sociala arbetsmiljöregleringen utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Med anledning av detta kommer arbetstagarnas ansvar och statens roll i denna fråga inte att utredas närmare. Trots detta är arbetstagarnas och statens roll nog så viktig för helheten, vilket medfört att vi valt att återge det trepartsförhållande som existerar på arbetsmiljöområdet. Studien blir då mer djupgående än om alla perspektiv skulle tas i beaktning samt att det ligger i vårt intresse att skriva ur ett arbetsgivarperspektiv då detta även utgör ett HR-perspektiv.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter utgör de huvudsakliga reglerna i arbetsmiljörätten.<sup>52</sup> Givet uppsatsens fokus och den ram uppsatsen har, begränsas undersökningen till den centrala arbetsmiljörätten. Övriga angränsande författningar såsom socialförsäkringsbalken, arbetstidslagen, diskrimineringslagen vilka har en direkt eller indirekt koppling till psykiskt välbefinnande kommer därför inte diskuteras närmare.

Vidare kommer endast svensk arbetslagstiftning att beaktas i studien. EU:s arbetsplatsdirektiv 89/391/EEG utgörs av minimikrav och har inte inneburit några större förändringar i den svenska arbetsmiljöregleringen<sup>53</sup>, därav har detta inte tagits i beaktning.

Det tongivande Krokomb-fallet behandlas i kap 4. Vi kommer emellertid endast att fokusera på de aspekter i målet som avser arbetsgivarens förebyggande ansvar, eftersom det är detta studien syftar till att undersöka.

Föreskriften AFS 1990:18, "Omvårdnadsarbete i enskilt hem", har inte berörts i uppsatsen trots att OSA-föreskrifterna ersatte denna. Detta p.g.a. att ämnesområdet ses avlägset i förhållande till den verksamhet företagen i fallstudien bedriver.

## 1.5 Disposition

I syfte att förenkla läsningen och tydliggöra en röd tråd har arbetet delats upp i sex kapitel. Kapitel ett introducerar läsaren till ämnet och behandlar därefter uppsatsens syfte och

---

<sup>52</sup> Steinberg, 2013 s. 109.

<sup>53</sup> Andersson, 2013 s. 133-134.

frågeställning. Vidare presenteras avgränsning, metod, material och definitioner. Syftet med kapitel ett är att ge läsaren en god introduktion till ämnet och erbjuda vägledning för vidare läsning. Fortsättningsvis utgör kapitel två en kartläggning av arbetsmiljörättsliga utgångspunkter. En deskriptiv redogörelse är något vi anser relevant för att få en helhetsbild av arbetsmiljörättens uppbyggnad och underlätta förståelsen för de mer fördjupande delarna. Kapitel tre utgör kärnan i studien då detta ingående behandlar de olika delarna av organisatorisk och social arbetsmiljö. Här redogörs det för den rättsliga utvecklingen av den organisatoriska och social arbetsmiljön där lagtext och föreskrifter, både upphävda och nu gällande presenteras. För att exemplifiera vad den rättsliga regleringen kan innebära i praktiken har även rättsfall med koppling till de berörda ämnesområdena presenterats. Kapitel fyra innehåller en utredning av skillnaden mellan straffansvar och arbetsmiljöansvar samt vilka påföljder och sanktioner som kan aktualiseras vid icke uppfyllt ansvar. Kapitel fem utgör del två av studien och innefattar en fallstudie av två multinationella företag med ursprung i Sverige. Fallstudien ger läsaren en inblick i hur arbetet kring social och organisatorisk arbetsmiljö kan se ut från ett HR-perspektiv. Vidare återges företagets tolkning och implementering av OSA-föreskrifterna. Slutligen besvaras de inledande frågeställningarna i kapitel sex som utgörs av analys samt en avslutande diskussion.

## 1.6 Begreppsdefinitioner

**Organisatorisk och social arbetsmiljö:** “Organisatorisk och social arbetsmiljö” ersatte ”psykosocial arbetsmiljö” genom ikraftträdandet av OSA-föreskrifterna.<sup>54</sup> Med organisatorisk arbetsmiljö åsyftas de villkor för arbetet som inkluderar ledning, kommunikation, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, resurser samt ansvar.<sup>55</sup> Social arbetsmiljö avser förutsättningar för arbetet som rör socialt samspel och samarbete mellan chefer och kollegor.<sup>56</sup>

Genom uppsatsen kommer både *psykosocial* samt *organisatorisk och social arbetsmiljö* att användas för att möjliggöra korrekt faktaåtergivning.

**Ohälsa:** Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska kriterier och kroppsliga eller psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på

---

<sup>54</sup> SOU 2017:24 s. 71.

<sup>55</sup> 4 § AFS 2015:4.

<sup>56</sup> 4 § AFS 2015:4.

det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär, där styrkan i upplevelsena, varaktigheten samt förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.<sup>57</sup>

**Kränkande särbehandling:** Med begreppet kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare vilka kan leda till ohälsa eller utanförskap.<sup>58</sup>

**HR:** HR är en förkortning av Human Resources, på svenska humankapital. Begreppet innefattar “människors kunskaper, färdigheter och andra till produktionsförmågan bidragande fysiska och psykiska egenskaper som förvärvats genom bland annat utbildning”.<sup>59</sup> I uppsatsen syftar uttrycket HR till en personalfunktion med fokus på de mänskliga resurserna.

## 2. Arbetsmiljörättsliga utgångspunkter

De regler som är relevanta beträffande arbetsmiljö återfinns inom olika rättsområden, närmare bestämt förvaltningsrätten, straffrätten och civilrätten. Detta kommer av att bestämmelserna styr ett trepartsförhållande, vilket utgörs av stat, arbetsgivare och arbetstagare.<sup>60</sup> Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter är del av förvaltningsrätten. I tillägg till arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter utgörs de huvudsakliga arbetsmiljörättsliga reglerna även av arbetstidslagen, fartygssäkerhetslagen och arbetsmiljöförordningen.<sup>61</sup> Civilrätten reglerar rättsförhållandet mellan enskilda rättssubjekt, däribland arbetsgivare och arbetstagare.<sup>62</sup> De straffrättsliga reglerna tillämpas i förhållandet mellan enskilda rättssubjekt och staten<sup>63</sup>, exempelvis om en arbetsgivare gör sig skyldig till arbetsmiljöbrott varpå brottsbalken tillämpas.<sup>64</sup>

I motiven till införandet av det tidigare nämnda trepartsförhållande som arbetsmiljöregleringen bygger på, framgår det av en statlig utredning<sup>65</sup>, att detta skulle utgöra den viktigaste beståndsdel i arbetet mot den stressrelaterade ohälsan på arbetsplatserna.<sup>66</sup> I utredningen

---

<sup>57</sup> AFS 2001:1 s. 8.

<sup>58</sup> AFS 2015:4 s. 6.

<sup>59</sup> Nationalencyklopedin, *Humankapital*, 2017. Tillgänglig: <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/humankapital>.

<sup>60</sup> SOU 2017:24 s. 50 se även Andersson, 2013 s. 84.

<sup>61</sup> Andersson, 2013 s. 30.

<sup>62</sup> Hydén & Hydén, 2011, s. 32.

<sup>63</sup> Hydén & Hydén., 2011, s. 41.

<sup>64</sup> Steinberg, 2015, s.72- 73.

<sup>65</sup> Ds 2001:28.

<sup>66</sup> Andersson, 2013 s. 85.

framhölls det faktum att ingen av parterna har möjlighet att ensam kunna hantera de invecklade problemen med ohälsa.<sup>67</sup>

De arbetsmiljörättsliga reglernas uppbyggnad och relation till varandra kan liknas vid ett träd.<sup>68</sup> Längst ner som "rot" finns arbetsmiljölagen vilket utgör grunden och ger förutsättningar för resterande reglering. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ses som "stammen" då den klargör *hur* arbetsmiljöarbetet ska utföras. I "trädkronan" vilar föreskrifterna som detaljerat beskriver *vad* som fordras för att nå en god arbetsmiljö.<sup>69</sup>

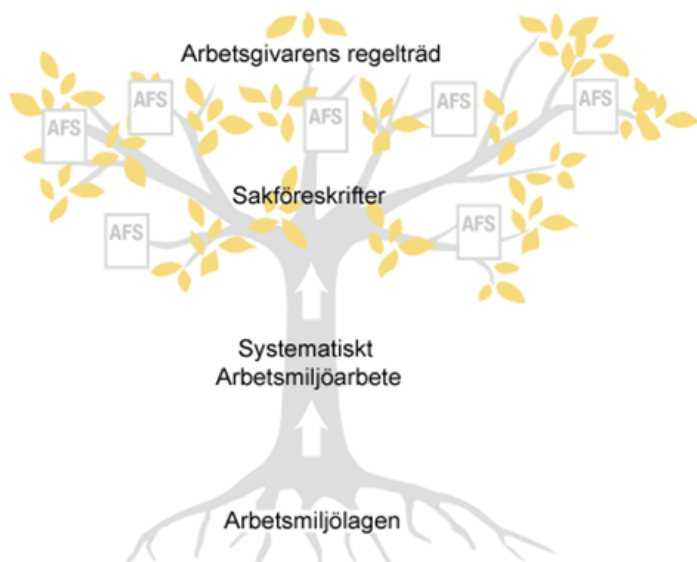


Bild 1. Prevent, *Arbetsgivarens regelträd*, Hämtad 2017-11-02 från:

<http://rehab.prevent.se/Rehabverktyget/Halsoframjande/Ett-val-fungerande-arbetsmiljoarbete/>

<sup>67</sup> Ds 2001:28 s. 17.

<sup>68</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 20-21.

<sup>69</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 20-21.

## 2.3 Arbetsmiljölagen

Det huvudsakliga syftet med arbetsmiljölagen är att förebygga ohälsa och olycksfall samt att säkerställa en god arbetsmiljö.<sup>70</sup> Vidare är syftet att främja det “goda arbetet”<sup>71</sup> vilket kan uppnås genom att anpassa arbetsförhållandena till de anställdas psykiska och fysiska förutsättningar.<sup>72</sup>

Redan i slutet på 1800-talet utfärdades de första bestämmelserna i Sverige knutna till arbetsmiljö och arbetarskydd.<sup>73</sup> Idag utgör arbetsmiljölagen den huvudsakliga regleringen, vilken trädde i kraft år 1978.<sup>74</sup> Under de senaste hundra åren har regleringen på arbetsmiljöområdet genomgått s.k. paradigmskiften, då det kan urskiljas tre olika intresseinriktningar. År 1880-1930 låg fokus på arbetarskydd, vilket idag skulle benämnas som olycksfall. I nästa tidsperiod år 1930-1970 sattes arbetsmiljön i fokus, vilket avsåg den fysiska arbetsmiljön. Från år 1970 och framåt har intresset istället riktats på arbetsliv i sin helhet vilket kommit att inkludera den psykosociala arbetsmiljön.<sup>75</sup>

### 2.3.1 Tillsyn och tillämpningsområde

Det är Arbetsmiljöverket som har det centrala ansvaret för arbetsmiljöfrågor i rollen som tillsynsmyndighet.<sup>76</sup> Deras huvudsakliga åligganden utgörs av tillsynen över efterlevnaden av arbetsmiljölagstiftningen samt utfärdande av föreskrifter och allmänna råd.<sup>77</sup> Följaktligen har Arbetsmiljöverket rätt att besöka alla arbetsplatser och ta del av de handlingar som fordras för tillsynen.<sup>78</sup> Om inspektionen visar att arbetsplatsen inte uppfyller kraven enligt den arbetsmiljörättsliga regleringen kan Arbetsmiljöverket uppställa krav på åtgärder som

---

<sup>70</sup> Prop 1993/94:186 se även 1 kap. 1 § AML & Günzel & Zanderin, 2012 s. 31.

<sup>71</sup> Günzel & Zanderin, 2012 s. 33.

<sup>72</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 64.

<sup>73</sup> Ericson & Gustafsson, 2014. s. 15.

<sup>74</sup> Glavå, 2016, s. 618.

<sup>75</sup> Günzel & Zanderin, 2012 s. 13.

<sup>76</sup> 1 § Förordning (2007:913) med instruktion för arbetsmiljöverket se även Ericson & Gustafsson, 2014, s. 231.

<sup>77</sup> 2 § Förordning (2007:913) med instruktion för arbetsmiljöverket se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 232.

<sup>78</sup> SOU 2017:24 s. 60.



arbetsgivaren är skyldiga att vidta<sup>79</sup>, något som beskrivs mer genomgripande i uppsatsens fjärde kapitel.

Arbetsmiljölagens tillämpningsområde är brett då alla arbetstagare omfattas, oavsett verksamhet och anställningsform.<sup>80</sup> Vidare omfattas även alla typer av arbetsmiljö och ohälsa. Vanligen delas arbetsmiljön upp i två kategorier, där den fysiska delen rör arbetsutrustning, buller, maskiner m.m., medan arbetskrav, socialt stöd, trakasserier m.m. utgör den psykosociala delen.<sup>81</sup>

### 2.3.2 Ramlagskaraktär

I förarbetena till arbetsmiljölagen föreskrivs att det anses vara olämpligt att tillhandahålla detaljreglering av arbetsmiljön med anledning av det breda tillämpningsområdet. Detaljreglering skulle även försvåra arbetet med att anpassa regleringen i enlighet med utvecklingen.<sup>82</sup> Att arbetsmiljölagen är en så kallad ramlag<sup>83</sup> framgår tydligt i lagens andra kapitel där formuleringarna till stor del utgörs av ord med vag betydelse såsom tillfredsställande, lämplig, säker osv.<sup>84</sup> Förarbetena till arbetsmiljölagen gör även gällande att reglerna ska kompletteras med uttömmande föreskrifter.<sup>85</sup> I Arbetsmiljöverkets författningssamling<sup>86</sup> återfinns i dagsläget ett åttiotal gällande föreskrifter.<sup>87</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrifter anger, till skillnad från Arbetsmiljölagen, mer i detalj krav och skyldigheter beträffande arbetsmiljön.<sup>88</sup> Majoriteten av föreskrifterna utgörs av sakföreskrifter, det vill säga de återger *vad* som ska göras. Det är enbart AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete som redogör för *hur* det ska göras.<sup>89</sup>

---

<sup>79</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 240.

<sup>80</sup> 1 kap. 2 § AML se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 21.

<sup>81</sup> Andersson, 2013, s. 16-17.

<sup>82</sup> Prop. 1976/77:149 s. 219.

<sup>83</sup> Prop. 1976/77:149 s. 219 se även Glavå, 2016, s. 618.

<sup>84</sup> SOU 2017:24 s. 54.

<sup>85</sup> Prop. 1976/77:149 s. 219.

<sup>86</sup> Arbetsmiljöverkets författningssamling benämns hädanefter som AFS

<sup>87</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöarbete och inspektioner*, 2017. Tillgänglig: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>

<sup>88</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 135.

<sup>89</sup> SOU 2017:24 s. 68.

### 2.3.3 Samverkan

I arbetsmiljölagens förarbeten framgår det att en förutsättning för att åstadkomma en god arbetsmiljö är att det mellan arbetsgivare och arbetstagare finns en samverkan.<sup>90</sup> Detta innebär att arbetsmiljölagen ger arbetstagare rätt till medbestämmande och ökat inflytande i arbetsmiljöfrågor.<sup>91</sup> Samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare kan ske genom ett skyddsombud, en person som är avsedd att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor gentemot arbetsgivaren.<sup>92</sup> En annan central resurs för arbetsmiljö- och arbetslivsutveckling i organisationer är företagshälsovården.<sup>93</sup> Företagshälsovården är en fristående part som genom att tillhandahålla resurser ska bidra till att förebygga ohälsa och skapa en god arbetsmiljö.<sup>94</sup>

## 3. Förebyggande ansvar - Organisatorisk och social arbetsmiljö

I arbetsmiljölagens förarbeten betonas vikten av en helhetssyn på arbetsmiljön<sup>95</sup> och organisatoriska och sociala förhållanden ska därför inte betraktas som en avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer utan inkluderas i helhetssynen.<sup>96</sup> I förarbetena till reformeringen av arbetsmiljölagen år 1991 framgår det att de arbetsorganisatoriska frågorna och de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna behövde lyftas fram<sup>97</sup>, då dessa faktorer spelar stor roll vid arbetsrelaterad ohälsa.<sup>98</sup> Genom att framhäva de psykosociala faktorerna i lagtext var intentionen att underlätta arbetet med denna typ av arbetsmiljöfrågor som annars är osynliga på ett annat sätt än traditionellt uppmärksammade fysiska arbetsmiljöfaktorer.<sup>99</sup>

Det är arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen<sup>100</sup>, vilket 3 kap 2 § i arbetsmiljölagen ger uttryck för.<sup>101</sup> Detta innebär att arbetsgivaren är

---

<sup>90</sup> Prop. 1976/77:149 s. 251 se även 7 kap. 1a § AML.

<sup>91</sup> Prop. 1976/77:149 s. 83 se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 161.

<sup>92</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 163.

<sup>93</sup> SOU 1994:48 s. 94.

<sup>94</sup> Günzel & Zanderin, 2012 s. 74-75.

<sup>95</sup> Prop. 1976/77:149 s. 220.

<sup>96</sup> Prop. 1976/77:149 s. 223.

<sup>97</sup> Prop. 1990/91:140 s. 28.

<sup>98</sup> Prop. 1990/91:140 s. 33.

<sup>99</sup> Prop. 1990/91:140 s. 34.

<sup>100</sup> Prop. 1976/77:149 s. 84.

förpliktigad att utforma en betryggande arbetsmiljö samt *vidta alla åtgärder som behövs* i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall.<sup>102</sup> *Vidta alla åtgärder som behövs* ska tolkas i samspel med lagens andra kapitel som berör arbetsmiljöns beskaffenhet, detta för att kraven ser olika ut beroende på hur arbetet är utformat.<sup>103</sup> En skälighetsbedömning av arbetsgivarens skyldigheter återfinns likväl inte i lagtexten då det i arbetsmiljölagens förarbeten framgår att detta skulle vara allt för omfattande.<sup>104</sup> Åtgärderna ska emellertid vara rimliga i förhållande till de resultat som ska åstadkommas, vilket kan innebära svårigheter när kravet på god arbetsmiljö vägs mot andra intressen, i synnerhet ekonomiska.<sup>105</sup>

Sedan den 31 mars 2016 då OSA-föreskrifterna trädde i kraft<sup>106</sup> finns den huvudsakliga regleringen avseende organisatorisk och social arbetsmiljö samlad här, vidare stöd finns fortfarande i arbetsmiljölagen samt AFS 2001:1.<sup>107</sup> OSA-föreskrifterna syftar till att främja en tillfredsställande arbetsmiljö samt förebygga risker som kan ge upphov till ohälsa orsakade av förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön”.<sup>108</sup> Vidare togs föreskrifterna fram för att lösa de ökande problemen med sjukskrivningar som bottnade i bristfällig social och organisatorisk arbetsmiljö. Avsikten var att dessa skulle tydliggöra arbetsgivarens tillvägagångssätt samt konkretisera och underlätta tillämpning av reglerna på det organisatoriska och sociala området.<sup>109</sup>

I samband med att OSA-föreskrifterna infördes, upphörde AFS 1980:14, “Allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön”, att gälla. Som titeln antyder var föreskriften inte bindande men kunde ge en tydlig bild av vilken betydelse begreppet psykosocial arbetsmiljö hade i en rättslig kontext.<sup>110</sup> I denna klargjordes att individens upplevelse av arbetsmiljön grundar sig i en mängd olika faktorer varpå syftet var att framhäva de faktorer som

---

<sup>101</sup> 3 kap. 2 § AML se även Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 118.

<sup>102</sup> Prop. 1976/77:149 s. 84 se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 63.

<sup>103</sup> Ahlberg, 2017. s. 39-40.

<sup>104</sup> Prop. 1976/77:149, s. 252.

<sup>105</sup> Günzel & Zanderin, 2012 s. 39.

<sup>106</sup> AFS 2015:4 s. 12.

<sup>107</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 LOs vägledning*, 2016. Tillgänglig:

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_1366026587231\\_organisatorisk\\_och\\_social\\_arbetsmiljo\\_los\\_vagledning\\_pdf/\\$File/Organisatorisk\\_och\\_social\\_arbetsmiljo\\_LOs\\_vagledning.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_organisatorisk_och_social_arbetsmiljo_los_vagledning_pdf/$File/Organisatorisk_och_social_arbetsmiljo_LOs_vagledning.pdf)

<sup>108</sup> 1 § AFS 2015:4.

<sup>109</sup> Arbetsmiljöverkets remisshandlingar, 2014-09-17, s. 2-3.

<sup>110</sup> Andersson, 2013, s. 145.

ansågs viktigast.<sup>111</sup> Dessa rörde bland annat utformningen av arbetets organisation, vikten av personlig och yrkesmässig utveckling, sociala kontakter samt arbetstidens förläggning.<sup>112</sup> Föreskriften innehöll även förslag på hur arbetet med den psykosociala arbetsmiljön kunde gå till i praktiken.<sup>113</sup> OSA-föreskrifterna ersatte förutom AFS 1980:14, även AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem och AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet.<sup>114</sup> Samtidigt avskaffades också *psykosocial arbetsmiljö* som begrepp, vilket anspelar på hur individen upplever och reagerar på omgivningen. Anledningen var att man ansåg att arbetsgivaren inte har möjlighet att kontrollera detta i samma omfattning som de *sociala och organisatoriska* faktorerna.<sup>115</sup> I OSA-föreskrifterna riktas fokus på bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsbelastning samt kränkande särbehandling<sup>116</sup>, vilket därför utgör rubrikerna i följande kapitel.

### 3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Reglerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör en av de viktigaste komponenterna i arbetsmiljöregleringen och består av tre centrala delar: undersökning, genomförande och uppföljning av verksamheten.<sup>117</sup> Bestämmelserna infördes genom 1991 års reform av arbetsmiljölagen<sup>118</sup> och återfinns numera bland annat i lagens 3 kap. 2a § och fastställer arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet.<sup>119</sup> Reglerna ska tillämpas i samspel med arbetsmiljölagens andra kapitel där det framgår att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande<sup>120</sup> och enligt förarbetena till lagen ska både den sociala utvecklingen i samhället samt arbetets karaktär beaktas.<sup>121</sup>

Mer detaljerade anvisningar kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas återfinns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, som preciserar hur arbetsgivare

---

<sup>111</sup> AFS 1980:14 s. 5.

<sup>112</sup> AFS 1980:14 s. 5-10.

<sup>113</sup> AFS 1980:14 s. 10.

<sup>114</sup> AFS 2015:4 s. 12.

<sup>115</sup> SOU 2017:24 s. 71.

<sup>116</sup> AFS 2015:4.

<sup>117</sup> Ds 2017:9 s. 48-49.

<sup>118</sup> Prop. 1991/91:140 s. 37.

<sup>119</sup> Prop. 1991/91:140 s. 37 se även SOU 2017:24 s. 70.

<sup>120</sup> Andersson, 2013, s. 174.

<sup>121</sup> Prop. 1976/77:149 s. 220.

ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.<sup>122</sup> Grundidén enligt föreskrifterna är att arbetstagare ska ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>123</sup> För att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på ett naturligt sätt i verksamheten, gör både AFS 2001:1 samt arbetsmiljölagens förarbeten gällande att uppgifter kan delegeras.<sup>124</sup> Det är arbetsgivarens ansvar att se till att chefer och arbetstagare som blir tilldelade arbetsmiljöansvar besitter den kunskap som arbetet kräver.<sup>125</sup> Om kompetens inom detta området saknas i verksamheten ska företagshälsovård eller motsvarande professionell hjälp anlitas.<sup>126</sup> Vid delegering är det viktigt att tydliggöra vem som bär ansvar för att lagens bestämmelser efterföljs,<sup>127</sup> det är emellertid alltid arbetsgivaren som bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.<sup>128</sup>

Genom införandet av OSA-föreskrifterna var tanken att tydliggöra hur det systematiska arbetet kan samverka med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna.<sup>129</sup> Här beskrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet som en ständigt pågående process som kan liknas vid ett hjul i rullning.<sup>130</sup> Första steget i vägledningen<sup>131</sup> går ut på att undersöka och samla information om faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att kunna uppmärksamma eventuella brister. Insamlingen av information kan ske genom medarbetarundersökningar, samtal i det dagliga arbetet, arbetsplatsträffar samt tillbudsrapportering, men även genom att uppmärksamma tecken på brister såsom sjukskrivningar och övertidsarbete.<sup>132</sup> Vägledningen nämner att ett välfungerande rapporteringssystem i denna fas är a och o.<sup>133</sup> I nästa steg används resultatet från undersökningsfasen för att verkställa en riskbedömning vilken går ut på att avgöra om riskerna har en koppling till uppkomst av psykisk ohälsa.<sup>134</sup> Om undersökning och riskbedömning genomförts grundligt finns det goda förutsättningar för att komma fram till rätt åtgärder, vilket utgör det tredje steget i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vägledningen uppmärksammar ett

---

<sup>122</sup> Ahlberg, 2017. s. 42 se även 2 § AFS 2001.

<sup>123</sup> 4 § AFS 2001:1.

<sup>124</sup> Prop. 1976/77:149 s. 373-374 se även 3 § AFS 2001:1.

<sup>125</sup> 6 § AFS 2001:1.

<sup>126</sup> 12 § AFS 2001:1.

<sup>127</sup> Prop. 1976/77:149 s. 373-374.

<sup>128</sup> AFS 2001:1 s. 10.

<sup>129</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 66.

<sup>130</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. 21-22.

<sup>131</sup> Gunnarsson, Erik, Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön: viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, 1. uppl., Arbetsmiljöverket, Solna, 2016.

<sup>132</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 66-67.

<sup>133</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. 23.

<sup>134</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 69.

vanligt misstag, nämligen att helheten missas, vilket kan leda till att symptom behandlas istället för orsak. Ett råd som tillhandahålls är att göra en skriftlig handlingsplan<sup>135</sup> vilket följs av det sista steget som innebär kontroll av genomförda åtgärder för att undvika att samma problem upprepas.<sup>136</sup>

### 3.1.1 Arbetsmiljöpolicy och mål

Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön underlättar det systematiska arbetsmiljöarbetet<sup>137</sup> och bör därför beskrivas på högsta ledningsnivå.<sup>138</sup> I AFS 2001:1 framgår det att en arbetsmiljöpolicy ska finnas, med syfte att beskriva hur organisationen ska vara utformad för att uppnå en säker arbetsmiljö. Policyn ska även beskriva rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och dokumenteras skriftligt i organisationer med minst tio arbetstagare.<sup>139</sup> I kommentarerna till paragraferna poängteras vikten av att policyn utgår från befintliga risker och anpassas till den aktuella verksamheten.<sup>140</sup>

Med OSA-föreskrifterna infördes kravet på arbetsgivaren att sätta upp mål för att effektivisera arbetet med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Målen ska inte förväxlas med de generella inriktningar som en arbetsmiljöpolicy innebär, utan ses som en komplettering genom att vara mer konkreta. Målen ska, precis som policyn, dokumenteras skriftligt i organisationer med minst tio arbetstagare<sup>141</sup> och kännas till av samtliga i verksamheten.<sup>142</sup>

## 3.2 Arbetsbelastning

De krav som ställs och de resurser som tillhandahålls avgör arbetsbelastningen, en aspekt som ges utrymme i OSA-föreskrifterna då obalans mellan krav och resurser kan leda till ohälsa.<sup>143</sup> Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsuppgifter och befogenheter inte orsakar ohälsosam

---

<sup>135</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 70.

<sup>136</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 72.

<sup>137</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 30.

<sup>138</sup> Prop. 1991/91:140 s. 39 se även Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 126.

<sup>139</sup> 5 § AFS 2001:1.

<sup>140</sup> AFS 2001:1 s.10.

<sup>141</sup> 8 § AFS 2015:4.

<sup>142</sup> 7 § AFS 2015:4.

<sup>143</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 34.

arbetsbelastning.<sup>144</sup> Definitionen av *krav* i arbetet återges i 4 §, vilket innebär komponenter som kräver större ansträngning upprepade gånger. Exempel på detta kan vara arbetsmängd eller tidsgräns men även krav av fysisk och social natur kan räknas in. *Resurser* för arbetet är sådant som avser att hantera kraven och uppnå målen, där arbetsmetoder, kompetens, möjlighet till återhämtning och stöd från chefer utgör exempel.<sup>145</sup>

### 3.2.1 Särskilt om kunskapskrav

Förarbetena till arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna är medvetna om vilka risker som kan vara förbundna med arbetet samt hur dessa kan undgås.<sup>146</sup> Vidare i 6 § AFS 2001:1 klargörs det att arbetsgivaren ska se till att de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper om regler och åtgärder som har betydelse för arbetsmiljön, förhållanden som innebär risk för ohälsa samt förhållanden som främjar en god arbetsmiljö.<sup>147</sup> I tillhörande kommentarer framhålls att personal i arbetsledande befattning bör ha kännedom om hur individer reagerar i olika situationer samt vilka hälsomässiga effekter som kan uppkomma av exempelvis hög arbetsbelastning.<sup>148</sup> Det framgår även, enligt 7 § AFS 2001:1, att arbetsgivaren är den som ska se till att även arbetstagarnas kunskaper om arbetet är tillräckliga för att undgå risker och ohälsa i arbetet.<sup>149</sup>

När OSA-föreskrifterna infördes utvecklades kunskapskraven genom att arbetsgivaren nu är skyldig att säkerställa att arbetsledare inom verksamheten besitter kunskap för att kunna förebygga samt hantera *ohälsosam arbetsbelastning*.<sup>150</sup> I vägledningen beskrivs varje arbetsplats som unik varför organisatoriska och sociala förutsättningar skiljer sig åt, detta medför att kunskapen måste anpassas därefter. Exempelvis behövs vetskap om specifika arbetsförhållanden i verksamheten för att kunna avgöra om krav och resurser är rimliga och därmed inte utgör ohälsosam arbetsbelastning.<sup>151</sup> Vidare åligger det även arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagarna känner till sina arbetsuppgifter, hur dessa utförs på bästa sätt samt vad som

---

<sup>144</sup> 9 § AFS 2015:4.

<sup>145</sup> AFS 2015:4 s. 6.

<sup>146</sup> Prop 1976/77:149 s. 85.

<sup>147</sup> 6 § AFS 2001:1.

<sup>148</sup> AFS 2001:1 s. 11.

<sup>149</sup> 7 § AFS 2001:1.

<sup>150</sup> 6 § AFS 2015:4.

<sup>151</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 26.

prioriteras. Det ska även framgå vilka resultat som ska uppnås och var man kan vända sig vid behov av stöd för att utföra arbetet.<sup>152</sup> För att effektivisera arbetsmiljöarbetet bör även skyddsombud och övriga med arbetsledande befattning besitta kunskap kring hur man ska arbeta för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Om kompetensen inom verksamheten inte är tillräcklig kan utomstående hjälp anlitas, exempelvis företagshälsovård.<sup>153</sup>

### 3.2.2 Rättslig prövning av arbetsbelastning

Kammarrätten prövade under 2015 två fall gällande lärares arbetsbelastning. I båda fallen gjordes bedömningen att den höga arbetsbelastningen kunde utgöra hälsorisker. Arbetsmiljöverket valde att utfärda föreläggande vilka utgjordes av krav på inrättande av prioriteringslistor. Båda kommunerna överklagade inledningsvis sina ärenden till förvaltningsrätten. I det första fallet<sup>154</sup> tog förvaltningsrätten beslutet att upphäva föreläggandet. Vidare överklagades fallet till kammarrätten där man istället valde att stödja Arbetsmiljöverkets åsikt och således utdöma föreläggande. Motiveringen till detta var att man ansåg att ett dokument, med syfte att minska de anställdas stress samt hjälpa dem att prioritera sina arbetsuppgifter, inte var oproportionerligt i förhållande till vad som skulle uppnås. I det andra fallet<sup>155</sup> delade man Arbetsmiljöverkets mening i förvaltningsrätten. Kommunen tog därefter ärendet vidare till nästa instans; kammarrätten, där man även här var av samma åsikt och fastställde kravet. Man ansåg att en skriftlig prioriteringsordning skulle vara ett stöd i arbetet vid tillfällena då tiden inte räcker till.<sup>156</sup>

### 3.2.3 Arbetstid

Förarbetena till den nu gällande arbetstidslagen framhåller förbindelsen mellan arbetsmiljö och arbetstid då arbetstiden ska ses som en arbetsmiljöfråga.<sup>157</sup> För att tydliggöra korrelationen finns det en hänvisning i arbetsmiljölagens 2 kap 10 § till arbetstidslagen<sup>158</sup> vilken ger

---

<sup>152</sup> 10 § AFS 2015:4.

<sup>153</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 27.

<sup>154</sup> Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-02-04, Mål nr 3713-14.

<sup>155</sup> Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-10-07, Mål nr 6878-14.

<sup>156</sup> Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-02-04, Mål nr 3713-14 & Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-10-07, Mål 6878-14.

<sup>157</sup> Prop. 1981/82:154 s. 44-45.

<sup>158</sup> 2 kap. 1 § AML se även Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Ewaldsson, Per & Wennerström, Sture, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och förfatningar*, 2014, s. 33.



Arbetsmiljöverket rätt att utfärda tillämpningsföreskrifter på arbetstidsområdet.<sup>159</sup> Vidare besitter Arbetsmiljöverket även rätten att utfärda föreläggande eller förbud för att arbetstidslagen ska efterföljas.<sup>160</sup>

I den nu upphävda AFS 1980:14 behandlades vikten av arbetstidens förläggning i relation till individens psykiska och sociala situation. Vidare gavs ett fåtal allmänna råd gällande omständigheter såsom dygns- och veckovila, vilka borde tas hänsyn till i planeringen.<sup>161</sup>

Numera kan Arbetsmiljöverket vidta åtgärder med stöd av OSA-föreskrifterna om arbetstidens förläggning anses medföra risk till ohälsa.<sup>162</sup> I de nya föreskrifterna framgår det att det åligger arbetsgivaren att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstiden leder till ohälsa.<sup>163</sup> Arbetsgivarens ansvar ligger i att undersöka arbetstidens omfattning, förläggning samt möjligheter för vila och därefter göra en riskbedömning. Om risker skulle uppstås bör man först utreda om dessa går att undvika helt alternativt förhindra att de leder till ohälsa.<sup>164</sup>

Det som betonas i vägledningen är vikten av att tydliggöra gränser för att minska risken att arbetet blir gränslöst och hämmar återhämtningen,<sup>165</sup> eftersom detta utgör en förutsättning för att orka med arbetet.<sup>166</sup>

### 3.3 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling kan utgöras av att en individ exempelvis blir utfrysad, oskyldigt anklagad eller kallad för öknamn inför andra. Detta klassas som ett arbetsmiljöproblem då det kan leda till allvarlig psykisk ohälsa.<sup>167</sup>

I AFS 1993:17 framgick det att ”Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs”. Definitionen av kränkande särbehandling i den upphävda föreskriften var någonting som avsåg “återkommande

---

<sup>159</sup> Prop. 1990/91:140 s. 35.

<sup>160</sup> 22 § ATL.

<sup>161</sup> AFS 1980:14 s. 10.

<sup>162</sup> Ahlberg, 2017. s. 37.

<sup>163</sup> 12 § AFS 2015:4.

<sup>164</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 50.

<sup>165</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 54.

<sup>166</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 50.

<sup>167</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 56.

klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot *enskilda* arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.<sup>168</sup> I 4-6 §§ i dessa föreskrifter behandlades rutiner avseende kränkande särbehandling. Det framgick att arbetsgivaren skulle vara uppmärksam på tidiga signaler, vidta åtgärder och utreda om kränkande särbehandling uppdagades samt bistå med hjälp till den som blivit utsatt. Enbart för det sistnämnda skulle det finnas rutiner.<sup>169</sup>

Definitionen av kränkande särbehandling ändrades med OSA-föreskrifterna till “*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*”.<sup>170</sup> Av 13 § i OSA-föreskrifterna framgår det att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras samt vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.<sup>171</sup> Rutiner för *hur* kränkande särbehandling ska hanteras ska numera finnas att tillgå för samtliga i organisationen.<sup>172</sup> Minimnivå kring vad rutinerna ska omfatta specificeras i OSA-föreskrifterna och innefattar instruktioner kring vem man ska informera och vilken hjälp som finns att tillgå för den som är utsatt.<sup>173</sup> Det specificeras även att den som genomför en utredning avseende kränkande särbehandling måste besitta tillräcklig kunskap samt handla opartiskt.<sup>174</sup>

### 3.3.1 Särskilt om kunskapskrav

Kunskapskrav gällande kränkande särbehandling nämns i kommentarerna till 6 § i AFS 2001:1. Det framgår här att chefer och arbetsledande personal har en central roll i det förebyggande arbetet avseende ohälsa och bör därför ha god insikt i de hälsomässiga effekterna av kränkande särbehandling för att kunna tillhandahålla rätt stöd.<sup>175</sup>

---

<sup>168</sup> 1 § AFS 1993:17.

<sup>169</sup> 4-6 §§ AFS 2001:1.

<sup>170</sup> AFS 2015:4 s. 6.

<sup>171</sup> 13 § AFS 2015:4.

<sup>172</sup> 14 § AFS 2015:4.

<sup>173</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 61-63.

<sup>174</sup> AFS 2015:4 s. 12.

<sup>175</sup> AFS 2001:1 s. 11.

Med OSA-föreskrifterna tillkom att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetsledare inom verksamheten besitter kunskap för att kunna förebygga och *hantera* kränkande särbehandling.<sup>176</sup> I det förebyggande arbetet krävs kännedom om den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen för att kunna uppdaga och hantera samarbetsproblem eller liknande företeelse som annars kan ge upphov till kränkande särbehandling.<sup>177</sup> Om arbetsgivaren anser att kompetensen inom verksamheten inte är tillräcklig kan utomstående hjälp anlitas exempelvis företagshälsovård.<sup>178</sup>

### 3.3.2 Rättslig prövning av kränkande särbehandling

#### *Krokom-fallet*

Fallet rörde en socialsekreterare som efter att ha blivit utsatt för mobbning på arbetsplatsen begick självmord. Målet behandlar bland annat huruvida arbetsgivaren hade vidtagit alla åtgärder som behövdes. Prövningen gjordes först i Tingsrätten där man ansåg att arbetsgivaren hade brutit i sitt arbetsmiljöarbete, vidare menade man att arbetstagaren förmodligen inte hade tagit sitt liv om man följt lagstiftningen gällande hantering av kränkande särbehandling. Det hade visserligen gjorts en mobbningsutredning av en av enhetscheferna, denna ansågs emellertid bristfällig. Med bakgrund av detta fällde Tingsrätten två chefer för vållande till annans död.<sup>179</sup> Domen överklagades till Hovrätten som instämde i att arbetsgivaren brutit mot arbetsmiljölagen genom att varken ha genomfört mobbningsutredning på ett korrekt sätt eller undersökt omplaceringsmöjligheter. Däremot var man av en annan åsikt angående oaktsamheten då man ansåg att denna inte var klandervärd av den grad att den skulle leda till straff vilket ledde till en friande dom.<sup>180</sup> Detta grundades bland annat i att dåvarande föreskrifter avseende kränkande särbehandling, AFS 1993:17, inte var tillräckligt tydliga när det gällde vilka krav som kan ställas på en utredning. Arbetsgivarens brister ansågs därför rymmas inom marginalen för felbedömning.<sup>181</sup> Hovrättens dom vann laga kraft eftersom Högsta domstolen inte valde att

---

<sup>176</sup> 6 § AFS 2015:4.

<sup>177</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 26.

<sup>178</sup> Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, 2016. s. 27.

<sup>179</sup> Östersunds tingsrätt, dom 2014-02-19 Mål nr: B 2863-11.

<sup>180</sup> Hovrätten för nedre Norrland, dom 2015-03-03, Mål nr: B 399-14.

<sup>181</sup> *Felbedömningsmarginalen* uppkom då Högsta domstolen i tidigare fall, Mål B 4471-02, konstaterade att det måste finnas ett visst utrymme för felaktiga bedömningar, vilket kan uppstå om en regel är otydlig se Iseskog, Tommy, *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*, 2016 s. 43-44.

bevilja prövningstillstånd.<sup>182</sup> En aspekt värd att nämna är att det av förarbeten till arbetsmiljölagen framgår att en helhetsbedömning ska göras, vilket också Tingsrätten tillämpade. Vidare när målet togs upp av Hovrätten användes en annan tolkningsmetod då man prövade om brott mot varje enskild lag och föreskrift var tillräckligt föredömligt, något som bidrog till att cheferna friades.<sup>183</sup>

## 4. Påföljder och sanktioner

Påföljder kan bli aktuellt i två fall, dels när arbetsgivaren inte uppfyller arbetsmiljöansvaret samt när straffansvaret inträder. Dessa två ska inte förväxlas då arbetsmiljöansvar och straffansvar utgör två skilda typer av ansvar varpå olika rättssystem tillämpas. Korrelationen mellan dessa kan infalla i situationer när arbetsmiljöverket utdömt föreläggande eller förbud när arbetsmiljöansvaret brustit, om arbetsgivaren i sin tur inte beaktar detta föreläggande eller förbud kan straffansvaret aktualiseras.<sup>184</sup>

### 4.1 Arbetsmiljöansvar

De allmänna skyldigheter som åligger arbetsgivaren är inte direkt straffsanktionande. Innebörden av detta är att vid överträdelse ådras sig arbetsgivaren inte några omedelbara rättsliga följder. Däremot om Arbetsmiljöverket beslutar om föreläggande eller förbud och arbetsgivaren inte beaktar det, kan rättsliga konsekvenser aktualiseras.<sup>185</sup> Arbetsmiljöansvaret avser det förebyggande arbetsmiljöarbetet och inriktar sig på situationen innan olycksfall inträffat.<sup>186</sup> Vanligen sker inte åsidosättande av skyldigheterna i det förebyggande arbetsmiljöarbetet genom aktivt handlande utan istället när det skett en underlåtenhet gällande vidtagandet av åtgärder.<sup>187</sup>

---

<sup>182</sup> Steinberg, 2015, s. 71.

<sup>183</sup> Steinberg, 2015, s. 71.

<sup>184</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 s. 6 Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>.

<sup>185</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 s. 17 Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>.

<sup>186</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 s. 23 Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>.

<sup>187</sup> Prop. 1990/91:140 s.130.

Arbetsmiljöverkets beslut om påföljd i relation till icke-uppfyllt arbetsmiljöansvar kan om man anser det vara felbedömt överklagas till förvaltningsrätt, vilket således prövas av allmän förvaltningsdomstol. Beslutet kan i sin tur överklagas till kammarrätten om prövningstillstånd beviljas.<sup>188</sup>

#### **4.1.1 Inspektionsmeddelande, föreläggande och förbud**

För att arbetsmiljölagen och föreskrifter ska följas har Arbetsmiljöverket rätt att vidta åtgärder. I första hand utfärdas ett inspektionsmeddelande i vilket arbetsgivaren blir uppmanad att inom en viss tid på frivillig väg åtgärda den brist som uppmärksammats.<sup>189</sup> Om arbetsgivaren inte följer de krav som uppställts kan Arbetsmiljöverket meddela föreläggande eller förbud. Föreläggande och förbud kan vara förenat med vite<sup>190</sup>, något som kan adresseras till både fysiska och juridiska personer.<sup>191</sup> Ett föreläggande är ett skriftligt krav som innebär att arbetsgivaren måste rätta till en uppdagad brist. Vid behov kan även förbud utfärdas, exempelvis förbud att nyttja en viss arbetsmetod till dess att bristen åtgärdats.<sup>192</sup> Om föreläggande eller förbud är kombinerat med vite innebär det att arbetsgivaren måste betala en viss summa pengar om åtgärden inte vidtas inom en angiven tid.<sup>193</sup>

#### **4.1.2 Sanktionsavgift**

Sanktionsavgift är en påföljd riktad mot den fysiska eller juridiska person som drev verksamheten när en avgiftsbelagd bestämmelse överträdde.<sup>194</sup> I detta fall tas ingen hänsyn till om det skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.<sup>195</sup> Sanktionsavgiftens storlek bedöms utifrån försummelsens

---

<sup>188</sup> SOU 2011:57 s. 71 se även Ahlberg, 2017, s. 149-150.

<sup>189</sup> Andersson, 2013, s. 220.

<sup>190</sup> Prop. 1991/91: 140 s. 15 se även 7 kap. 7 § AML.

<sup>191</sup> Steinberg, 2013 s. 130.

<sup>192</sup> 7 kap. 8 § AML se även Andersson, 2013, s. 221.

<sup>193</sup> Ahlberg, 2017, s. 140.

<sup>194</sup> 8 kap. 6 § AML.

<sup>195</sup> SOU 2011:57 s. 69. se även 8 kap. 5 § AML.

beskaffenhet samt vilken risk den medfört.<sup>196</sup> Gällande de föreskrifter som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är ingen av dessa förenade med sanktionsavgift.<sup>197</sup>

## 4.2 Straffansvar

Straffrättsligt ansvar kan enbart riktas mot en fysisk person<sup>198</sup> medan en juridisk person istället kan åläggas företagsbot.<sup>199</sup> När det kommer till prövning av straffansvar i form av arbetsmiljöbrott, sker detta av allmän domstol.<sup>200</sup>

### 4.2.1 Brott mot arbetsmiljölagstiftningen

Ett brott kan grundas i att arbetsgivaren med oaktsamhet eller uppsåt överträder föreläggande eller förbud.<sup>201</sup> En förutsättning för att detta ska kunna tillämpas är att vite inte redan har utdömts i samband med föreläggandet eller förbudet.<sup>202</sup>

Straffansvaret kan också bli aktuellt om arbetsgivaren bryter mot någon av de straffsanktionerade reglerna i arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>203</sup> Detta innebär att straff kan dömas ut redan i skedet då överträdelsen sker,<sup>204</sup> även om konkret skada eller fara inte har uppkommit.<sup>205</sup>

### 4.2.2 Arbetsmiljöbrott

Brott mot arbetsmiljörégleringen som medför allvarliga påföljder såsom dödsfall, kroppsskada, sjukdom eller framkallande av fara för annan, kan utgöra ett arbetsmiljöbrott varpå brottsbalkens

---

<sup>196</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 253.

<sup>197</sup> Arbetsmiljöverket, Föreskrifter och paragrafer förenadade med sanktionsavgifter, 2017 Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/sanktionsavgifter-foreskrifter-paragrafer-med-sanktionsavgifter.pdf>

<sup>198</sup> Sigeman, Tore, *Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus*, 1990, s. 425

<sup>199</sup> Prop. 1985/86:23 s. 1 se även SOU 1997:127 s. 21.

<sup>200</sup> Steinberg, 2015, s. 66.

<sup>201</sup> 8 kap. 1 § AML se även Andersson, 2013, s. 223.

<sup>202</sup> AML 8 kap. § 1 AML se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 254.

<sup>203</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016, s. 18 Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>.

<sup>204</sup> Ericson & Gustafsson, 2014 s. 254.

<sup>205</sup> Centrala samverkansgruppen, *Riktlinjer för handläggning av brott mot arbetsmiljön*, 2012 Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/handlaggning-av-brott-mot-arbetsmiljon-riktlinjer-2012-09-27.pdf>.

ansvarsbestämmelser träder in.<sup>206</sup> Arbetsmiljöbrott regleras i 3 kap. 7-10 §§ BrB<sup>207</sup>, i motiveringen till 10 § stadgas att paragrafen utgjorde en viktig del i att upplysa allmänheten om vad som anses vara brottsligt men av lagrådets kritik framgick det att regeln inte skulle innebära någon särskild betydelse utan endast verka i pedagogiskt syfte.<sup>208</sup> Såväl fysisk som juridisk person kan göra sig skyldig till arbetsmiljöbrott.<sup>209</sup>

Fällande domar avseende arbetsmiljöbrott uppgår varje år till några hundra i antal men hittills har det inte meddelats en enda dom där en arbetsgivare har gjort sig skyldig till arbetsmiljöbrott genom att ha orsakat en arbetstagare stressrelaterad ohälsa eller sjukdom.<sup>210</sup> Orsaken härrör till både straffrättens uppbyggnad och den komplexitet som arbetsrelaterad stress kan innebära.<sup>211</sup> Det är i dagsläget endast ett äldre ärende från Linköpings tingsrätt<sup>212</sup> samt det omtalade “Krokomfallet” som blivit prövat som arbetsmiljöbrott av psykosocial karaktär.<sup>213</sup>

### *De fyra stegen till arbetsmiljöbrott*

För att fällas för arbetsmiljöbrott måste ett visst antal rekvisit vara uppfyllda, bedömningen av dessa görs av domstol och brukar vanligen ske i fyra sammanhängande steg. Det första steget handlar om att reda ut vem som utgör ansvarssubjekt, det vill säga vem som bär ansvaret i den specifika situationen. Därefter gör domstolen ett ställningstagande om ansvarssubjektet i fråga har brutit i skyldigheterna enligt arbetsmiljölagstiftningen, vilket således utgör det andra steget. Det tredje steget består av domstolens utredning avseende huruvida det förekommer ett orsakssamband mellan åsidosättandet av kraven i arbetsmiljölagstiftningen och den uppkomna skadan.<sup>214</sup> I situationer som rör psykosocial ohälsa är kausalitetsbedömningen komplicerad.<sup>215</sup>

---

<sup>206</sup> 3 kap. 7-9 §§ BrB se även Ericson & Gustafsson, 2014 s. 255.

<sup>207</sup> Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 332.

<sup>208</sup> Andersson, 2013, s. 257 se även Prop. 1990/91:1 s. 115.

<sup>209</sup> Steinberg, 2013 s. 212.

<sup>210</sup> “Frysfallet” (Linköpings tingsrätt, dom 2001-06-26, Mål nr B 1436-01) som nämns nedan, klassificerades som en olycksfallssituation vilken berodde på brister i den fysiska arbetsmiljön, något som gjorde det lättare att uppfylla rekvisiten för arbetsmiljöbrott, se Andersson, 2013, s. 284-285.

<sup>211</sup> Andersson, 2013, s. 258.

<sup>212</sup> Linköpings tingsrätt, 2000-03-08, Mål B 450-99.

<sup>213</sup> Se Bilaga 1, bifogat mail från Chefsåklagare på riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål, Kristina Falk Strand, 2017-11-13.

<sup>214</sup> Andersson, 2013, s. 260-261.

<sup>215</sup> Andersson, 2013, s. 289-291.

Effekterna av exempelvis stress uppkommer ofta efter en lång tid<sup>216</sup> och den rättsstridiga handlingen har då pågått länge.<sup>217</sup> Det finns dock ett exempel där man kunde fastställa orsakssambanden mellan brister i den fysiska arbetsmiljön och den uppkomna skadan, varpå arbetsgivaren kunde fällas för arbetsmiljöbrott. Det så kallade “Frysallet”<sup>218</sup> rör en kvinna som till följd av att ha blivit instängd i ett frysrum på arbetet i en timme fått psykiska problem såsom mardrömmar och koncentrationssvårigheter. För att kunna öppna handtaget på frysen inifrån krävdes en särskild teknik vilket hon inte fått instruktioner om. Tingsrätten fastslog att VD:n hade brustit i rutinerna för internkontroll av arbetsmiljön samt utelämnat att förse frysutrymmet med godkänt handtag. Detta kunde härledas till att ha orsakat de psykiska problem som arbetstagaren ådragit sig och på dessa grunder dömde tingsrätten VD:n för arbetsmiljöbrott.<sup>219</sup>

För att återgå till det fjärde och sista steget, krävs det även subjektiva rekvisit för att den åtalade ska kunna dömas för arbetsmiljöbrott. Detta innebär att det måste finnas bevis för att personen i fråga har brutit mot arbetsmiljöansvaret med uppsåt eller oaktsamhet av den grad att den anses straffrättsligt adekvat.<sup>220</sup>

### ***Böter, fängelse eller företagsbot***

Straff som kan utdömas vid brott mot arbetsmiljölagen eller arbetsmiljöverkets föreskrifter samt arbetsmiljöbrott utgörs av böter, fängelse eller företagsbot.<sup>221</sup> Böter eller fängelse kan enbart adresseras till en fysisk person.<sup>222</sup> Om en näringsverksamhet kan ställas ansvarig för brottet kan företaget som juridisk person drabbas av företagsbot.<sup>223</sup> Genom att använda företagsbot som

---

<sup>216</sup> Vårdguiden, *Utmattningssyndrom*, 2017. Tillgänglig: <https://www.1177.se/Skane/Fakta-och-rad/Sjukdomar/Utmattningssyndrom/>

<sup>217</sup> Andersson, 2013, s. 289-291.

<sup>218</sup> Linköpings tingsrätt, dom 2001-06-26, Mål nr B 1436-01 även benämnt “Frysallet” klassificerades som en olycksfallssituation vilken berodde på brister i den fysiska arbetsmiljön något som gjorde det lättare att uppfylla arbetsmiljöbrottsrekvisiten, se Andersson, 2013, s. 258.

<sup>219</sup> Linköpings tingsrätt, dom 2001-06-26, Mål nr B 1436-01.

<sup>220</sup> Andersson, 2013, s. 260-262.

<sup>221</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 s. 18-22. Tillgänglig:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>. & Steinberg, 2015, s. 66.

<sup>222</sup> Ahlberg, 2017, s. 141-142.

<sup>223</sup> 36 kap. 7 § BrB se även Steinberg, 2015, s. 66.



sanktionsmedel undkommer man att fastna vid att reda ut ansvarssubjektet<sup>224</sup> och sedan införandet av företagsbot 2006 har antalet böter av detta slag ökat stadigt.<sup>225</sup>

## **5. Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete utifrån ett HR-perspektiv**

Syftet med del två av studien är att exemplifiera hur det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet kan se ut hos två svenska multinationella företag. Detta för att belysa HR-aspekten samt klargöra hur kraven i OSA-föreskrifterna kan ha påverkat företagen i praktiken. Båda företagen har sedan en lång tid tillbaka arbetat med arbetsmiljöfrågor på det organisatoriska och sociala området, HR-avdelningen utgör därmed en central del både i organisationen och i arbetsmiljöarbetet.

Företag 1 har en lång tradition med intern företagshälsovård, vilken innefattar ett team bestående av läkare, sjuksköterska, psykolog samt arbetsmiljöingenjör. Nätverket beskrivs av intervjupersonen som väl utvecklat och det finns mycket stöd för cheferna att tillgå. Intresset för arbetsmiljöfrågor beskrivs generellt som stort bland medarbetarna och man har valt att jobba med detta högt upp i organisationen för att på så sätt kunna nå fler. Antal anställda uppgår till över 20000 globalt varav ca 3500 befinner sig på det svenska huvudkontoret.<sup>226</sup>

Företag 2 har även detta ett nära samarbete med en företagshälsovård men en extern sådan. Företaget har anställda i ett fyrtiotal länder och på det svenska huvudkontoret arbetar ca 1500 anställda varav 20 personer på HR-avdelningen.<sup>227</sup>

### **5.1 Implementering av OSA-föreskrifterna**

Företag 1 menade att då kraven gällande organisatorisk och social arbetsmiljö tydliggjordes med OSA-föreskrifterna, skulle fokus riktas på utbildningsinsatser. "Bättre arbetsmiljö"-utbildningar var något som tillhandahölls för alla chefer i organisationen redan innan föreskrifterna kom ut

---

<sup>224</sup> Andersson, 2013, s. 262.

<sup>225</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 s. 22. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf>

<sup>226</sup> Intervju 2017-11-22.

<sup>227</sup> Intervju 2017-11-28.

men vad som tillkom var inrättandet av en speciell utbildning knuten till organisatorisk och social arbetsmiljö. Denna bestående av en teoretisk del samt uppföljning med mer verklighetsförankring. Syftet är att cheferna ska få kunskap om vilka “verktyg” man kan använda för att hantera psykisk ohälsa genom att bland annat bli medvetna om innehållet i föreskriften. Sedan införandet av föreskrifterna är denna utbildning obligatorisk och deltagandet följs upp för att säkerställa att samtliga i arbetsledande ställning tillgodogjort sig utbildningen. De nya föreskrifterna har medfört att man numera pratar i termer som organisatorisk och social arbetsmiljö istället för psykosocial. På ledningsnivå riktas nu större fokus på att skapa förutsättningar för medarbetare att arbeta med sociala och organisatoriska arbetsmiljöfrågor. En gång i månaden har man möten där skyddsombud, HR och företagshälsovård träffas för att diskutera sådant som behöver lyftas, exempelvis frågor som uppkommit i samband med föreskriften. Företag 1 har även sedan en tid tillbaka ett system där man kan rapportera “unsafe conditions” via en app. I appen kan de anställda rapportera faktorer i arbetsmiljön som bör uppmärksammas högre upp i organisationen. För att tydliggöra vad man som chef bör titta på har nyligen en ny riskbedömningsmall som avser OSA tagits fram. Denna är tänkt att användas av chef tillsammans med skyddsombud. I tillägg till detta har även en enkät utformats vilken cheferna kan använda i sin arbetsgrupp om det skulle uppstå behov av att säkerställa hur medarbetarna mår och upplever arbetsklimatet. De nya föreskrifterna har inneburit en omfördelning av insatserna där man jobbar mer med att nå ut i organisationen eftersom utbildning utgör ett viktigt verktyg för att cheferna ska kunna fullgöra sitt ansvar.<sup>228</sup>

Även företag 2 valde att inrikta sina arbetsmiljöutbildningar på organisatorisk och social arbetsmiljö med syfte att cheferna skulle få kunskap att förebygga och hantera ohälsa bland sina medarbetare. Som ny chef är denna utbildning obligatorisk och fortsättningsvis måste man även gå den vart femte år. Vidare anser företag 2 att föreskrifternas syfte är att tydliggöra de krav som ställs på organisatorisk och social arbetsmiljö. Intervjupersonen påtalar att de således är behändiga att ha som ett stöd för att säkerställa att man har de kunskaper, samt vidtagit de åtgärder som krävs, men att det alltid finns utrymme för förbättring. Som en del av företagets systematiska arbetsmiljöarbete gör cheferna en årlig uppföljning av risker där de på avdelningsnivå undersöker de organisatoriska och sociala faktorerna, vilket sammanställs av HR

---

<sup>228</sup> Intervju 2017-11-22.

för att kunna sätta in åtgärder om så behövs. Utöver det uppmuntras cheferna till att ha frekventa möten med sina medarbetare för att stämma av det dagliga arbetet och samtidigt få en känsla för hur medarbetaren mår. Intervjupersonen menar att det systematiska arbetsmiljöarbetet ibland kan upplevas mer komplext än vad det egentligen är. Exempelvis kan en del chefer ibland bli osäkra då man inte vet vad en undersökning ska innefatta, men vad man många gånger inte tänker på är att en undersökning inleds bara genom att fråga sina anställda hur de mår. I tillägg till detta erbjuds samtliga medarbetare att delta i en enkätundersökning vart annat år där kartläggning av bland annat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ingår, något som även gjordes innan tillkomsten av OSA-föreskrifterna. Största skillnaden sedan föreskrifterna kom är att arbetet kring OSA blivit en mer naturlig del av såväl det dagliga som det långsiktiga arbetsmiljöarbetet där de “har med sig tänket” kring de sociala och organisatoriska frågorna på ett annat sätt än tidigare. Intervjupersonen beskriver att man i samband med att föreskrifterna kom valde att gå igenom det underlag som fanns sedan tidigare för att bedöma om detta innefattade de områden som föreskrifterna berör. Man kunde då fastställa att befintligt material redan inkluderade det mesta, men att det saknades en tydlig policy kring kränkande särbehandling. Det fanns till viss del information om kränkande särbehandling i en befintlig policy men för att tydliggöra innehållet och ansvarsfördelning utformades en ny separat policy.<sup>229</sup>

Gällande arbetstid har företag 1 en policy som behandlar arbete hemifrån, denna föreskriver att chef och medarbetare ska diskutera och vara överens om förutsättningarna då hemarbete inte ses som en rättighet, utan snarare en möjlighet. På företag 2 finns en tydlig företagskultur vilken genomsyras av “work life balance”. Kulturen förespråkar tydliga gränser mellan arbete och fritid, vilket klargörs redan i ett introduktionsmöte i samband med nyanställning. Policy kring arbetstid är ingenting nytt på något av företagen men spelar en viktig roll i arbetet för att förhindra ohälsosam arbetsbelastning.<sup>230</sup>

Det framgick att företagen i grund och botten har samma handlingsförlopp vid ohälsa, en uppställning som skildrar båda företag har därför gjorts. Det ska tilläggas att denna process inte

---

<sup>229</sup> Intervju 2017-11-28.

<sup>230</sup> Intervju 2017-11-22 & Intervju 2017-11-28.

infördes i samband med OSA-föreskrifterna, men utgör ett relevant exempel med ovanstående implementering i åtanke.<sup>231</sup>

*Process vid ohälsa*

1. Chef hissar varningsflagg till kontaktperson på HR-avdelningen. Exempelvis då det förekommer hög frånvaro hos en medarbetare.
2. Samtal inleds mellan medarbetare och chef. HR och företagshälsovård kan finnas med som stöd. Vid behov kan vidare hälsosamtal erbjudas där även läkare, sjuksköterska etc. involveras.
3. Handlingsplan upprättas utefter behov och omständigheter.
4. Åtgärd vidtas.

## 5.2 Effekter av OSA-föreskrifterna

På företag 1 har det skett en ökning av fall där chefer uppmärksammat och rapporterat tidiga signaler på ohälsosam stress med OSA-föreskrifterna. Det går inte riktigt att mäta om sjukskrivningarna av psykisk art har minskat eftersom anledningen till sjukfrånvaron inte registreras. En mätning av sjukskrivningstal skulle inte ge en rättvis bild eftersom organisationen har låga sjukskrivningstal generellt, men cheferna vittnar om att det pratas mycket mer om förebyggande arbete för att undvika ohälsa sedan föreskriften kom, vilket är ett resultat i sig. Det tilläggs att det inte finns något krav på redovisning av ekonomiska resultat kring arbetet med OSA och gällande förhållningssättet till sanktioner menar man att det finns en betydligt högre ambitionsnivå än att inte bli sanktionerade.<sup>232</sup>

Företag 2 har märkt en ökad efterfrågan från chefer på verktyg och mer kunskap på hur tidiga signaler på ohälsosam stress kan fångas upp. Detta ses som en framgångsfaktor då syftet med utbildningsinsatserna var just att medvetandegöra problematiken. Vikten av att det är i vardagen man måste leta efter varningstecken poängteras och det som efterfrågas är därför hur stress kan

---

<sup>231</sup> Intervju 2017-11-22 & Intervju 2017-11-28.

<sup>232</sup> Intervju 2017-11-22.

upptäckas i det dagliga arbetet. Intervjupersonen har svårt att svara på om föreskrifterna lett till färre sjukskrivningar då man alltid varit ett företag med generellt låga sjukskrivningstal.<sup>233</sup>

### **5.3 Fortsatt arbete**

I framtiden beskriver företag 1 att man gärna ser att alla chefer tar med sig kunskapen från utbildningarna för att arbeta med frågorna på ett naturligt sätt i sin roll. Man jobbar nu med att utveckla verktyg för riskbedömning av OSA för att kunna rikta insatserna där det finns behov. Mer specifikt vad insatserna kommer att innebära vet man inte i nuläget men det viktigaste är att hitta problemområden innan det blir verkliga sjukfall.<sup>234</sup>

Inom företag 2 har man valt att sätta upp ett mål till nästa års sustainability report vilket innebär att minst en psykosocial hälsofrämjande åtgärd eller initiativ ska införas under nästa år. Detta är ett mål som är satt globalt och gäller därmed på samtliga av företagets kontor oavsett storlek.<sup>235</sup>

### **5.4 Svårigheter med organisatorisk och social arbetsmiljö**

Intervjupersonen på företag 1 menar att problematiken inom OSA-området ligger i att det kan vara allmänmänskligt svårt att erkänna att man psykiskt inte räcker till som människa. Om det exempelvis gäller stress är det många som hellre försöker bita ihop istället för att söka hjälp. I flera fall hinner det därför gå för långt vilket kan leda till sjukskrivning. Att säga att man fysiskt skadat sig är inte lika "laddat" som att säga att man är misslyckad som individ, vilket somliga kan uppleva om de drabbas av psykisk ohälsa. Andra utmaningar utgörs av att organisationen till stor del är präglad av siffror och då man inte kan "mäta" OSA är det lätt att det prioriteras bort av chefer. Det framhålls även att man inte ska se det som ett nederlag om man som chef inte märkt signalerna för psykisk ohälsa hos sina medarbetare. Ett effektivt arbete bygger på att parterna samarbetar, varpå nära kontakt med sina anställda är av stor vikt. Det understryks att cheferna

---

<sup>233</sup> Intervju 2017-11-28.

<sup>234</sup> Intervju 2017-11-22.

<sup>235</sup> Intervju 2017-11-28.

inte är ensamma i situationer där man handskas med psykisk ohälsa och de uppmanas att ta hjälp av HR och företagshälsovården för att få stöttning.<sup>236</sup>

Företag 2 beskriver att det som kan vara komplicerat rent generellt med organisatorisk och social arbetsmiljö är att problemen ofta ligger “under ytan” samt att det är områden som är svåra att undersöka och få en tydlig bild kring. Följaktligen kan det i en chefsroll vara svårt att nå sina medarbetare då psykisk ohälsa i många fall anses tabubelagt och är därmed för många svårt att prata om. Utmaningen är därför att finna riktlinjer och verktyg som gör att arbetsgivaren kommer åt problemen innan det är för sent. Företag 2 tillade att i de fall det kan fastställas att ohälsan är arbetsrelaterad beror det oftast på otydlighet. Medarbetaren upplever det oklart gällande vad som förväntas i arbetsrollen, något som i sin tur kan medföra en större arbetsbelastning än vad som var avsett. I de flesta fall går detta att åtgärda bara genom att klargöra arbetsinnehållet.<sup>237</sup>

## 6. Analys

Hela 38 procent av den svenska yrkesverksamma befolkningen lider av arbetsrelaterad stress och idag utgör psykiska diagnoser den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Man kan fråga sig hur psykisk ohälsa kunnat blir ett av vår tids största samhällsproblem? Svaret ligger förmodligen i att psykisk ohälsa av olika skäl är ett fenomen som är svårt att greppa, kanske främst med tanke på att det, till skillnad från fysiska åkommor, sällan syns på utsidan. Vidare kan den subjektiva upplevelsen skilja sig åt mellan olika individer vilket försvårar det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I takt med att arbetsmarknaden har gått från fysiskt till psykiskt krävande har det även blivit svårare att definiera arbetsgivarens ansvar gällande det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöansvar som tidigare utgjordes av att exempelvis mäta ljudnivåer eller avstånd mellan trappsteg handlar i allt större utsträckning om att förebygga stress, något som är betydligt mer komplicerat då det är svårare att avgöra vad som krävs.

Företagen från fallstudien instämmer i ovanstående och vittnar om att psykisk ohälsa ofta existerar “under ytan”, vilket medför svårigheter för chefer att nå sina medarbetare innan det är

---

<sup>236</sup> Intervju 2017-11-22.

<sup>237</sup> Intervju 2017-11-28.

för sent. Ett av företagen belyser även problemet med att individer ofta ser psykisk ohälsa som ett misslyckande vilket leder till att man väntar för länge med att söka hjälp och då har det oftast redan har gått för långt.

## **6.1 Effekter av OSA-föreskrifterna - “på pappret och i verkligheten”**

OSA-föreskrifterna trädde i kraft med syftet att tydliggöra de krav som ställs på arbetsgivare för att förebygga ohälsa föranlett av sociala och organisatoriska förhållanden. Föreskrifterna innebar att man slog samman flera områden<sup>238</sup> till ett häfte, i syfte att tydliggöra regelverket samt framhålla grundläggande faktorer som arbetsgivaren behöver ha kontroll över.

Till skillnad mot de allmänna råd som föreskrevs i föregångaren AFS 1980:14, är OSA-föreskrifterna bindande. I samband med att OSA-föreskrifterna offentliggjordes utkom även en tillhörande vägledning från Arbetsmiljöverket. Denna vägledning ger, i likhet med AFS 1980:14, råd och exempel på hur arbetsgivaren kan tillämpa reglerna. Den upphävda AFS 1980:14 omfattade 10 sidor medan vägledningen utgör hela 85 sidor, något som talar för hur djupgående den är.

Tidigare användes begreppet psykosocial arbetsmiljö vilket anspelar på individens upplevelse och reaktioner på omgivningen. Detta ändrades med OSA-föreskriften då psykosocial ersattes av *social och organisatorisk arbetsmiljö*. Det nya begreppet ger arbetsgivaren en helt annan möjlighet att kontrollera eftersom fokus nu hamnar på organisationen och inte på den enskilda individen. I praktiken menar företag 1 att den nya termen gjort att man på ledningsnivå nu i större utsträckning fokuserar på hur man kan skapa förutsättningar för cheferna att arbeta med förebyggande insatser.

### **6.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Den huvudsakliga regleringen om systematiskt arbetsmiljöarbete återfinns i AFS 2001:1, vilken fortfarande är gällande. Med OSA-föreskrifterna gavs organisatoriska och sociala faktorer som

---

<sup>238</sup> Då AFS 2015:4 trädde i kraft ersatte den AFS 1980:14 om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem och AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet.

omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet mer utrymme. Dessa faktorer utgörs av arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling. I tillägg till detta, har det även tillkommit krav på tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Något som kan ses som en utveckling av den mer generella arbetsmiljöpolicy som behandlas i AFS 2001:1. Målen ska till skillnad från arbetsmiljöpolicyerna vara relevanta och konkreta. Företag 2 ger ett kreativt exempel på detta då man valt att sätta upp ett mål på samtliga kontor världen över vilket innebär att minst en psykosocial hälsofrämjande åtgärd eller initiativ ska införas under kommande år.

I vägledningen till OSA-föreskrifterna rekommenderas att en inventering görs för att vidare kunna kartlägga var insatser behövs. Företag 2 menar att systematiskt arbetsmiljöarbete ibland kan upplevas som mer komplicerat än vad det faktiskt är. En undersökning förmodas ofta vara omfattande men ett exempel på hur detta kan ske dagligen är genom en enkel handling som att lyfta blicken och fråga sina medarbetare hur de mår. När det kommer till utredningsarbetet på ett organisatoriskt plan vittnar båda företagen i fallstudien om att de använder sig av enkätundersökningar för att kartlägga hur medarbetarna mår. Företag 1 använder detta när cheferna upplever att det finns behov av vidare undersökning i sin arbetsgrupp medan företag 2 gör en undersökning vartannat år. Dessutom är OSA en stående punkt hos båda företagen på möten som återkommer mer frekvent.

Ett hinder i utredningsarbetet kan utgöras av att individen känner skam för sin psykiska ohälsa, i dessa fall kan enkäter fungera som ett bra verktyg eftersom man anonymt kan rapportera ohälsa eller riskfaktorer. Faktum är att inte förrän riskerna uppdragats är det möjligt att åtgärda. Företag 1 använder även som tidigare nämnt en app för att rapportera riskfaktorer i arbetsmiljön. Detta kan ses som en variant av "rapporteringssystem" som nämns i vägledningen till OSA-föreskrifterna och ett effektivt sätt att rapportera en risk utan att ansvarig behöver sökas upp. Den som påträffar risken behöver heller inte vänta på "rätt" tillfälle för att anmäla. Appsystemet kan således göra vägen mellan upptäckt och anmälan kortare och möjliggöra att tidiga insatser sätts in. Appen utgör även ett lyckat exempel på hur förebyggande arbete på organisationsnivå kommer ner på individnivå. Kunskapskraven i OSA-föreskrifterna har således gjort att arbetet med OSA blivit en mer naturlig del av verksamheten och som företag 2 uttrycker att dem "har med sig" föreskriften på ett annat sätt.



### 6.1.2 Arbetsbelastning

De krav som ställs och de resurser som tillhandahålls i arbetet avgör arbetsbelastningen, vilket behandlas i OSA-föreskrifterna. Det är således arbetsgivarens ansvar att arbetsuppgifter och befogenheter inte orsakar ohälsosam arbetsbelastning. När en utredning pekar på att stressrelaterad ohälsa kan härledas till arbetet vittnar företag 2 om att majoriteten av fallen beror på att arbetsuppgifterna och förväntningarna måste tydliggöras, vilket ofta räcker långt. Detta belyses även i vägledningen där samtal med arbetstagaren för att definiera arbetsinnehållet utgör en effektiv åtgärd för att förebygga onödiga krav och belastningar.

I de två Kammarrättsdomarna från 2015 som behandlas i avsnitt 3.2.2 blev det i båda fall aktuellt med prioriteringslistor efter att arbetsbelastningen kunde konstateras utgöra en hälsorisk. Domarna kom innan tillkomsten av OSA-föreskrifterna, i vilka det numera framgår enligt 10 § p. 4 att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tiden inte räcker till. Vi spekulerar i att det idag är lättare för både arbetsmiljöverket och domstol att hänvisa till detta som ett skäligt krav då föreskrifterna är bindande.

#### *Särskilt om kunskapskrav*

Av OSA-föreskrifterna framgår det att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har kännedom om vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilket resultat som förväntas, hur arbetet ska utföras samt vilka uppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist. Detta utgör en väsentlig skillnad mot tidigare AFS 1980:14 som inte behandlar detta specifikt. Dessutom tydliggör de nya föreskrifterna att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetsledare inom verksamheten besitter kunskap för att kunna förebygga och hantera *ohälsosam arbetsbelastning*. Tidigare behandlades detta endast i AFS 2001:1 vilken ställde krav på kunskaper om mänskliga reaktioner samt hälsomässiga effekter av hög arbetsbelastning, men inte kunskaper kring hur det ska hanteras.

Företag 1 vittnar om en ökning av fall där chefer uppmärksammat och rapporterat tidiga signaler på ohälsosam stress sedan OSA-föreskrifterna och ser det som ett resultat av de nya kunskapskraven och att det pratas mer om riskerna med stressrelaterad ohälsa. Trots en ökning av rapportering är sjukskrivningstalen oförändrade, vilket skulle kunna bero på att man hanterat de

tidiga signalerna innan sjukskrivningen hunnit bli ett faktum. Företag 2 beskriver en liknande effekt då de märkt en ökad efterfrågan från chefer på verktyg och kunskap i hur tidiga signaler på ohälsa i det dagliga arbetet kan fångas upp. Resultatet ses som en framgångsfaktor då syftet med utbildningsinsatserna var just att medvetandegöra problematiken.

### *Arbetsid*

Teknisk utveckling tillsammans med en förändrad arbetsmarknad har gjort att man inte är låst till en viss plats eller tid i samma utsträckning som tidigare. Detta har medfört att många är tillgängliga hela tiden och att arbetstiden upplevs som mer flytande.

Arbetstidens förläggning gavs utrymme redan i AFS 1980:14 men då mest i form av allmänna faktorer att ta hänsyn till. Av OSA-föreskrifterna framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstiden leder till ohälsa. En till synes strängare formulering än den som angavs i 1980:14. Företag 2 har hanterat detta genom tydliga riktlinjer för hur anställda ska disponera sin tid. En aspekt som troligtvis inte går att avhjälpa trots ett tydliggörande av krav från arbetsgivaren är om individen själv inte kan göra en gränsdragning mellan arbete och fritid.

### **6.1.3 Kränkande särbehandling**

OSA-föreskrifterna tydliggör rutiner för hanterandet av kränkande särbehandling. I föreskrifterna från 1993:17 framgick att det skulle finnas rutiner för att fånga upp signaler som kan ge upphov till kränkande särbehandling och för hur den drabbade kan få hjälp. Någon närmare beskrivning av vad rutinerna skulle innefatta återfanns emellertid inte, vilket däremot nu specificeras i 14 § i OSA-föreskrifterna. Eftersom detta innebär att arbetsgivarens tolkningsutrymme begränsas blir även kraven tydligare. Ytterligare en skillnad är att definitionen numera avser att omfatta *fler* personer mot tidigare då kränkande särbehandling enbart kunde drabba *enskilda* individer. Vidare har ordet *återkommande* tagits bort för att framhäva att en enskild handling kan utgöra kränkande särbehandling, vilket således innebär krav på tidigare ingripande från arbetsgivarens sida.

### *Särskilt om kunskapskrav*

Genom OSA-föreskrifterna skedde en tydlig utveckling med ökade kunskapskrav. Numera ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper att förebygga samt *hantera* kränkande särbehandling. Detta innebär kännedom om den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen för att kunna uppmärksamma samarbetsproblem eller liknande företeelse som kan leda till kränkande särbehandling. Det framgår även att personen som utreder ett fall där någon blivit utsatt för kränkande särbehandling måste besitta tillräcklig kompetens samt agera opartiskt. I föregångaren AFS 1993:7 uttrycktes kunskapen på detta område mer vagt, då det enbart framgick att arbetsgivaren var skyldig att tillhandahålla utbildningsinsatser för personer i arbetsledande ställning. Med bakgrund i detta kan OSA-föreskrifterna anses uttrycka mer specifikt vilken typ av kunskap som krävs.

#### **6.1.4 Sammanfattande resultat**

Sammanfattningsvis kan det anföras att båda företag sedan länge bedrivit ett etablerat arbetsmiljöarbete. Innan OSA-föreskrifterna trädde i kraft tänkte man därför att dessa inte skulle innebära några större förändringar, i efterhand visade det sig dock att de nya kunskapskraven var mer framträdande än vad man tidigare trott. Ett positivt resultat av OSA-föreskrifterna är att företagen ökat medvetenheten kring OSA-frågorna ytterligare, då det pratas mer om det i organisationen generellt. Detta kan exemplifieras med att cheferna efterfrågar konkreta exempel för att upptäcka psykisk ohälsa i tidigt stadiet, eventuellt som ett resultat av att det tydliggjorts vilka kunskaper de ska besitta för att uppfylla kraven.

#### **6.2 Påföljder och sanktioner**

Påföljder och sanktioner kan bli aktuellt i två fall, dels när arbetsgivaren inte uppfyller sitt arbetsmiljöansvar samt när straffansvaret inträder. Trots alla lagar och föreskrifter kan det finnas svårigheter att fastslå hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig när det kommer till att förebygga stressrelaterad ohälsa. En av orsakerna bakom detta kan till viss del utgöras av att arbetsmiljölagen är en ramlag som ska tydliggöras med föreskrifter, vilket lämnar ett visst utrymme för tolkning. Vidare kan ett annat skäl vara avsaknaden av prejudicerande rättspraxis

både vad gäller arbetsmiljöbrott och prövning av vitesföreläggande som en följd av bristande arbetsmiljöansvar. Vår bedömning är att avsaknaden av rättspraxis avseende arbetsmiljöbrott bottnar i straffrättens uppbyggnad. Psykisk ohälsa är komplext vilket även gör det svårt att utreda och uppfylla rekvisiten för arbetsmiljöbrott. Inledningsvis handlar det om att reda ut vem som utgör ansvarssubjekt. Detta rekvisit blev lättare att uppfylla efter införandet av företagsbot eftersom ansvaret då kan riktas mot en organisation istället för en enskild individ. Vidare prövas om ansvarssubjektet har brustit i skyldigheterna enligt arbetsmiljölagstiftningen och för att fastställa detta måste man först veta vad arbetsmiljölagstiftningen innebär. Då detta till viss del blev tydligare genom OSA-föreskrifterna är det möjligt att chanserna att döma någon för att ha brustit i de förebyggande åtgärderna delvis kan ha ökat. Ett ytterligare rekvisit som måste uppfyllas är orsakssambandet mellan åsidosättandet av kraven i arbetsmiljölagstiftningen och den uppkomna skadan. Här finns ett exempel i det så kallade Frysfallet, där man kunde fastställa orsakssamband mellan psykisk ohälsa och en händelse som uppstod på grund av brister i den *fysiska* arbetsmiljön, varför arbetsgivaren kunde fällas för arbetsmiljöbrott. Detta tyder på att svårigheten uppkommer när stressrelaterad ohälsa växer fram under en längre tid, kanske flera år, i jämförelse med händelserna i frysrummet som skedde under en timme. Tidsfaktorn tycks därmed vara avgörande för att kunna fastslå orsakssamband då det blir svårare att härleda skadan till en viss gärning när den uppkommit under en längre tid. En sista avgörande faktor för arbetsmiljöbrott är att subjektiva rekvisit ska föreligga, det vill säga det måste finnas bevis för att personen handlat med uppsåt eller oaktsamhet. Gällande OSA handlar det oftast om uteblivet handlande och en hypotetisk bedömning av de eventuella effekterna måste därför göras. Då arbetsmiljölagen innefattar en handlingsplikt kan ett uteblivet handlande prövas som oaktsamhet. Eventuellt är möjligheten att uppfylla detta rekvisit större efter OSA-föreskrifterna trädde i kraft eftersom det nu finns fler bindande krav på handlingar från arbetsgivarens sida. Av ovanstående att döma kan det konstateras att straffrättens konstruktion för ansvarsskyldighet medför att det är svårt att döma arbetsgivare som försummat de arbetsmiljörättsliga reglerna för brott men att det måhända blivit lättare efter införandet av OSA-föreskrifterna.

Arbetsmiljölagen utgör som tidigare nämnt endast en ramlag vilken är tänkt att verka i förebyggande syfte men när ett arbetsmiljöbrott prövas ska samma regler tillämpas fast då i efterhand. För att återge ett tydligt exempel som visar på problematiken i detta kan Krokombrottet användas. Tingsrätten dömde cheferna för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död men

vid prövning i Hovrätten ansågs inte chefernas oaksamhet nå straffbar nivå. Det framgick även att det inte gick att hävda att cheferna hade brustit i sin utredning avseende mobbning då det vid tillfället för domen, inte fanns föreskrifter gällande hur en sådan utredning ska gå till. I de bindande OSA-föreskrifterna specificeras det att vid kränkande särbehandling ska en opartisk utredare med adekvat kunskap inom området tillsättas. Vid tillfället för Krokomb-fallet fanns inte detta krav vilket innebar att arbetsgivaren fritt kunde avgöra vem som skulle sköta utredningen. Personen som skötte utredningen, som i detta fallet var en av cheferna, bedömde att kränkande särbehandling eller trakasserier inte hade förekommit. Det har i efterhand diskuterats huruvida personen ifråga var jävig i sin utredning och att det borde tillsatts en extern opartisk utredare istället. Avslutningsvis kan det tyckas förvånande att HD inte gav prövningstillstånd. Huvudregeln är att prövningstillstånd endast meddelas om domen kan få betydelse som prejudikat, vilket hade kunnat ge vägledning för hur lägre instanser ska bedöma liknande fall i framtiden. Det faktum att domstolarna tillämpade olika bedömningsgrunder när fallet togs upp skulle kunna ha sin grund i att psykosociala frågor är komplexa vilket utgör ännu en anledning till varför fallet borde prövats i högsta instans. För framtida fall som rör brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön hade det varit av största vikt att arbetsgivarens straffrättsliga ansvar klargjordes.

En annan möjlig förklaring till avsaknaden av rättspraxis kan utgöras av att systemet faktiskt fungerar, det vill säga att arbetsgivaren vidtar åtgärder omedelbart efter att inspektionsmeddelande eller föreläggande utfärdats. De anmärkningsvärt höga sjukskrivningstal som existerar talar dock för att det är långt ifrån alla brister som kommer till Arbetsmiljöverkets kännedom.

Beträffande Arbetsmiljöverkets beslut om påföljd i relation till icke-uppfyllt arbetsmiljöansvar går det att se en koppling till kammarrättsdomarna gällande utfärdande av prioriteringslistor. Kanske är det en slump, att det på ett område där det annars råder brist på mål, uppdragas två i stort sätt identiska fall med samma utfall samma år. En tes är att när det väl finns en första dom och därmed vägledning, följer fler domar därefter med liknande resultat. Det ska tilläggas att de första domarna inom detta område tillkom innan OSA-föreskrifterna och att det nu uppställs ett krav av föreskrifterna att arbetsgivaren ska upprätta just prioriteringslistor om arbetstagarna upplever att arbetet inte hinns med. Det finns anledning att misstänka att detta hänger ihop.

Vår uppfattning är inte att praxis gällande sanktioner skulle vara effektivt genom att verka som skrämselfaktor, snarare tror vi att arbetsgivaren vill göra rätt då sjuka arbetstagare är oerhört kostsamt i längden. Fördelen med praxis är snarare att det kan tydliggöra vilka krav som faktiskt ställs på arbetsgivaren.

### 6.3 Avslutande diskussion

Det kan konstateras att det är svårt att utforma ett tydligt regelverk avseende den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Komplexiteten ligger i individers olikheter där stress för den ene är tristess för den andre, vilket gör regleringen svår att precisera. Stora delar av föreskrifterna innebär ett förtydligande av arbetsgivarens skyldigheter på det organisatoriska och sociala området, där den största skillnaden rör ökade kunskapskrav gällande arbetsbelastning och kränkande särbehandling. De förtydliganden kring arbetsgivarens ansvar som OSA-föreskrifterna innebär borde kunna leda till fler provningar vilket vi upplever krävs för att de sociala och organisatoriska frågorna ska få en mer betydande ställning i arbetsmiljörätten. Trots detta visar studien att det fortfarande ges ett visst utrymme för tolkning vilket kan medföra svårigheter när föreskrifterna ska tillämpas i praktiken.

Den genomförda fallstudien antyder att företag med ekonomiska resurser där stort fokus ligger på HR-området inte har några större problem att möta kraven i föreskriften. En studie på ett mindre företag med sämre ekonomiska förutsättningar hade eventuellt kunnat visa ett annat resultat.

Slutligen är vi av den uppfattningen att arbetsgivaren vill uppfylla sitt ansvar, frågan är snarare om arbetsgivaren *kan* uppfylla sitt ansvar om regleringen är otydlig. Studien visar att OSA-föreskrifterna har ökat möjligheterna för arbetsgivaren att förstå innebörden av “vidta alla åtgärder” men att omständigheter så som komplexiteten i psykisk ohälsa, svårigheten att tillämpa straffrättslig reglering samt avsaknad av rättspraxis hindrar föreskriften att nå sin fulla kapacitet. Sammanfattningsvis har OSA-föreskrifterna inneburit ett steg i rätt riktning men frågan är om något regelverk någonsin kan råda bot på problemet med ohälsa i framtiden.

# Källförteckning

## Litteratur

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

Alvehus, Johan, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2013

Backman, Jarl, *Rapporter och uppsatser*, 3., [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 14., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och författningar*, 17. uppl., Arbetsmiljöforum, Stockholm, 2014

Gunnarsson, Erik, Johansson, Mirja & Stoetzer, Ulrich, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön: viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, 1. uppl., Arbetsmiljöverket, Solna, 2016

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

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 6. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Iseskog, Tommy, *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*, 1. uppl., IJK förlag, Stockholm, 2016

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 3. [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9. uppl., Iusté, Uppsala, 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2014

Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Iustus, Uppsala, 2014

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Sigeman, Tore (red.), *Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus*, [2.], rev. uppl., Nordisk Ministerråd, København, 1990

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

Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen: och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, 2. uppl., Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2015

Yin, Robert K., *Fallstudier: design och genomförande*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2007

## **Artiklar**

Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror* Svensk juristtidning, nr. 3, s. 249-272, 2005

Sandgren, Claes, *Om teoribildning och rättsvetenskap*, Svensk juristtidning, nr. 2, 2004

Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön - en översikt*, Ny juridik, 2015:3

## **Offentligt tryck**

### **Svensk författningssamling**

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslagen (1982:673)

Brottsbalken (1962:700)

### **Propositioner**

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

Prop. 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m.

Prop. 1985/86:23 om ändring i brottsbalken m.m. (företagsbot)

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen



## **Statens offentliga utredningar**

SOU 1994:48 Kunskap för utveckling

SOU 1997:127 Straffansvar för juridiska personer

SOU 2011:57 En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

## **Departementsserier**

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

Ds 2017:9 Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete

## **Förordningar**

Förordning (2007:913) med instruktion för arbetsmiljöverket

## **Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

### *Upphävda*

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

AFS 1990:18 Omvårdnadsarbete i enskilt hem.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

## Publikationer

Arbetsmiljöverkets remisshandlingar, Förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna AFS 2015:X, Remiss 2014-09-17.

## Rättsfall

### *Hovrättsavgöranden*

Hovrätten för nedre Norrland, dom 2015-03-03, Mål nr: B 399-14

### *Kammarrättsavgöranden*

Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-02-04, Mål nr: 3713-14

Kammarrätten i Göteborg, dom 2015-10-07, Mål nr: 6878-14

### *Tingsrättsavgöranden*

Linköpings tingsrätt, dom 2000-03-08, Mål B 450-99

Linköpings tingsrätt, dom 2001-06-26, Mål nr B 1436-01

Östersunds tingsrätt, dom 2014-02-19 Mål nr: B 2863-11

## Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, Psykosociala arbetsmiljörisker svårast att hantera, 2015. Tillgänglig: <https://www.av.se/nyheter/2015/psykosociala-arbetsmiljorisker-svarast-att-hantera/> (Hämtad 2017-12-07)

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöansvar och Straffansvar*, 2016 Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljoansvar-och-straffansvar-bok-h302.pdf> (Hämtad 2017-11-10)

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöarbete och inspektioner*, 2017 Tillgänglig: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/> (Hämtad 2017-10-30)

Arbetsmiljöverket, *Föreskrifter och paragrafer förenade med sanktionsavgifter*, 2017  
Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/sanktionsavgifter-foreskrifter-paragrafer-med-sanktionsavgifter.pdf> (Hämtad 2017-11-15)

Flamman, *Dags att vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 Tillgänglig: <http://flamman.se/a/dags-att-vidta-alla-atgarder-som-behovs> (Hämtad 2017-11-25)

Försäkringskassan, *Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar*, 2017.  
Tillgänglig: [https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue\\_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7) (Hämtad 2017-10-29)

Landsorganisationen i Sverige, *Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 LOs vägledning*, 2016. Tillgänglig: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_1366026587231\\_organisatorisk\\_och\\_social\\_arbetsmiljo\\_los\\_vagledning\\_pdf/\\$File/Organisatorisk\\_och\\_social\\_arbetsmiljo\\_LOs\\_vagledning.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_organisatorisk_och_social_arbetsmiljo_los_vagledning_pdf/$File/Organisatorisk_och_social_arbetsmiljo_LOs_vagledning.pdf) (Hämtad 2017-12-02)

Nationalencyklopedin, *Humankapital*, 2017. Tillgänglig: <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/humankapital> (Hämtad 2017-12-14)

Previa, *Psykisk ohälsa pressar arbetsplatsen*, 2017. Tillgänglig: <http://www.previa.se/Artikelsamling-om-halsoarbete/Senaste-artiklarna/Psykisk-ohalsa-pressar-arbetsplatsen> (Hämtad 2017-10-28)

Vårdguiden, *Utmattningsyndrom*, 2017. Tillgänglig: <https://www.1177.se/Skane/Fakta-och-rad/Sjukdomar/Utmattningsyndrom/> (Hämtad 2017-12-12)

## Intervjuer

Intervju 2017-11-22

Intervju 2017-11-28

## Illustrationer

Prevent, *Arbetsgivarens regelträd*, Tillgänglig: <http://rehab.prevent.se/Rehabverktyget/Halsoframjande/Ett-val-fungerande-arbetsmiljoarbete/> (Hämtad 2017-11-02)

## Muntliga källor

Telefonsamtal med Arbetsmiljöverkets svarstjänst 2017-12-07

# Bilaga 1

Falk Strand Kristina <Kristina.FalkStrand@aklagare.se>  
Till hanssonmy@gmail.com  
Kopia: Sjästad Mona  
nov 13 vid 3.09 PM

Hej My,

Vi har fått din fråga om ärenden avseende arbetsmiljöbrott kopplade till psykisk ohälsa. Det är av olika skäl svåra ärenden att komma fram i och efter Krokofallet har det kommit några anmälningar men ingen av dem har lett vidare till åtal.

Det finns ett äldre ärende från Linköpings tingsrätt mål nr B 450-99 som blev ogillat. Du kan höra av dig till tingsrätten där och säkert få en kopia på domen.

I övrigt har vi inga ärenden som vi känner till hos oss som gått vidare. Du kan också vända dig till Arbetsmiljöverket för att höra om de har några tillsynsärenden som de kan delge dig.

Lycka till med din uppsats.

Med vänliga hälsningar

**Kristina Falk Strand**  
Chefsåklagare

Nationella åklagaravdelningen | Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål  
205 90 MALMÖ  
Rättscentrum, Porslinsgatan 4, Malmö  
Tel 010-562 61 78 | Växel 010-562 60 10  
[www.aklagare.se](http://www.aklagare.se)

**Från:** My Hansson [<mailto:hanssonmy@gmail.com>]

**Skickat:** måndag den 13 november 2017 14:13

**Till:** Reg Riksenheten för Miljö-och Arbetsmiljömål <[registrator.riksenh-miljomal@aklagare.se](mailto:registrator.riksenh-miljomal@aklagare.se)>

**Ämne:** Arbetsmiljöbrott med koppling till psykisk ohälsa

Hej,

Skriver just nu en C-uppsats gällande arbetsgivarens förebyggande ansvar avseende psykisk ohälsa i arbetslivet.

Har bl.a. fördjupat mig i Krokofallet och undrar om det i dagsläget har förekommit fler fall av arbetsmiljöbrott kopplat till psykisk ohälsa?

Om det existerar, skulle ni kunna specificera vilket/vilka?

Med vänlig hälsning,  
My

# Bilaga 2

## Intervjufrågor

1. Berätta om din roll på företaget. Hur ser organisationen ut, antal anställda etc.?
2. AFS 2015:4 om Social och organisatorisk arbetsmiljö trädde i kraft i mars 2016. Hur hanterade ni detta? Hur har dessa implementeras? Fick ni göra stora förändringar, vad bestod i så fall dessa av? Nya regler, policys? Hur togs den emot?
3. I vilka avseenden och hur skiljer sig det "nya" jämfört med tidigare tillvägagångssätt
4. Upplever ni att ni kan påverka antalet sjukskrivningar genom det förebyggande arbetet? Hur i så fall?
5. Hur ser ansvarsfördelningen ut? Framgår ansvarsfördelningen tydligt?
6. Hur arbetar ni med följande delar med koppling till AFS 2015:4:
  - kränkande särbehandling?
  - kunskapskrav?
  - arbetsbelastning?
  - systematiskt arbetsmiljöarbete?
7. Vilket samarbete förekommer med företagshälsovård eller annan hjälp utifrån?
8. Vilka är de upplevda resultaten av AFS 2015:4? Har ni gjort någon utvärdering? Exempelvis ökning/minskning av sjukskrivningar?
9. Fortsatt förändringsarbete, hur tänker ni framöver?
10. Hur förhåller ni er till de sanktioner som utgår om de krav som uppställs i AFS 2015:4 inte följs? Påverkar dessa ert arbete?
11. Är det något vi inte frågat som ni gärna vill tillägga?
12. Kan vi återkomma om vi behöver komplettera något? Vill ni ta del av uppsatsen?
13. Vill ni att företaget ska vara anonymt i studien?