

Den psykosociala arbetsmiljön

*Hur långt sträcker sig arbetsgivarens rättsliga arbetsmiljöansvar för att
förebygga ohälsa och olyckor?*

Författare

Caroline Karlsson

Johanna Ring Eggers

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2019

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR.....	1
SAMMANFATTNING	2
1. INLEDNING	3
1.1. BAKGRUND OCH ÄMNE.....	3
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	4
1.3 AVGRÄNSNINGAR	4
1.4 METOD OCH MATERIAL.....	5
2. UTVECKLING AV REGLERINGS AV PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	8
2.1 ETT HISTORISKT PERSPEKTIV PÅ ARBETSMILJÖ.....	8
2.2 ARBETSMILJÖRÄTTEN IDAG.....	9
2.2.1. Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	9
2.2.2. Delegering av arbetsmiljöuppgifter.....	10
2.2.3 Psykosocial arbetsmiljö.....	11
3. REHABILITERINGSANSVAR I FÖRHÅLLANDE TILL PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	13
3.1 ARBETSFÖRMÅGA I FÖRHÅLLANDE TILL REHABILITERINGSKEDJAN	14
3.2 BEGRÄNSNINGAR I REHABILITERINGSSKYLDIGHETEN	15
4. STRAFFRÄTTSLIGT ANSVAR VID BROTT MOT ARBETSMILJÖLAGEN OCH ARBETSMILJÖBROTT AVSEENDE PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ.....	17
4.1 BROTT MOT ARBETSMILJÖLAGEN.....	17
4.1.1 Föreläggande och förbud med vitesförelägganden	17
4.1.2. Föreläggande och förbud utan vitesförelägganden	18
4.2 ARBETSMILJÖBROTT	19
4.2.1 Objektiva och subjektiva rekvisit.....	20
4.2.2. Orsakssamband	21
4.2.3. Påföljder	22
4.2.3.1 Rättsligt ansvar genom delegering vid arbetsmiljöbrott.....	24
4.2.4. Krok-målet.....	25
4.2.4.1. Tingsrättens dom.....	25
4.2.4.2. Hovrättens dom.....	26
5. ANALYS	29
5.1 DET PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖBEGREPPET	29
5.2 SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	30
5.3 REHABILITERING.....	32
5.4 BROTT MOT ARBETSMILJÖLAGEN OCH ARBETSMILJÖBROTT	34
5.5 AVSLUTANDE REFLEKTIONER.....	36
6. SLUTSATSER	38
ABSTRACT	40
KÄLLFÖRTECKNING.....	41

Förkortningar

AD Arbetsdomstolen

AFS Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML Arbetsmiljölagen

BrB Brottsbalken

EU Europeiska unionen

ILO International Labour Organization

LAS Lagen om anställningsskydd

Prop. Proposition

Sammanfattning

Begreppet arbetsmiljö har förändrats i takt med samhällets utveckling och idag läggs större vikt vid psykosociala faktorer. Arbetsmiljölagen fastställer att arbetsmiljön ska vara god och att risker, av både fysisk och psykosocial karaktär, för ohälsa och olyckor ska förebyggas.

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilket ansvar arbetsgivaren har för den psykosociala arbetsmiljön och hur långt ansvaret sträcker sig, med utgångspunkt i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, det systematiska arbetsmiljöarbetet, det straffrättsliga ansvaret i form av brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott enligt Brottsbalken.

Med hjälp av den rättsdogmatiska metoden har rättsutredningen lett fram till fyra identifierade problemområden som analyserats. Slutsatsen är att arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön är omfattande och att arbetsgivaren ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga ohälsa och olyckor. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är uttömmande och hänsyn måste tas till det enskilda fallet vilket gör det svårt att fastställa en gräns för rehabiliteringsansvaret trots att praxis fastslagit vissa begränsningar.

Både brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott i Brottsbalken syftar till att förebygga ohälsa för att åstadkomma en god arbetsmiljö. En skillnad är att brott mot arbetsmiljölagen verkar proaktivt medan arbetsmiljöbrott aktualiseras först då en arbetsgivare brustit i sitt arbetsmiljöansvar vilket orsakat skada eller fara.

1. Inledning

1.1. Bakgrund och ämne

Begreppet arbetsmiljö har förändrats över tid, i relation till samhället- och arbetslivets utveckling. Från att i början av 1900-talet främst innefatta fysisk arbetsmiljö där olycksfall orsakade av nya maskiner stod i fokus, till att under 2000-talet börja behandla begrepp som organisation och grupper. I arbetslivet har det skett ett skifte från produktion och linjeorganisation till en arbetsmiljö där begrepp som samverkan, utveckling, kompetens och kvalitet är av central betydelse.¹

I takt med att arbetslivet har gått mot mer flexibilitet i förhållande till arbetstid, arbetsanordning och arbetsplatsanknytning drabbas allt fler människor idag av psykisk ohälsa där orsakerna går att anknyta till arbetslivet. Denna flexibilitet har till syfte att skapa bättre förutsättningar för arbetstagare samt ge möjligheten att kombinera arbetsliv med privatliv. Trots detta resulterar denna flexibilitet inte sällan i arbetsmiljöutmaningar eftersom gränserna mellan privatliv och arbetsliv plötsligt flyter samman.²

De vanligast förekommande arbetssjukdomarna som rapporterades till Försäkringskassan år 2018 grundades på organisatoriska och sociala faktorer och uppkom till ca 39 % av samtliga anmälda fall. Sedan 2014 har det, speciellt för kvinnor, varit de organisatoriska och sociala orsakerna som utgjort flest anmälningar relaterat till arbetssjukdom. Dessa organisatoriska och sociala faktorer kan utgöras av bland annat hög arbetsbelastning, samarbetsvårigheter med kollegor och chefer samt en begränsad möjlighet att själv få vara med och påverka arbetet.³

En arbetsgivare har en rättslig skyldighet att säkerställa en god arbetsmiljö för sina arbetstagare vilket bland annat innebär att vidta rehabiliteringsåtgärder samt att anpassa arbetsförhållandena till arbetstagares olika förutsättningar, både ur ett fysiskt och ett psykiskt perspektiv. Sociala förhållanden på arbetsplatsen kan påverka arbetstagare på ett psykiskt plan och leda till en

¹ Gunzel, Mats & Zanderin, Lars. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. 3 uppl. Malmö: Liber AB, 2012. s. 5 f.

² Regeringen. Psykosocial arbetsmiljö. Senast uppdaterad 28 februari 2019. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin/psykosocial-arbetsmiljo/> (Hämtad 2019-12-18).

³ Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2019:01 Arbetsskador 2018. Senast uppdaterad 2019. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2018/arbetsmiljostatistik-arbetsskador-2018-rapport-2019-1.pdf> (Hämtad 2019-12-18). s. 14.

avsevärt sämre psykosocial arbetsmiljö. Vi människor ser inte i samma utsträckning om en person bär på så kallade inre blåmärken i förhållanden till fysiska skador, och därigenom kan dessa anses svårare att greppa. Med tanke på att de psykosociala faktorerna tillmätts stor betydelse, är det av vikt och högst aktuellt att vidare undersöka arbetsgivarens rättsliga ansvar över den psykosociala arbetsmiljön med bakgrund i det systematiska arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsreglerna för att på så vis tydliggöra när ett rättsligt ansvar infaller.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilket ansvar arbetsgivaren har över den psykosociala arbetsmiljön. Genom att utreda, beskriva och analysera den rättsliga regleringen, är målet att få en tydligare bild av hur långt arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön sträcker sig. Detta kommer att göras med utgångspunkt i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, dennes ansvar över det systematiska arbetsmiljöarbetet samt det rättsliga ansvar som åligger arbetsgivaren inom detta område.

För att uppnå detta syfte, ämnar denna uppsats att besvara följande frågeställningar:

- *Vilket rehabiliteringsansvar åligger arbetsgivaren, i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön?*
- *Med anledning av den psykosociala arbetsmiljön, vilket rättsligt ansvar har en arbetsgivare vid brott mot arbetsmiljölagen och vid arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken?*

1.3 Avgränsningar

För att uppnå syftet med denna uppsats samt för att kunna besvara de ställda frågeställningarna har en del avgränsningar varit nödvändiga med tanke på uppsatsens omfattning och den givna tidsramen. Fokus för uppsatsen är att undersöka arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till rehabilitering, systematiskt arbetsmiljöarbete, brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott. Uppsatsen lägger stor vikt vid arbetsgivarens arbetsmiljörättsliga ansvar, där rehabiliteringsreglerna utgör en viktig bakgrund för att skapa förståelse för det rättsliga ansvaret. Socialförsäkringsbalken undersöks i relation till

arbetsförmågebegreppet, men ersättningsnivåer och dylikt undersöks inte mer ingående. Det är väsentligt att poängtera att EU-rätten samt regler från ILO påverkar den svenska arbetsmiljörätten, men denna reglering kommer inte studeras i någon vidare utsträckning, inte heller arbetstidslagen eller fartygssäkerhetslagen kommer att utredas. Det är huvudsakligen arbetsgivaren som har ansvar över arbetsmiljön men detta ska ske i samråd med arbetstagaren och skyddsombud. Denna uppsats har dock till syfte att fokusera på det arbetsmiljöansvar som åligger arbetsgivaren och således belyses inte detta trepartsförhållande i någon vidare utsträckning.

1.4 Metod och material

Det finns ingen universell metod att använda, utan valet av metod beror på vilket syfte den enskilda uppgiften har.⁴ Denna uppsats kommer primärt grundas på den rättsdogmatiska metoden. Den rättsdogmatiska metoden har till syfte att rekonstruera en rättsregel och söka lösning på ett juridiskt problem i de allmänt kända rättskällorna. I den rättsdogmatiska metoden är det väsentligt att utgå från en tydlig frågeställning, som ska vara konkret och relevant för undersökningen. Det juridiska problemet löses genom att identifiera en specifik rättsregel för att sedan förklara hur, samt varför den bör tillämpas i en konkret situation. Vidare utgör den juridiska argumentation en viktig del vid användandet av den rättsdogmatiska metoden. Det är inte ovanligt att argumentationen för en viss lösning på ett juridiskt problem är av större vikt än lösningen i sig. Rättskällorna som studeras i den rättsdogmatiska metoden är lag, förarbete, rättspraxis och doktrin, vilka representerar den gällande rätten, *de lege lata*.⁵ Den rättsdogmatiska metoden bidrar därför till en rättssäkerhet då den möjliggör en förutsebarhet och ger en chans att kontrollera myndigheternas beslutsfattande.⁶

Rättssystemet måste vara allmängiltigt och därför är rättsregler sällan entydiga i sin utformning, vilket kan göra att rättsregeln uppfattas som vag i sin formulering. Till följd av denna problematik är en lagtolkningsmetod väsentlig.⁷ I en bokstavstolkning av en rättsregel, tas hänsyn enbart till den faktiska ordalydelsen i lagtexten. Syftet till lagregeln tas inte i

⁴ Wenander, Henrik & Trolle Önnersfors Elsa, *Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. 2 uppl. Stockholm: Norstedt Juridik AB, 2019. s. 20.

⁵ Kleineman Jan, *Rättsdogmatisk metod* i Korling, Fredric & Zamboni Mauro (red). *Juridisk metodlära* Lund: Studentlitteratur, 2013. s. 21 ff.

⁶ Jareborg, Nils. Rättsdogmatik som vetenskap. *Svensk juristtidning*. 2004 s. 5.

⁷ Hydén, Håkan & Hydén, Therese. *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. 8 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2019. s.112.

beaktande och därför kan det vara av vikt att komplettera bokstavstolkningen med en annan tolkningsmetod. En sådan tolkningsmetod kan vara den teleologiska tolkningsmetoden, som tar hänsyn till lagens ändamål med hjälp av bland annat förarbeten, vari lagstiftaren angett det ursprungliga syftet med lagen.⁸ Det bör dock poängteras att förarbeten enbart i viss utsträckning kan fungera vägledande, då det är lagtexten som utgör gällande rätt, inte förarbetet i sig då detta inte antagits av Riksdagen.⁹ Ytterligare en rättskälla som är väsentlig vid lagtolkningsprocessen är rättspraxis. Tidigare domar kan verka vägledande vid juridiska problem vilka benämns som prejudikat. Prejudikaten har en rättsbildande uppgift, däremot råder ingen skyldighet att verka i linje med dessa.¹⁰

Trots att den rättsdogmatiska metoden spelat en viktig roll i rättsutvecklingen har den fått utstå en hel del kritik. Metoden kritiseras bland annat då den besitter det ovanliga karaktärsdraget av att utgöra en rättsvetenskaplig inriktning och en praktisk yrkesmetod samtidigt.¹¹ Ytterligare kritik förs mot det faktum att metoden skapar ett normativt system av värderingar, där fokus ligger på normerna och inte i hur dessa normer tillämpas praktiskt.¹² Kritiken kan bemötas genom att argumentera för att rättssystemet som ett normativt system, är det som utgör kärnan i den rättsdogmatiska metoden och således är det oundvikligt att ta denna aspekt i beaktande.¹³

I enlighet med den rättsdogmatiska metoden, kommer olika rättskällor användas och undersökas med utgångspunkt i gällande lagstiftning som till exempel Arbetssmiljölagen, för att kunna analysera och finna svar på frågeställningarna. Annan lagstiftning som kommer behandlas är Brottsbalken, främst kapitel 3 om brott mot liv och hälsa. Utöver detta, kommer arbetsmiljöföreskrifterna AFS 1994:1, AFS 2001:1 samt AFS 2015:4 behandlas, tillsammans med förarbeten och doktrin i syfte att tolka gällande rätt. Vad gäller forskningsläget har området för arbetsmiljörätten i begränsad omfattning blivit utredd inom den vetenskapliga litteraturen fram till år 2014. Ämnet om arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön har därefter behandlats i Peter Anderssons avhandling: *Vidta alla åtgärder som behövs*. Rättsfall kommer att beaktas för att på så sätt nå en bättre förståelse om hur lagregler implementerats och använts i praktiken. Rättsfallen är valda då de kan antas ha en viktig

⁸ Hydén & Hydén (2019) s.113.

⁹ Ramberg, Christina & Malmström, Åke. *Malmströms civilrätt*. 25 uppl. Stockholm: Liber, 2018. s. 37.

¹⁰ Hydén & Hydén (2019) s.114.

¹¹ Kleineman (2013) s 44.

¹² Ibid. s. 24.

¹³ Jareborg (2004) s. 9.

vägledande funktion samt en betydande roll för rättsutvecklingen inom området för denna uppsats. Ett uppmärksammat rättsfall inom det valda området är Krokombålet. Rättsfallet har på grund av sin unika karaktär satt avtryck i den svenska arbetsmiljörätten och således utgör det en betydande del i denna uppsats.

2. Utveckling av regleringen av psykosocial arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö har under historiens gång fått en ändrad innebörd i takt med att samhället och arbetslivet genomgått en rad förändringar. Social, ekonomisk och teknisk utveckling har påverkat inte bara samhället, men också arbetslivet, normer och värderingar.¹⁴

2.1 Ett historiskt perspektiv på arbetsmiljö

Vid en historisk tillbakablick på arbetsmiljön och dess reglering, kan det sägas ha skett en förändring i intresseinriktning. I slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet var arbetsolyckor samt dödsfall i fokus för arbetsmiljöarbetet. Under denna period uppkom nya arbetsmiljöer till följd av den industriella revolutionen som bland annat innebar arbete i fabriker. Mekaniseringen med nya maskiner i kombination med novis arbetskraft och avsaknaden av arbetsmiljöreglering, ledde till många arbetsolyckor. Efter motioner till riksdagen tillsattes en utredning som utmynnade i en proposition för skydd mot ohälsa och olycksfall inom industrin. År 1912 tillkom en arbetarskyddslag som utökade arbetstagar skyddet. I mitten av 1900-talet skiftade fokus från arbetarskydd, till att innefatta arbetsmiljö och den risk farliga kemikalier, gaser och damm utgjorde samt risken för arbetssjukdomar detta medföljde. Med anledning av detta infördes då lagen om försäkring för yrkessjukdom år 1929.¹⁵

Vid slutet av 1900-talet uppkom en tredje intresseinriktning, där fokus låg på den psykosociala arbetsmiljön och på hur motivation, arbetsglädje och socialt sammanhang påverkade arbetet. Trots att det ur ett historiskt perspektiv kan observeras diverse intresseinriktningar, är det av vikt att framhålla att dessa inte är avgränsade från varandra vad gäller tid. Det innebär således att området för arbetarskydd fortfarande är aktuellt idag, precis som förebyggandet av arbetssjukdomar, dock tas hänsyn till andra aspekter idag.¹⁶ Över tid kan området för arbetarskyddet således sägas ha fått en bredare omfattning, från att främst rört arbetsförhållanden kopplade till fysiska och tekniska aspekter till att idag även inkludera sociala och psykologiska avseenden.¹⁷ Det har genom historien utvecklats en ökad förståelse

¹⁴ Gunzel & Zanderin (2012) s. 5.

¹⁵ Gunzel & Zanderin (2012) s. 13 ff.

¹⁶ Gunzel & Zanderin (2012) s. 13 f.

¹⁷ Gullberg, Hans & Rundqvist Karl-Ingvar. *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018-Kommentarer och författningar*. 18 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018. s. 25.

och insikt om att de psykosociala faktorerna är av vikt i avseende att värna om arbetstagares hälsa.¹⁸

2.2 Arbetsmiljörätten idag

Arbetsmiljörätten utgörs av bland annat Arbetsmiljölagen, förordningar och föreskrifter. Arbetsmiljörégleringen bör inte isoleras från andra regleringar som kan kopplas till arbetslivet, som exempelvis Lagen om anställningsskydd, Socialförsäkringsbalken och Brottsbalken, utan dessa bör samverka.¹⁹

Arbetsmiljölagen från 1978 är en allmänt hållen ramlag,²⁰ vilket kännetecknas av att den är vag i sin utformning samt att den saknar ett på förhand fastställt rättsligt innehåll.²¹ Lagen har till syfte att förebygga ohälsa och olyckor relaterade till arbetet för att på så sätt åstadkomma en god arbetsmiljö.²² Då Arbetsmiljölagen är en ramlag, kompletteras den av föreskrifter från Arbetsmiljöverket som meddelas med stöd av lagen. Det är i Arbetsmiljöförordningen (1977:1166), som Arbetsmiljöverkets befogenheter kring föreskrifterna om arbetsmiljölagens tillämpning definieras. Föreskrifterna anger mer ingående de krav som ska vara uppfyllda i relation till arbetsmiljön. Med anledning av AML:s utformning är det tydligt att dessa föreskrifter utgör en stor betydelse.²³ I praktiken fungerar föreskrifterna som påbud och ska utgöra en grund för bedömningen och prövningen av ett särskilt fall.²⁴

2.2.1. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljön ska i relation till arbetets beskaffenhet och samhällets tekniska och sociala utveckling vara tillfredsställande och arbetsförhållanden ska anpassas efter individens fysiska och psykiska förutsättningar och i detta ska arbetstagaren få vara delaktig. Arbetets utformning ska minimera risken för fysiska och psykiska belastningar i syfte att undvika olycksfall och ohälsa i arbetsmiljön.²⁵ Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar som innebär att denne ska vidta

¹⁸ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 25.

¹⁹ Gunzel & Zanderin (2012) s. 29 f.

²⁰ Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2016. s. 618.

²¹ Hydén & Hydén (2019) s. 25.

²² 1 kap. 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

²³ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 27.

²⁴ *Ibid.* s. 28.

²⁵ 2 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

samtliga åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa samt olycka. Allt som kan leda till ohälsa och olycka ska på grund av detta avlägsnas.²⁶ För att uppnå en god arbetsmiljö ska arbetsgivaren vidare på ett systematiskt sätt planera, leda och kontrollera arbetsmiljön så att kraven på en god arbetsmiljö tillfredsställs. Detta ska göras genom att undersöka risker och vidta omedelbara åtgärder om sådana risker uppdagas. Kan problemet inte åtgärdas direkt, ska åtgärden tidplaneras i en handlingsplan.²⁷ Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska implementeras som en självklar del i det dagliga arbetet och ska omfatta samtliga aspekter av fysisk, psykisk och social karaktär vilka har koppling till arbetsmiljön.²⁸ Detta ansvar åligger alla arbetsgivare,²⁹ men det ska finnas möjlighet för arbetstagare att involveras i det systematiska arbetsmiljöarbetet då samverkan är grundläggande.³⁰ Om arbetsgivaren har mer än tio anställda i verksamheten, ska det finnas en skriftlig, utpräglad policy som beskriver riskerna på arbetsplatsen och vilka rutiner som finns för att undvika ohälsa och olyckor relaterade till arbetet för att uppnå en god arbetsmiljö.³¹ För att uppnå en god arbetsmiljö ska arbetsgivaren organisera arbetet så att chefer, arbetsledare och arbetstagare ansvarar för att förebygga arbetsrelaterade risker och olyckor. Därför krävs att arbetsgivaren säkerställer att dessa har nödvändiga kunskaper om risker, regler och åtgärder, samt resurser för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.³² Det är viktigt att arbetsgivarens representanter vet vilket ansvar de besitter i relation till arbetsmiljöarbetet.³³ Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska årligen följas upp och för verksamheter med mer än tio anställda ska uppföljningen dokumenteras skriftligt.³⁴

2.2.2. Delegering av arbetsmiljöuppgifter

För att uppnå en god arbetsmiljö ska arbetsgivaren organisera arbetet så att chefer, arbetsledare och arbetstagare ansvarar för att förebygga arbetsrelaterade risker och olyckor. För att uppnå detta krävs att arbetsgivaren säkerställer att dessa har nödvändiga kunskaper om risker, regler

²⁶ 3 kap. 2 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

²⁷ 3 kap 2 a § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

²⁸ 3 § AFS 2001:1.

²⁹ 1 § AFS 2001:1.

³⁰ Prop. 1976/77:149 s. 1.

³¹ 5 § AFS 2001:1.

³² 6 § AFS 2001:1.

³³ Steinberg, Maria. *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018. s 169.

³⁴ 11 § AFS 2001:1.

och åtgärder, samt resurser för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.³⁵ En central fråga i relation till detta är huruvida arbetsgivaren kan delegera arbetsmiljöansvaret till andra personer i verksamheten. Svaret finns inte tydligt att tillgå i lagstiftning, men Fahlbeck har uppställt fem kriterier för när delegation anses godtagbar. Väsentligt är att det finns ett tydligt behov av en delegering av arbetsmiljöansvaret och den som mottar delegeringen ska ha nödvändiga erfarenheter och kunskaper för att klara av uppgiften. Den som mottar delegeringen ska vidare ha en någorlunda självständig ställning gentemot sina chefer och bör ha tillräckliga befogenheter kring beslutsfattande för att kunna verkställa åtgärder i relation till arbetsmiljöansvaret.³⁶ Av vikt är också att delegeringen är tydligt utformad,³⁷ för att säkerställa att ingen arbetsmiljörelaterad uppgift glöms bort eller att två personer får ansvar över samma uppgift.³⁸ Trots att uppgifterna i relation till arbetsmiljön kan delegeras, bör poängteras att det övergripande arbetsmiljöansvaret fortfarande åligger arbetsgivaren³⁹ och detta ansvar kan aldrig helt överföras till någon annan.⁴⁰

2.2.3 Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet "psykosocial" kan sägas bestå av en interaktion mellan psykiska och sociala faktorer. Med andra ord innebär det ett samspel i båda riktningarna: från de sociala faktorerna till de psykiska, och tvärtom från de psykiska faktorerna till de sociala.⁴¹ Då begreppet "psykosocial arbetsmiljö" inte nämns i själva lagtexten krävs det en vidare analys av rättskällor för att bilda en tydligare uppfattning av dess innebörd. I förarbeten beskrivs de psykosociala faktorerna inte som en avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. De psykosociala faktorerna uppstår genom en psykologisk och sociologisk syn på arbetsmiljön där möjligheterna till ett varierat arbete och en medverkan för arbetstagarna bör eftersträvas.⁴² Avseende aspekten medverkan, kan anföras att en arbetstagar bör få chansen att själv ha inflytande i sitt arbete.

³⁵ 6 § AFS 2001:1.

³⁶ Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Liber-Hermods AB, 1994. s. 356 f.

³⁷ *Ibid.* s. 357.

³⁸ 6 § AFS 2001:1.

³⁹ 6 § AFS 2001:1.

⁴⁰ Fahlbeck (1994) s. 357.

⁴¹ Theorell Töres, *Psykosocial arbetsmiljö och stress*, (2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2012) s. 19.

⁴² Prop. 1976/77:149 s. 223 f.

Detta har visats utgöra en central psykosocial arbetsmiljöfaktor som haft stor betydelse framförallt i uppkomst av stressrelaterad ohälsa.⁴³

För att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö är en helhetssyn på arbetsmiljön och arbetstagarnas upplevelse av sitt arbete grundläggande förutsättningar.⁴⁴ Det är ur ett hälsoperspektiv även viktigt att en arbetstagare får möjlighet att kontrollera sin arbetssituation.⁴⁵ En arbetstagares upplevelse grundar sig alltmer i en kombination av fysiska, organisatoriska och sociala faktorer.⁴⁶ I AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö nämns ett antal grunder som anses viktiga för att främja en god arbetsmiljö samt förebygga risk för ohälsa med anledning av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.⁴⁷ De grunder som beskrivs är exempelvis ohälsosam arbetsbelastning, krav i arbetet och resurser för arbetet.⁴⁸ Det innebär bland annat att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetsuppgifterna inte leder till en ohälsosam arbetsbelastning och att arbetstagarens resurser för att klara av arbetet justeras till arbetsmängden.⁴⁹ Viktiga faktorer i detta blir att arbetstagaren har vetskap om vad som ska utföras, hur det ska utföras samt vad resultatet är. Arbetsgivaren ska också säkerställa att arbetstagaren vet att denne har befogenhet att prioritera bland sina arbetsuppgifter och få stöd i denna process.⁵⁰ Arbetsgivaren ansvarar därutöver för att arbetsledare och chefer har tillräcklig kännedom om hur ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling ska förebyggas och åtgärdas.⁵¹

⁴³ Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Juridiska institutionens skriftserie, Göteborgs universitet, 2013. s. 79.

⁴⁴ Prop. 1976/77:149 s. 220.

⁴⁵ Theorell (2012). s. 67.

⁴⁶ Prop. 1976/77:149 s. 225 f.

⁴⁷ 1 § AFS 2015:4.

⁴⁸ 4 § AFS 2015:4.

⁴⁹ 9 § AFS 2015:4.

⁵⁰ 10 § AFS 2015:4.

⁵¹ 6 § AFS 2015:4.

3. Rehabiliteringsansvar i förhållande till psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljön på en arbetsplats ska vara godtagbar i förhållande till bland annat karaktären av arbetet men också i relation till samhällets utveckling. Arbetet ska vidare anpassas efter arbetstagarens individuella behov och i denna process ska arbetstagaren få vara delaktig, både vad gäller den psykiska och fysiska aspekten av arbetsmiljön.⁵² Arbetsmiljölagen uppställer höga krav på arbetsgivaren i förhållande till arbetsmiljön,⁵³ bland annat då arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagare inte utsätts för fara eller olycka på arbetsplatsen och sådant som kan utgöra fara ska på förhand förebyggas, genom att risken elimineras. Arbetsgivaren ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att förhindra att arbetsskador, faror och olyckor inträffar.⁵⁴

Det ligger i arbetsgivarens ansvar att på ett naturligt och systematiskt sätt planera arbetet så att verksamheten lever upp till de krav på en god arbetsmiljö som finns. I detta arbete ingår att utreda arbetsskador och undersöka eventuella risker i förhållande till arbetet som utförs på arbetsplatsen. Kan sådana risker identifieras, ska åtgärder vidtas omedelbart eller i vart fall planeras in och dokumenteras. Det åligger också arbetsgivaren att anpassa arbetet enligt individens behov genom arbetsanpassning och anordna rehabilitering, på ett sätt som är lämpligt enligt AML samt enligt 30 kap SFB.⁵⁵ Den rehabiliteringsskyldighet som åligger arbetsgivaren, existerar så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren.⁵⁶

Rehabiliteringsansvaret gäller när en arbetstagare är sjuk, oberoende om sjukdomen är en följd av arbetsskada eller inte.⁵⁷ Arbetsgivaren ska vid en rehabiliteringsinsats uppgå målet med insatsen⁵⁸ efter att denne undersökt vilket behov av rehabiliteringsinsatser som finns. Undersökningen av rehabiliteringsbehovet ska vidare ske kontinuerligt.⁵⁹ Rehabiliterings- och arbetsanpassningsinsatserna ska påbörjas i ett tidigt skede för de arbetstagare som har behov av det.⁶⁰ Målet med rehabiliteringsinsatsen ska vara att få arbetstagaren att kunna återgå till

⁵² 2 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁵³ Steinberg (2018) s. 164.

⁵⁴ 3 kap 2 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁵⁵ 3 kap 2 a § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁵⁶ Westregård, Annamaria. En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering. *Juridisk Tidskrift*. nr 4, 2006, s. 881.

⁵⁷ Steinberg (2018) s. 215 f.

⁵⁸ 2 § AFS 1994:1.

⁵⁹ 4 § AFS 1994:1.

⁶⁰ 5 § AFS 1994:1.

arbetet som tidigare.⁶¹ Med anledning av detta motiv, ska arbetsgivaren upprätta en plan för återgång i arbete senast vid dag 30, om arbetstagaren förväntas ha nedsatt arbetsförmåga i 60 dagar eller mer. En sådan plan behöver inte upprättas om det tydligt inte kan presumeras att arbetstagaren kommer kunna återgå i arbete överhuvudtaget.⁶² Rehabiliteringsinsatserna kan bestå av att omplacera arbetstagaren, anpassa arbetsuppgifterna efter arbetstagarens behov samt erhålla diverse tekniska hjälpmedel.⁶³

3.1 Arbetsförmåga i förhållande till rehabiliteringskedjan

Det krävs saklig grund för att säga upp en arbetstagarare,⁶⁴ och sjukdom, vare sig vid enstaka tillfällen eller vid upprepade tillfällen är inte att anse som saklig grund för uppsägning. Istället uppkommer vid dessa situationer ett ansvar för arbetsgivaren att underlätta arbetet för den arbetstagaren som är sjuk och som har nedsatt arbetsförmåga.⁶⁵

För att bedöma om en arbetstagarare har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, evalueras arbetsförmågan i första hand gentemot arbetstagarens reguljära arbete eller ett arbete som arbetsgivaren tillfälligt bistår arbetstagaren med. Kan arbetstagaren inte utföra detta arbete, anses denne har nedsatt arbetsförmåga och har rätt till sjukpenning. Arbetsförmågan kan vara nedsatt i 25, 50, 75 eller 100 procent.⁶⁶ Efter 90 dagar med nedsatt arbetsförmåga, testas arbetsförmågan på nytt, men nu i förhållande till annat arbete hos arbetsgivaren och arbetstagaren blir således omplacerad.⁶⁷ Efter 180 dagar med nedsatt arbetsförmåga, ska arbetsförmågan evalueras i relation till generellt förekommande arbete på arbetsmarknaden i helhet, förutsatt att detta inte anses oskäligt eller att det föreligger särskilda skäl emot detta.⁶⁸ När arbetsförmågan hos arbetstagaren varit nedsatt i över 365 dagar ska arbetsförmågan testas på hela arbetsmarknaden, såvida detta inte är att betrakta som oskäligt.⁶⁹

⁶¹ Westregård (2006) s. 887.

⁶² 30 kap 6 § Socialförsäkringsbalk (2010:110).

⁶³ Glavå & Hansson (2016) s. 621.

⁶⁴ 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁶⁵ Prop. 1981/82:71 s. 66.

⁶⁶ 27 kap 46 § Socialförsäkringsbalk (2010:110).

⁶⁷ 27 kap 47 § Socialförsäkringsbalk (2010:110).

⁶⁸ 27 kap 48 § Socialförsäkringsbalk (2010:110).

⁶⁹ 27 kap 49 § Socialförsäkringsbalk (2010:110).

3.2 Begränsningar i rehabiliteringsskyldigheten

Hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig, beror på det enskilda fallet. Ofta har dessa begränsningar kommit på tal, då en arbetsgivare sagt upp arbetstagare och detta kommit att prövas i rätten.⁷⁰

Uppsägning av en arbetstagare på grund av sjukdom är som nämnts inte att likställa som saklig grund för uppsägning⁷¹ men detta förutsätter att arbetstagaren kan väntas kunna återgå i arbete och därmed få tillbaka full arbetsförmåga. Kan arbetstagaren inte antas utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren, kan rehabiliteringen antas vara avslutad och uppsägning kan bli aktuellt.⁷² I AD 2006:57 sades en arbetstagare upp från sitt arbete på Posten. Arbetsdomstolen konstaterade att uppsägningen var sakligt grundad, då det inte vore skäligt för arbetsgivaren att omfördela arbetsuppgifter på ett sådant sätt att det påverkade andra arbetstagare negativt, för att tillgodose den sjuke arbetstagarens behov. Dessutom ansågs arbetstagarens arbetsförmåga vara varaktigt nedsatt, vilket gav arbetsgivaren fog att säga upp denne. Slutsatser från detta rättsfall är att en rehabiliteringsåtgärd anses fullgjord om arbetsförmågan är varaktigt nedsatt och att en arbetsgivare inte behöver plocka ihop uppgifter till en sjuk arbetstagare om detta negativt påverkar andra arbetstagare på arbetsplatsen.⁷³ Det faktum att arbetsgivaren inte behöver anpassa en sjuk arbetstagares uppgifter till den utsträckning att det negativt påverkar andra arbetstagare konstaterar Arbetsdomstolen även i AD 2012:51, där en kvinna inte klarade av att utföra vissa arbetsuppgifter i en matbutik. Arbetssättet i butiken byggde på arbetsrotation, där alla arbetstagare utförde samtliga uppgifter. Att omfördela arbetsuppgifterna på så sätt att kvinnan enbart skulle utföra uppgifter som hennes sjukdomstillstånd klarade av, skulle innebära en försämring för övriga arbetstagare. Detta var inte rimligt menade Arbetsdomstolen och därför kunde kvinnan sägas upp med saklig grund då rehabiliteringsansvaret var fullgjort.⁷⁴ Arbetsgivaren behöver heller inte omorganisera verksamheten utöka verksamheten eller skapa nya arbetsuppgifter som inte normalt innefattas i arbetsuppgiften. I AD 2006:83 hade en ambulansförare sagts upp från sin anställning då denne led av artros och inte kunde utföra arbetet som ambulanspersonal, som till huvuddel innebar att åka ut på larm. Förbundet menade i detta fall att arbetsgivaren borde införa uppgifter av administrativ karaktär i arbetstagarens

⁷⁰ Steinberg (2018) s. 219.

⁷¹ Prop. 1981/82:71 s. 66.

⁷² Lunning, Lars & Toijer Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 11 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016. s. 456.

⁷³ AD 2006:57.

⁷⁴ AD 2012:51.

arbete, då denne klarade av att utföra de administrativa uppgifterna. Vanligtvis genomfördes administrativa uppgifter av arbetstagare på chefsnivå eller ambulanspersonal som i väntan på larm om utryckning hade tid för administrativa uppgifter. Att omorganisera verksamheten och införa administrativa uppgifter av sådan karaktär att arbetstagaren uteslutande skulle sysselsättas med dessa, ansåg Arbetsdomstolen inte vara rimligt att ålägga arbetsgivaren. Arbetstagaren hade sagts upp med saklig grund, då rehabiliteringsansvaret var fullgjort.⁷⁵ Arbetsgivaren behöver inte heller utvidga verksamheten, vilket visas i AD 1993:42 där två elektriker bland annat på grund av förslitningsskador inte kunde utföra arbetet som elektriker och där arbetsgivaren inte kunde tvingas utvidga verksamheten. Arbetstagarna kunde inte förväntas återgå till arbetet överhuvudtaget och därmed ansågs arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet vara fullgjord.⁷⁶

⁷⁵ AD 2006:83.

⁷⁶ AD 1993:42.

4. Straffrättsligt ansvar vid brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott avseende psykosocial arbetsmiljö

Brott mot arbetsmiljölagen bör inte förväxlas med arbetsmiljöbrott i 3 kapitel 10 § i brottsbalken.⁷⁷ Termen brott mot arbetsmiljölagen, har till avsikt att förhindra att skador relaterade till arbetet uppkommer. Begreppet arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken blir istället applicerbart när en arbetstagare kommit till skada eller om någon framkallat fara.⁷⁸

4.1 Brott mot arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen har ett system av offentlig tillsyn⁷⁹ och det är Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn över att lagen och föreskrifterna följs.⁸⁰ Om Arbetsmiljöverket konstaterar brister i förhållande till arbetsmiljön på en arbetsplats återges dessa vanligen i ett inspektionsmeddelande, som inte är ett formellt eller bindande beslut. I inspektionsmeddelandet anmodas arbetsgivaren att åtgärda arbetsmiljöbristerna på frivillig väg.⁸¹ En arbetsgivare eller andra i en verksamhet kan bryta mot reglerna i arbetsmiljölagen eller mot arbetsmiljöföreskrifter, genom att bryta mot förelägganden och förbud med vitesföreläggande, eller förelägganden och förbud som inte är förenade med viten.⁸²

4.1.1 Föreläggande och förbud med vitesförelägganden

Bryter en arbetsgivare mot ett föreläggande eller ett förbud som Arbetsmiljöverket lagt fram, kan denne få betala vite.⁸³ Förelägganden är ett viktigt sätt som Arbetsmiljöverket kan utöva påtryckning på en arbetsgivare, i form av att få denne att vidta åtgärder gentemot de arbetsmiljöbrister som finns.⁸⁴ Vitesföreläggandet har till syfte att få arbetsgivaren att följa de regleringar som står uppställda i arbetsmiljölagen samt i arbetsmiljöverkets föreskrifter,⁸⁵ och kan riktas mot juridiska personer men även mot enskilda personer. Vitesföreläggandet infördes

⁷⁷ Steinberg (2018) s. 225.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Andersson (2013) s. 302.

⁸⁰ 7 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁸¹ Andersson (2013) s. 302 f.

⁸² Steinberg (2018) s. 225.

⁸³ 7 kap 7 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁸⁴ Steinberg (2018) s. 226.

⁸⁵ Ibid. s. 227.

som ett sätt att effektivisera sanktionssystemet när en arbetsgivare brutit mot förelägganden eller förbud.⁸⁶ Inte sällan åtgärdas dock arbetsmiljöbristerna av arbetsgivaren och därmed inbetalas aldrig något vite utan istället jämkas det.⁸⁷ Det är vanligt förekommande att Arbetsmiljöverket förenar sina förelägganden och förbud med vite.⁸⁸

4.1.2. Föreläggande och förbud utan vitesförelägganden

Arbetsmiljöverket kan besluta att förena sina förelägganden och förbud med eller utan vite. Om beslutet faller på att inte förena förelägganden och förbud med vite, infaller istället ett straffhot.⁸⁹ De direkt straffsanktionerade reglerna är bestämmelser en arbetsgivare brutit mot och på grund av detta straffas arbetsgivaren, trots att ingen person kommit till skada.⁹⁰ Ett exempel på detta är då arbetsgivaren uppsåtligen eller på grund av oaktsamhet lämnar felaktig information till Arbetsmiljöverket eller avlägsnar en specifik skyddsanordning utan anledning. Om arbetsgivaren inte lämnar information till Arbetsmiljöverket i tid enligt 3 kapitel 3 a § AML, kan arbetsgivaren få en påföljd i form av böter.⁹¹ I ett fall hade Arbetsmiljöverket meddelat en arbetsgivare att låta installera ett skydd på arbetsplatsen, varpå arbetsgivaren upplyste om att detta åtgärdats. Arbetsgivaren hade emellertid lämnat falska uppgifter till Arbetsmiljöverket och i verkligheten hade inget skydd satts upp. Till följd av detta dömdes arbetsgivaren betala böter.⁹² Arbetsgivare som uppsåtligen eller på grund av oaktsamhet bryter mot förelägganden eller förbud, kan dömas till böter eller fängelse om inte Arbetsmiljöverket beslutat att utge vite vid dessa överträdelser.⁹³ I praktiken innebär detta dock att arbetsgivaren oftast döms till böter alternativt villkorlig dom. Det kan vara väsentligt att poängtera att Arbetsmiljöverket nästan uteslutande förenar sina förelägganden och förbud med vite, och därmed är de direkt straffsanktionerade reglerna inte lika vanligt förekommande.⁹⁴

⁸⁶ Prop. 1973:130 s. 190 ff.

⁸⁷ Steinberg (2018) s. 227.

⁸⁸ Andersson (2013) s. 305 f.

⁸⁹ Andersson (2013) s. 305.

⁹⁰ Steinberg (2018) s. 225.

⁹¹ 8 kap 2 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁹² Haparanda tingsrätts dom 2005-10-04 i mål B 532-05.

⁹³ 8 kap 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁹⁴ Andersson (2013) s. 305 f.

4.2 Arbetsmiljöbrott

Under 1990-talets reformer av arbetsmiljölagstiftningen tillkom en ny straffregel gällande arbetsmiljöbrott i 3 kap. 10 § Brottsbalken (BrB).⁹⁵ Paragrafen fastställer att när ett brott har skett i enlighet med 3 kap. 7-9 §§ BrB genom att en person uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms denne för arbetsmiljöbrott.⁹⁶ Enligt 3 kap. 7 § BrB döms den som av oaktsamhet orsakar annans död för *vållande till annans död* till fängelse i högst två år, alternativt böter i de fall brottet är ringa. Är brottet av grov karaktär skärps straffet till fängelse i lägst ett och högst sex år. Vid bedömningen om brottet ska anses vara grovt tillmäts vissa faktorer extra stor vikt. Dessa är bland annat om gärningen har inneburit ett medvetet risktagande av allvarligt slag, alternativt om gärningsmannen varit påverkad av alkohol eller andra medel och med anledning av detta gjort sig skyldig till försummelse av allvarligt slag.⁹⁷ I 3 kap. 8 § BrB stadgas att den som av oaktsamhet orsakar annan person kroppsskada eller sjukdom som inte kan anses vara ringa, döms för *vållande till kroppsskada eller sjukdom* till böter eller fängelse i högst sex månader. Då brottet anses vara av grovt slag döms gärningsmannen till fängelse i högst fyra år. Bedömningen sker med utgångspunkt i samma grunder som i 3 kap. 7 § 2 st. BrB det vill säga ett medvetet risktagande av allvarligt slag eller om gärningsmannen varit påverkad av alkohol eller medel som gjort denne skyldig till allvarlig försummelse.⁹⁸ I 3 kap. 9 § BrB fastställs att i de fall någon av grov oaktsamhet utsätter annan för livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom ska denne dömas för *framkallande av fara för annan* till böter eller fängelse i högst två år.⁹⁹ Det är av vikt att poängtera att det inte ställs ett krav på att någon faktiskt har kommit till skada i det särskilda fallet för att det ska bli tal om denna brottsrubricering.¹⁰⁰ Däremot ska det vara fråga om att en konkret fara har förelagat.¹⁰¹ Det betyder inte att en person redan vid handlingen eller underlåtenheten tvunget måste ha utsatts för faran, utan detta kan komma i ett senare skede.¹⁰²

⁹⁵ Andersson (2013) s. 353.

⁹⁶ 3 kap 10 § Brottsbalk (1962:700).

⁹⁷ 3 kap 7 § Brottsbalk (1962:700).

⁹⁸ 3 kap 8 § Brottsbalk (1962:700).

⁹⁹ 3 kap 9 § Brottsbalk (1962:700).

¹⁰⁰ Andersson (2013) s. 358.

¹⁰¹ Prop. 1962:10 s. 14 B.

¹⁰² Gullberg & Rundqvist (2018) s. 332.

I motiven till bestämmelsen om arbetsmiljöbrott betonas det faktum att det är av stor vikt att strafflagstiftningen har en utformning som både är tydlig för de som direkt berörs av straffbestämmelser men även för allmänheten.¹⁰³ Det är viktigt att allmänheten känner till vilka förfaranden som är kriminaliserade.¹⁰⁴ I ett rättsfall från 2008 dömdes en platschef för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § BrB. En arbetstagare fick en sårskada i samband med att han skulle sträcka sig över en blandare för att tillsätta en kemisk syra. Domstolen konstaterade att det låg inom platschefens ansvarsområde att undersöka de rutiner som användes vid blandaren, samt att en sådan riskbedömning kunnat leda till införandet av en skyddsanordning. Hovrätten såg allvarligt på arbetsgivarens brist i undersökningsplikten och fastställde att arbetsgivaren gjort sig skyldig till vållande till kroppsskada enligt 3 kap. 8 § BrB.¹⁰⁵

I förarbetena till lagen specificeras innebörden av 3 kap. 10 § BrB.¹⁰⁶ Där betonas att den åtalade gärningen inte sällan består av någon form av underlåtenhet. Underlåtenheten har relevans för den straffbara effekten samt de skyldigheter som följer av arbetsmiljölagen.¹⁰⁷ Förarbetet nämner “i enlighet med arbetsmiljölagen”, däremot knyter inte bestämmelsen om arbetsmiljöbrott enbart an till arbetsmiljölagen, utan även till arbetsmiljöförordningen samt till de föreskrifter som utfärdats som stöd till lag och förordning.¹⁰⁸

4.2.1 Objektiva och subjektiva rekvisit

För att det ska vara talan om ett brott måste ett antal brottsrekvisit vara uppfyllda. Inte sällan sker en uppdelning mellan objektiva och subjektiva rekvisit.¹⁰⁹ De objektiva rekvisiten framgår av den aktuella paragrafens brottsbeskrivning. Dessa rekvisit består exempelvis av handling, underlåtenhet, effekt, fara och kausalitet.¹¹⁰ För att en otillåten gärning ska anses föreligga ska samtliga rekvisit i en bestämmelse vara uppfyllda. Detta kan ske genom att “sätta in” den aktuella situationen i rekvisiten för brottet för att på så vis jämföra om den stämmer överens med gärningen.¹¹¹ Ett brott består av såväl en objektiv som en subjektiv sida. För att ett

¹⁰³ Prop. 1990/91:140 s. 115.

¹⁰⁴ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 331.

¹⁰⁵ Hovrätten över Skåne och Blekinges dom 2008-12-01 i mål B 1782-07.

¹⁰⁶ För aktuellt fall om Arbetsmiljöbrott se dom från Falu tingsrätt 2019-12-16 i mål B 1462-18.

¹⁰⁷ Prop. 1990/91:140 s. 115.

¹⁰⁸ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 331.

¹⁰⁹ Ågren, Jack, Leijonhufvud, Madeleine & Wennberg, Suzanne. *Straffansvar*. 10 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018. s. 40.

¹¹⁰ Andersson (2013) s. 357.

¹¹¹ Ågren, Leijonhufvud & Wenngren (2018) s. 40.

straffrättsligt ansvar ska komma till stånd ska de subjektiva rekvisiten vid den aktuella tiden för den brottsliga gärningen "täcka" de objektiva rekvisiten, denna princip kallas för täckningsprincipen.¹¹² De subjektiva rekvisiten utgår ifrån, samt sätter krav på uppsåt, *dolus*, alternativt oaktsamhet, *culpa*, i förhållande till det personliga ansvaret.¹¹³ Ett arbetsmiljöbrott ställer krav på ett åsidosättande av de skyldigheter som råder enligt arbetsmiljölagen, detta åsidosättande utgör själva gärningen. Vidare har gärningsmannen agerat med uppsåt eller av oaktsamhet.¹¹⁴ Sammanfattningsvis kan sägas att uppsåt- och oaktsamhetsprövningen handlar om att ta ställning till gärningsmannens mått av förståelse samt attityd till gärningen. Beroende på de subjektiva rekvisiten uppsåt och oaktsamhet, talar man antingen om uppsåtliga brott eller oaktsamhetsbrott.¹¹⁵ Vid effekten annans död, kroppsskada eller sjukdom ställs ett krav på det subjektiva rekvisitet oaktsamhet.¹¹⁶ När effekten avser annans livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom utgör det subjektiva rekvisitet istället grov oaktsamhet.¹¹⁷

4.2.2. Orsakssamband

Arbetsmiljöbrott är ett så kallat effektbrott vilket begås genom en handling från gärningsmannens sida, exempelvis ett borttagande av skyddsanordning, eller genom en underlåtenhet att vidta nödvändiga åtgärder.¹¹⁸ För att det ska vara möjligt att döma en person för arbetsmiljöbrott måste det finnas ett samband, en kausalitet mellan åsidosättandet av skyldigheterna och den inträffade effekten.¹¹⁹ Gärningsmannen ska följaktligen i en situation där det rör sig om vållande till annans död och vållande till kroppsskada eller sjukdom varit oaktsam i relation till effekten, det vill säga skadan.¹²⁰

Omständigheter i den fysiska arbetsmiljön kan leda till effekter av psykosocial karaktär, vilket framgår av ett rättsfall, här kallat frysrums-målet, där en arbetstagare blivit instängd i ett frysrum av misstag i en timme. Det var inte möjligt att öppna dörren till frysrummet inifrån och frysrummet saknade nödsignal samt belysning, vilket resulterade i att arbetstagaren fick

¹¹² Andersson (2013) s. 358.

¹¹³ Ågren, Leijonhufvud & Wenngren (2018) s. 41 f.

¹¹⁴ Andersson (2013) s. 358.

¹¹⁵ Ågren, Leijonhufvud & Wenngren (2018) s. 42.

¹¹⁶ 3 kap 7–8 §§ Brottsbalk (1962:700).

¹¹⁷ 3 kap 9 § Brottsbalk (1962:700).

¹¹⁸ Andersson (2013) s. 357.

¹¹⁹ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 332.

¹²⁰ Ibid.

vitnande fingrar, sömnsvårigheter samt koncentrationssvårigheter. Företagets VD dömdes för arbetsmiljöbrott, då det fanns ett samband mellan åsidosättandet av skyldigheterna enligt Arbetsmiljölagen samt den effekt som uppstått.¹²¹

För att det ska vara möjligt att döma en person för arbetsmiljöbrott måste det finnas ett samband mellan åsidosättandet av skyldigheterna och den inträffade effekten.¹²² Detta betyder att det ska finnas en stor sannolikhet att effekten inte hade inträffat om ansvarssubjektet t.ex. arbetsgivaren hade agerat annorlunda och följt reglerna. Om arbetsgivaren hade tänkt efter hade denne kunnat förstå att handlandet eller dennes underlåtenhet att handla, kunnat orsaka en olycka.¹²³ I straffrätten tillämpas ett socialt orsaksbegrepp som fokuserar på det mänskliga handlandet där en prövning av underlåtenheten är av stor vikt för utfallet. Frågan huruvida effekten hade inträffat även i de fall gärningsmannen hade utfört den förväntade handlingen, måste tas i beaktning. Med andra ord sker ett hypotetiskt orsaksresonemang där ett orsakssamband föreligger om effekten hade kunnat förhindras i de fall gärningsmannen hade genomfört den påbudna handlingen. Därmed föreligger inte ett orsakssamband om effekten hade inträtt oavsett gärningsmannens handlande.¹²⁴

Därtill är en förutsättning för att ett orsakssamband ska föreligga mellan handling och effekt att handlingen tidsmässigt har föregått effekten. Inte sällan är det svårare att fastställa ett sådant adekvat orsakssamband mellan underlåtenhet och effekt när det gäller ett underlåtenhetsbrott i förhållande till ett handlingsbrott. Desto svårare är det när en situation som orsakar en skada inte är av ett kortvarigt slag utan istället sträcker sig över en längre tidsperiod. Detta blir ofta aktuellt när det är talan om arbetssjukdomar, där det är svårt att spåra själva orsaken till uppkomsten av sjukdomen.¹²⁵

4.2.3. Påföljder

När någon döms för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § BrB, för uppsåtligt eller oaktsamt åsidosättande av skyldigheterna i arbetsmiljölagen i relation till 7–9 §§, hänvisar den aktuella

¹²¹ Linköpings tingsrätts dom 2001-06-26, i mål B 1436–01.

¹²² Gullberg & Rundqvist (2018) s. 332.

¹²³ Gunzel & Zanderin (2012) s. 60.

¹²⁴ Ågren, Leijonhufvud & Wenngren (2018) s. 62.

¹²⁵ Andersson (2013) s. 375.

paragrafen till det straff som framkommer i 3 kap. 7–9 §§ BrB.¹²⁶ Den som döms för vållande till annans död i enlighet med 7 §, döms till böter om brottet är ringa, alternativt fängelse i maximalt två år. Är brottet att anse som grovt, är straffet istället fängelse i minst ett år och högst sex år.¹²⁷ Vid vållande till kroppsskada eller sjukdom, döms gärningsmannen till böter alternativt fängelse i sex månader, som maximalt straff. Är vållandet istället att betrakta som grovt, är straffet fängelse i högst fyra år.¹²⁸ Om gärningsmannen utsätter någon för livsfara eller fara för kroppsskada som är svår eller för allvarlig sjukdom samt att detta skett med grov oaktsamhet, döms gärningsmannen till böter alternativt fängelse i högst två år, för framkallande av fara.¹²⁹

En juridisk person kan ej dömas till fängelse eller böter enligt svensk rätt. När det rör sig om arbetsmiljöbrott kan emellertid en juridisk person, exempelvis ett företag i vissa fall dömas till företagsbot. Företagsboten ska ses som ett komplement till straffsanktionen och är en så kallad särskild rättsverkan,¹³⁰ av ekonomisk karaktär.¹³¹ Reglerna för företagsbot uppdateras vid årsskiftet år 2020 och kommer då ha nedanstående lydelse. Till företagsbot kan en juridisk person dömas, om detta yrkas av allmän åklagare, och brott är begånget av en näringsverksamhet som inte gjort det som skäligen kan förväntas för att förebygga brott, eller om brott begåtts av en företrädare för företaget. En förutsättning för att dömas till företagsbot är att brottet är ålagt med högre straff än penningböter. Har brottet varit riktat mot företaget själv gäller inte företagsbot.¹³² Idag är företagsbot en vanlig form av påföljd vad gäller arbetsmiljöbrott,¹³³ eftersom företagsboten är riktad mot näringsidkaren, företaget som helhet, och inte ställer krav på att finna en fysisk person i företaget som kan sägas vara ansvarig vilket är fallet i straffrätten.¹³⁴ Företagsboten kan uppgå till minst fem tusen kronor och som högst till tio miljoner kronor.¹³⁵

¹²⁶ 3 kap 10 § Brottsbalk (1962:700).

¹²⁷ 3 kap 7 § Brottsbalk (1962:700).

¹²⁸ 3 kap 8 § Brottsbalk (1962:700).

¹²⁹ 3 kap 9 § Brottsbalk (1962:700).

¹³⁰ Andersson (2013) s. 359 f.

¹³¹ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 345.

¹³² 36 kap. 7 § Brottsbalk (1962:700).

¹³³ Gullberg & Rundqvist (2018) s. 346.

¹³⁴ Andersson (2013) s. 360.

¹³⁵ 36 kap. 8 § Brottsbalk (1962:700).

4.2.3.1 Rättsligt ansvar genom delegering vid arbetsmiljöbrott

En central fråga domstolen tar hänsyn till är vem som besitter straffansvar vid arbetsmiljöbrott, det vill säga vem som utgör ansvarssubjektet. Vanligen är det företagets högste chef, inte sällan en VD som besitter detta straffansvar. Det finns dock förutsättningar som möjliggör att straffansvaret flyttas nedåt i hierarkin, det vill säga att ansvaret har delegerats.¹³⁶

Arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret, men majoriteten arbetsgivare är juridiska personer vilka inte kan utkrävas straffansvar i Sverige. Samtliga juridiska personer har dock fysiska personer som företräder bolaget, föreningen eller dylikt. Det är således dessa fysiska personer som innehar ett straffansvar då de ansvarar för den juridiska personens handlande.¹³⁷ I de fall en fysisk person döms för arbetsmiljöbrott är det normalt sätt en person som befinner sig högt upp i linjeorganisationen. Något som är av stor vikt vid en dom mot en fysisk person är huruvida personen fått ett delegerat ansvar över arbetsuppgifter, eller inte.¹³⁸ För mer ingående redogörelse kring delegering av arbetsmiljöuppgifter, se avsnitt 2.2.2.

Vikten av en tydlig delegation konstaterades i ett mål där en rektor inte hade gett vidare en godtagbar delegation till två andra personer på skolan. Rektorn hade initialt blivit delegerad ansvaret från utbildningsförvaltningen samt haft uppgiften att organisera och samordna arbetsmiljöarbetet på skolan. När en incident inträffade som innebar att en elev fick sitt långfinger avklippt av en gradsax uppstod en tvist kring vem som stod ansvarig för olyckan. Domstolen gjorde bedömningen att bortse från den delegering som rektorn hade utfärdat då den var för otydlig i dess utformning. Vidare ansåg domstolen att rektorn hade varit oaktsam i förhållande till det systematiska arbetsmiljöarbete, då denne inte hade tagit ett tillräckligt stort ansvar och inte heller genomfört de uppgifter som ålåg denne. Den erfarna läraren som var ansvarig för eleven under lektionen där incidenten inträffade, dömdes tillsammans med rektorn till böter med anledning av att läraren stod ansvarig på plats och skulle se till att ingen kom till skada.¹³⁹

¹³⁶ Andersson (2013) s. 359.

¹³⁷ Fahlbeck (1994) s. 356.

¹³⁸ Steinberg (2018) s. 232.

¹³⁹ Lunds Tingsrätts dom 2012-05-04 i mål B 392–11.

4.2.4. Krokoms-målet

Fram till Krokoms-målet år 2014 fanns inga fällande domar angående arbetsmiljöbrott relaterat till kränkande särbehandling.¹⁴⁰ I Krokoms-målet var syftet att pröva om en arbetsgivare kunde hållas rättsligt ansvarig för att det fanns sådana brister i arbetsmiljön att en arbetstagare tog livet av sig.¹⁴¹ Fallet togs först upp i tingsrätten och sedan i hovrätten och de olika instanserna dömde fallet olika, således är det av vikt att framhålla båda instansers inställning vilket redogörs för nedan.

Arbetstagaren arbetade som socialsekreterare inom Individ och familjeomsorgen (IFO) vid socialförvaltningen i Krokoms kommun. Arbetstagaren hade stora samarbetssvårigheter med sin arbetsledare som han menade utsatte honom för kränkande särbehandling. I november 2009 berättade arbetstagaren att han kände sig särbehandlad av sin arbetsledare. Detta valde arbetstagaren att ta upp med högre chefer, arbetskamrater samt företagshälsovården vid flertalet tillfällen. Vid jul år 2009 framgick det att arbetstagarens mående hade försämrats avsevärt och att detta syntes på honom. Arbetstagarens mående blev fortsatt sämre och efter att han fick vetskap om att han riskerade avsked, tog han sitt liv i juni 2010.¹⁴²

4.2.4.1. Tingsrättens dom

Enhetschefen tillsammans med socialchefen hade fått delegerat ansvar över arbetsmiljön på arbetsplatsen och hade i uppgift att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samband med julen 2009 uppmärksammade enhetschefen att arbetstagaren såg ut att må dåligt och kände då en oro över att arbetstagaren skulle ta sitt liv. Enhetschefen hade vidare kännedom om de samarbetssvårigheter som fanns mellan arbetstagaren och dennes närmsta chef, arbetsledaren. Vidare var enhetschefen också införstådd i att arbetstagaren hade en önskan om att bli omplacerad eller få en ny arbetsledare. Arbetstagarens kollegor hade uppmärksammat arbetstagarens försämrade mående och ansåg att situationen var så akut att de i mars 2010 skrev ett brev till enhetschefen och socialchefen var de krävde omedelbara åtgärder. I och med detta brev, fick socialchefen kännedom om att det förelåg samarbetssvårigheter mellan arbetstagaren och dennes arbetsledare. I maj 2010 kallades arbetstagaren till ett möte på arbetsplatsen, varpå

¹⁴⁰ Andersson (2013) s. 393.

¹⁴¹ Steinberg (2018) s. 131.

¹⁴² Östersunds Tingsrätts dom 2014-02-19 i mål B 2863-11.

han blev upplyst om att arbetsledningen uppmärksammat brister i hans arbete och att han riskerade att bli avskedad.¹⁴³

Tingsrätten menade att arbetsledningen inte hade tillräckliga skäl för ett lagligen grundat avsked. Tingsrätten menade vidare att det fanns uppenbara brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och åberopade bland annat en mobbningsutredning som genomfördes av enhetschefen. Enhetschefen kom i mobbningsutredningen fram till att kränkande särbehandling inte ägt rum, men enligt tingsrättens dom var det uppenbart att mobbningsutredningen var undermålig. Detta på grund av att enhetschefen hade ett stort förtroende för arbetsledaren och var oerfaren vad gällde denna form av utredningar. Vidare hade enhetschefen enbart samtalat med arbetstagaren och arbetsledaren i denna utredning och kom aldrig att tala med arbetskollegorna för att få ytterligare information. Arbetsgivaren ordnade med företagshälsovård för arbetstagaren i form av psykologisk hjälp men denna omständighet innebar inte automatiskt att de kunde vara passiva till hur situationen såg ut på arbetsplatsen samt de åtgärder som borde ha vidtagits menade tingsrätten. Tingsrätten bedömde att cheferna inte anpassat arbetsförhållanden i tillräcklig utsträckning och vidare att det fanns andra tjänster lediga på arbetsplatsen och att arbetsgivaren inte undersökt omplaceringsmöjligheter till dessa. På grund av detta har enhetschefen och socialchefen inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Tingsrätten menade att enhetschefen och socialchefen medvetet tog stora risker då de skiljde arbetstagaren från sin anställning innan det stod klart att detta var lagligt grundat samt med vetskap om att arbetstagaren var självmordsbenägen. Tingsrätten dömde enhetschefen och socialchefen till villkorlig dom för grovt vållande till annans död enligt 3 kap. 7 § 2 st. samt arbetsmiljöbrott i enlighet med 3 kap. 10 § BrB.¹⁴⁴

4.2.4.2. Hovrättens dom

Målet överklagades till hovrätten. Hovrätten gjorde en annan bedömning av fallet där de poängterade att situationen som uppkommit på arbetsplatsen knyter an till psykosociala faktorer. Hovrätten betonade även att det mellan fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer inte finns en principiell skillnad gällande det arbetsansvar som finns, dock kan det röra sig om olika tillämpbara regler. Fysiska aspekter kan vara lättare att åtgärda då de är mer konkreta. De psykosociala aspekterna kan exempelvis innebära samarbetsproblem, vilka kan vara svårare att

¹⁴³ Östersunds Tingsrätts dom 2014-02-19 i mål B 2863–11.

¹⁴⁴ Östersunds Tingsrätts dom 2014-02-19 i mål B 2863–11.

åtgärda eftersom det rör människors olika uppfattningar om problemet. Vidare kan en åtgärd av psykosociala arbetsmiljöproblem istället öppna dörren för att nya problem uppkommer. Då det är svårare att åtgärda psykosociala problem, krävs det att åtgärderna är noga genomtänkta, vilket ställer högre krav på den som är ansvarig för arbetsmiljön.¹⁴⁵

Hovrätten delade tingsrättens mening om att den mobbningsutredning som genomförts varit undermålig. Dock framgår att tanken till en början var att en extern part skulle utföra mobbningsutredningen varpå det av okänd anledning inte blev så och därför åtog sig enhetschefen att genomföra den istället. Hovrätten menade vidare att det inte finns en specifik reglering av just mobbningsutredningar och hur dessa ska utformas, därför blir generella regler i arbetsmiljölagstiftningen tillämpliga. Då dessa regler har en allmän utformning, underströk hovrätten att det måste tolereras en viss mån av olika tolkningar, felbedömningar och misstag än om det hade rört sig om en detaljreglering.¹⁴⁶

Hovrätten delade tingsrättens bedömning om att en utförligare utredning av omplaceringsmöjligheter borde ha skett men de framhöll också att det inte innebar ett krav på omorganisering på arbetsplatsen, samt att arbetstagarens skiftande inställning försvårat processen och rehabiliteringskartläggningen. Vidare bedömde domstolen kopplat till omplaceringsmöjligheter att trots att det eventuellt fanns möjligheter för cheferna att vidta ytterligare åtgärder, så var dessa inte direkt uppenbara och cheferna kunde inte anses stå till svars för att identifiera dessa.

Vidare finns det vid avsked inte heller någon skyldighet för arbetsgivaren att omplacera arbetstagare. Dock menade hovrätten att det i detta fall inte fanns tillräckliga skäl för ett lagligt avsked och därmed inte heller fog att utge varning om detta till arbetstagaren. Hovrättens slutgiltiga bedömning var att enhetschefen och socialchefen agerat oaktsamt i förhållande till det arbetsmiljöansvar som ålåg dem, men inte i den utsträckning som krävs för ett straffansvar. Enhetschefen och socialchefen kan därmed inte stå till svars för vållande till annans död eller vållande till sjukdom enligt 3 kap. 7–8 §§ BrB och inte heller arbetsmiljöbrott enligt 3 kap.

¹⁴⁵ Hovrätten för Nedre Norrlands dom 2015-03-03 i mål B 399–14.

¹⁴⁶ Hovrätten för Nedre Norrlands dom 2015-03-03 i mål B 399–14.

10 § BrB.¹⁴⁷ Hovrättens dom överklagades till Högsta domstolen men beviljades inte prövningstillstånd, därmed står hovrättens dom fast.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Hovrätten för Nedre Norrlands dom 2015-03-03 i mål B 399–14.

¹⁴⁸ Steinberg (2018) s. 131.

5. Analys

För att kunna besvara uppsatsens syfte och frågeställningar har regleringen kring det psykosociala arbetsmiljöbegreppet utretts och beskrivits tillsammans med brott mot arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöbrott. Under denna process har fyra problemområden identifierats som kommer analyseras nedan. Dessa fyra problemområden utgörs av; det psykosociala arbetsmiljöbegreppet, systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering samt brott mot arbetsmiljölagen i relation till arbetsmiljöbrott. Analysen av de identifierade problemområdena efterföljs av en avslutande reflektion.

5.1 Det psykosociala arbetsmiljöbegreppet

Det står klart att det har skett en viss förändring på arbetsmiljörättens område i takt med samhällets utveckling. Från att fokus främst riktats mot tekniska och fysiska aspekter i arbetsmiljön såsom arbetsskador och olyckor på grund av den industriella revolutionen och det fabriksarbetare detta innebar, till att idag även inkludera psykologiska och sociala aspekter. Nu läggs fokus på motivation, arbetsglädje och utveckling i en annan utsträckning än tidigare, då arbetslivet utvecklas och tjänstesektorn vuxit.

Det har samtidigt vuxit fram en förståelse kring hur omständigheter som motivation, arbetsglädje och socialt sammanhang kan påverka den psykosociala arbetsmiljön och att dessa faktorer är en del av arbetsmiljön. En ökad medvetenhet har utvecklats i relation till de psykosociala faktorerna där arbetstagarens hälsa och välmående är viktiga aspekter för arbetsgivaren att ta hänsyn till. Detta hänsynstagande kan till exempel tas i uttryck genom att ge arbetstagaren möjlighet till varierande arbetsuppgifter samt inflytande över arbetsprocessen och dess upplägg. Att ge arbetstagaren möjlighet att påverka sin arbetsituation kan i sin tur leda till att förhindra konsekvenser som stressrelaterad ohälsa, eftersom arbetstagaren själv intar en aktiv roll i planerandet. Det är av vikt att inte se de psykosociala aspekterna som avskärmade arbetsmiljöaspekter, utan att ha ett helhetsperspektiv på arbetsmiljön.

I det omtalade Krokmo-målet belyste hovrätten indirekt problematiken som kan finnas när de psykosociala faktorerna innehar en central roll. Domstolen poängterade att det inte dras en naturlig gräns för arbetsmiljöansvaret beroende på om det är en fråga om fysiska eller psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Ansvar vad gäller att åtgärda fysiska och psykosociala brister i arbetsmiljön är detsamma. Däremot kan det anses vara lättare att åtgärda fysiska

aspekter eftersom dessa har en mer konkret utformning i jämförelse med de psykosociala som oftast inte går att "ta" på, exempelvis samarbetsproblem. Psykosociala arbetsmiljöfaktorer består inte sällan av olika individers uppfattningar om en händelse, där dessa uppfattningar kan skilja sig åt. Detta försvårar processen att åtgärda de psykosociala bristerna och kräver att åtgärderna är noga genomtänkta, då en lösning på sådana problem kan möjliggöra att ytterligare problem uppkommer fast i nya former.

Arbetsmiljölagen uppställer krav på en god arbetsmiljö där människors olika förutsättningar tas i beaktning i fysisk och psykiskt avseende, men lagtexten behöver fyllas ut med andra rättskällor. AFS 2015:4 utgör ett komplement till lagtexten gällande organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskriften har till syfte att upplysa och klargöra grunder som är viktiga för att främja en god arbetsmiljö samt förebygga risker som skulle kunna leda till ohälsa. En för hög arbetsbelastning eller otillräckliga resurser kan identifieras som problematiska aspekter som inte sällan leder till att en arbetstagare blir oförmögen att klara av sina arbetsuppgifter och den mängd detta utgör. En arbetsgivare ska med stöd av bestämmelserna i denna AFS informera en arbetstagare kring dennes befogenhet att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Samtidigt ska också arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren stöttning under denna process. I och med denna föreskrift, har arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön förtydligats, samtidigt som vi anser att begreppet psykosocial arbetsmiljö tillskrivits en allt större betydelse även om begreppets omfång är fortsatt problematiskt.

5.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagens huvudsakliga syfte är att åstadkomma en god arbetsmiljö och i relation till detta ställer lagen höga krav på arbetsgivaren. Arbetsgivaren besitter det huvudsakliga ansvaret över arbetsmiljön och har till uppgift att vidta alla nödvändiga åtgärder för att uppnå en arbetsmiljö som är god och för att undvika att arbetstagare utsätts för olyckor och ohälsa. Det åligger arbetsgivaren att systematiskt planera, kartlägga och kontrollera att arbetsmiljön uppfyller kraven på en god arbetsmiljö genom att undersöka risker och omedelbart undanröja dessa. I ett rättsfall från 2008 dömdes en platschef för arbetsmiljöbrott då det uppdagades brister i arbetsmiljön när en arbetstagare fick en sårskada i samband med att denne sträckte sig över en blandare. Det saknades skyddsanordning vid blandaren, vilket ansågs vara platschefens ansvar att säkerställa. Det hade inte gjorts en korrekt riskbedömning på förhand, vilket

resulterade i att riskerna inte hade avlägsnats. I rättsfallet såg hovrätten strikt på det faktum att arbetsgivaren inte uppfyllt sin undersökningsplikt vilket ålåg honom. Hade en sådan riskbedömning ägt rum, fanns det anledning att tro att blandaren hade försetts med en skyddsanordning och på så vis förhindrat uppkomsten av skadan.

Vad gäller att säkerställa rutiner i relation till arbetsmiljöarbetet, belyses detta som viktigt även i Frysrums-målet där en arbetstagare blev instängd i ett frysrum utan belysning eller nödsignal. Även i detta fall, fastslog domstolen att det fanns brister i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet var upplagt och att skyldigheterna enligt Arbetsmiljölagen inte blivit uppfyllda. En följd av denna traumatiska händelse var att arbetstagaren fick fysisk skada i form av vitnande fingrar men också psykiska besvär som sömnsvårigheter och koncentrationsproblem. Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet faller inte sällan på arbetsgivaren och konsekvenserna av dessa brister kan påverka arbetstagare i både fysisk och psykisk karaktär.

Det går att hävda att det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör en form av grund som förtydligar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Oberoende om en situation berör rehabilitering, arbetsmiljöbrott eller brott mot arbetsmiljölagen kopplas ofta det systematiska arbetsmiljöarbetet in som en grundläggande utgångspunkt. Kopplingen kan anses naturlig då utredningen av en situation, och en eventuell påföljd, bottnar i huruvida arbetsgivaren faktiskt levt upp till sina förpliktelser eller inte.

I arbetet med att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö kan fler personer än enbart arbetsgivaren involveras, detta exempelvis om en giltig delegation ägt rum. Värt att notera är dock att det inte är möjligt att delegera arbetsmiljöansvaret som sådant eftersom det i lagens mening tillfaller arbetsgivaren. Däremot kan uppgifter i relation till arbetsmiljön delegeras under vissa bestämda förutsättningar. I rättsfall där en elev fick ett finger avklippt under en lektion uppstod en diskussion kring vem som stod ansvarig för det uppkomna skadan. Domstolen konstaterade att det var rektorn som hade det övergripande ansvaret och med tanke på den inträffade olyckan, inte fullgjort det systematiska arbetsmiljöarbete som förväntades. Vidare ansågs även läraren ansvarig, eftersom denne skulle haft bättre uppsikt över eleven under lektionstid. Med detta tydliggörs det faktum att arbetsmiljöuppgifter kan åläggas på andra i en verksamhet och att dessa därefter kan ställas till svars för brister i arbetsmiljöarbetet.

5.3 Rehabilitering

Det systematiska arbetsmiljöarbetet som åligger arbetsgivaren, utgör en central del i rehabiliteringsprocessen av en sjuk arbetstagare. Arbetsgivaren ska som nämnt eliminera risker för att undvika ohälsa, men det åligger också denne att anpassa arbetet efter arbetstagarnas individuella behov samt att ha en lämpligt utformad rehabiliteringsinsats. Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret över arbetsmiljön och så även över rehabiliteringen av en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Rehabiliteringsåtgärderna kan bestå av arbetsanpassning, omplacering samt att bistå arbetstagaren med hjälpmedel för att underlätta arbetet.

Att anpassa arbetet efter arbetstagares individuella behov kan innebära en annan svårighetsgrad när det är fråga om sjukdom på grund av psykosociala faktorer än vid fysisk skada eller sjukdom. Detta med anledning av att de psykosociala faktorerna ofta är av individuell karaktär och att arbetstagares upplevelser kan skilja sig markant åt. Att rehabilitera en fysisk skada som exempelvis en bruten arm, kan för arbetsgivaren innebära att anordna tekniska hjälpmedel på arbetsplatsen. När det rör sig om rehabilitering på grund av psykosociala faktorer kan sjukdomstillståndet skilja sig åt från person till person.

Ur lagtexten kan förstås att arbetsgivarens ansvar över arbetsmiljö och rehabilitering är uttömmande då det i arbetsmiljölagen inte återfinns någon gräns för hur långt rehabiliteringsansvaret sträcker sig. Ur praxis har dock uppkommit en del begränsningar till arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet av en sjuk arbetstagare samt när en rehabiliteringsinsats kan anses vara avslutad. Frågan kring huruvida arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar eller ej, uppkommer inte sällan i relation till att en uppsägning av en sjuk arbetsgivare ägt rum. Huvudregeln är att uppsägning enbart får ske på sakliga grunder, vari sjukdom inte utgör saklig grund. Syftet med en rehabiliteringsinsats är dock att arbetstagaren ska kunna återgå till arbetet som vanligt, och om detta inte anses möjligt, varken med eller utan rehabilitering kan en insats anses avslutad. Har en arbetstagare stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och därmed inte kan förväntas återgå till arbetet som tidigare eller kunna utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren behöver arbetsgivaren inte rehabilitera denna vidare.

Utöver detta finns andra begränsningar som praxis fastslagit. Det kan inte krävas att en organisation omorganiseras eller att en arbetsgivare implementerar nya arbetsmoment för att utöka verksamheten. Praxis har också konstaterat att en omfördelning av arbetsuppgifter till den utsträckningen att det negativt påverkar andra arbetstagare, inte är rimligt och inte kan förväntas. I AD 2012:51 kunde en butiksanställd inte utföra sina arbetsuppgifter, vilka byggde på arbetsrotation. Att då omorganisera arbetet så att den sjuke arbetstagaren enbart utförde arbetsuppgifter denne klarade av, skulle också innebära att övriga arbetstagare fick mer monotona arbetsuppgifter, vilket inte var rimligt menade Arbetsdomstolen. Med andra ord ställs en individs behov av arbetsanpassning och rehabilitering mot kollektivets rätt till varierande arbetsuppgifter och därmed en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ansvarar för att säkerställa en god arbetsmiljö för samtliga arbetstagare, vilket i sig betyder att en rehabiliteringsåtgärd inte får ha en negativ påverkan på resterande, "friska" arbetstagare.

Det är i detta sammanhang av vikt att poängtera att begränsningarna i rehabiliteringsskyldigheten är beroende av situationen i varje enskilt fall och att det därmed är svårt att dra generella slutsatser om hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig. Hur långt en arbetsgivare måste rehabilitera en arbetstagare beror dels på organisatoriska faktorer men också beroende på den sjukas personliga inställning och motivation i viss grad. Detta belyses exempelvis i hovrättens dom i Krokombålet där arbetstagarens växlande inställning till rehabilitering försvårade situationen för cheferna då det var svårt att få en enhetlig bild av vad arbetstagaren önskade.

Ytterligare en punkt som är värd att belysa är att arbetsmiljölagen ställer krav på ett rehabiliteringsansvar från arbetsgivarens sida vid sjukdom, oberoende om sjukdomen beror på en arbetsskada eller inte. Vid en motsatstolkning av detta, tolkar vi det således som att arbetsgivaren besitter ett rehabiliteringsansvar vid sjukdom som grundar sig i faktorer även utanför arbetsplatsen. Därtill åläggs arbetsgivaren indirekt ansvar över faktorer som egentligen går utanför arbetets ramar, men som fortsatt påverkar arbetstagaren och eventuellt dennes prestation och förmåga på arbetsplatsen. Eftersom arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har en rimlig arbetsbelastning samt stötta under arbetsprocessen, skulle exempelvis stress kunna visa sig utanför arbetet men grunda sig i arbetsrelaterade faktorer och därmed falla under arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.

5.4 Brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott

Det är viktigt att understryka att brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott inte är detsamma. Benämningen brott mot arbetsmiljölagen syftar till att förhindra uppkomsten av arbetsrelaterade skador. Å andra sidan är arbetsmiljöbrott något som kommer på tal först efter det att en arbetstagare har kommit till skada eller fara har uppkommit. Det kan därför sägas att brott mot arbetsmiljölagen avser något proaktivt där arbetsgivaren har brustit i att säkerställa t.ex. en skyddsanordning på arbetsplatsen och därmed gjort sig skyldig till en "osäker" arbetsplats. Arbetsmiljöbrott blir istället aktuellt på ett retroaktivt sätt, det vill säga när olycka har inträffat. I vidare mening syftar alltså både brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott till att skapa en bättre och säkrare arbetsmiljö för arbetstagare.

Brottsbeteckningen för arbetsmiljöbrott i 3 kap. 10 § BrB hänvisar till ett åsidosättande av skyldigheterna i arbetsmiljölagen. Med andra ord råder det ett samspel mellan lagbestämmelserna där ett arbetsmiljöbrott är ett kvitto på att arbetsgivaren inte i tillräckligt stor utsträckning gjort det som denne borde ha gjort. Vidare har detta gett en effekt i form av vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom, eller framkallande av fara för annan enligt 3 kap. 7–9 §§ BrB. För att tydliggöra ställs alltså ett krav på ett åsidosättande av skyldigheterna i förhållande till arbetsmiljöansvaret, där åsidosättandet utgör gärningen, som i sin tur grundar sig i ett av de subjektiva rekvisiten uppsåt eller oaktsamhet. Vid arbetsmiljöbrott är det centrala rekvisitet oaktsamhet alternativt grov oaktsamhet, detta följer av brottsbeskrivningen för de aktuella paragraferna. När man gör både en oaktsamhets- och uppsåtsprövning vill man ta reda på gärningsmannens förståelse och attityd till gärningen, det vill säga vad som har förekommit inuti gärningsmannens huvud.

Tingsrätten gjorde i Krokombålet bedömningen att cheferna hade varit oaktsamma i förhållande till det arbetsmiljöansvar som ålåg dem och att detta ledde till den uppstådda effekten, det vill säga att arbetstagaren tog sitt liv. Däremot brast detta resonemang i hovrätten då de istället menade att cheferna i och för sig hade agerat oaktsamt men inte i tillräcklig utsträckning att det kunde bli fråga om ett straffansvar. Här ställer vi oss frågan var gränsen för "tillräcklig" oaktsamhet faktiskt går? Det upplevs finnas en gråzon mellan vad som anses vara oaktsamt och vad som är direkt oaktsamt. Denna gråzon har en stor betydelse och kan vara avgörande vid domstolens bedömning av arbetsmiljöbrott.

Med anledning av att arbetsmiljöbrott är ett effektbrott framgår det av denna formulering att effekten spelar en central roll. För att kunna bli dömd för arbetsmiljöbrott måste det finnas en kausalitet mellan åsidosättandet av skyldigheterna och den inträffade effekten, det vill säga ett handlande eller en underlåtenhet att handla har genererat en viss effekt, en skada. Om en effekt inträffar oberoende av ansvarssubjektets handlande, kan det inte bli tal om ett arbetsmiljöbrott eftersom det då brister i kausaliteten. Här ställs det hypotetiska orsaksresonemanget i fokus. Vi kan identifiera en likhet med brott mot arbetsmiljölagen där det hypotetiska resonemanget också sker i form av att exempelvis inrättandet av en skyddsanordning skulle kunna förhindra framtida olyckor. Proaktiva arbetsmiljöåtgärder kan således förhindra uppkomsten av skador på arbetsplatsen.

Tingsrätten bedömde i Krokombålet att det rådde en kausalitet mellan chefernas underlåtenhet att agera, i enlighet med sitt arbetsmiljöansvar, och den tragiska utgången av att arbetstagaren tog sitt liv. Cheferna borde ha undersökt och åtgärdat de samarbetssvårigheter som fanns mellan arbetstagaren och dennes arbetsledare, utfört en mer omfattande mobbningsutredning samt vidtagit fler rehabiliteringsåtgärder. Med andra ord bedömde tingsrätten att cheferna hade kunnat förhindra arbetstagarens död om det hade gjorts mer.

Ur hovrättens bedömning framgår det inte tydligt huruvida orsakssamband kan ansetts ha förelegat. Istället fokuserade domstolen på det subjektiva rekvisitet, oaktsamhet. Hovrätten är enig med tingsrätten där de menade att cheferna brustit i sitt arbetsmiljöansvar på ett flertal punkter. Hovrätten betonade att cheferna inte utfört en tillräcklig omplaceringsutredning, gjort en bristfällig mobbningsutredning samt gett en varning om avsked utan fog. Däremot lyfter hovrätten också att det funnits omständigheter runt omkring som förklarar chefernas agerande så som arbetstagarens skiftande inställning till rehabilitering och att reglerna kring mobbningsutredning var av generell karaktär vilket innebär att det måste tolereras en viss grad av feltolkning vid utförandet av dessa. Domstolen utesluter inte att fler åtgärder kunde ha vidtagits i relation till omplaceringsutredningen men då dessa åtgärder inte var lättillgängliga kunde det inte ställas ett för högt krav på cheferna att själva uppfatta dessa. Däremot framhåller hovrätten att cheferna inte varit tillräckligt oaktsamma för att det ska leda till straffansvar, och med anledning av detta ges en friande dom.

Vad gäller brott mot arbetsmiljölagen, fungerar förelägganden och förbud som en påtryckning på arbetsgivaren att vidta de åtgärder som fordras av denne i Arbetsmiljölagen. När en

arbetsgivare brutit mot dessa förelägganden och förbud är det av betydelse att se om dessa varit förenade med vite eller inte. Har det varit fråga om vitesförenat föreläggande och förbud vilket det är i de allra flesta fall, kan vite utdömas till både juridisk och fysisk person. Har dock föreläggandet och förbudet inte varit förenat med vite, infaller istället en straffsanktion i form av böter eller fängelse som utdöms till en fysisk person, en representant för företaget. Detta eftersom det säger sig självt att ett företag inte kan avtjäna ett fängelsestraff.

Det samma gäller vid arbetsmiljöbrott där en fysisk person kan dömas till böter eller fängelse, det kan däremot inte en juridisk person. Det blir då viktigt att utröna vem i företaget som ska stå till svars för bristerna i arbetsmiljöarbetet och där undersöka om delegation skett. Ett undantag från ovanstående huvudregel, är att företag kan dömas till företagsbot vilket innebär att den juridiska personen som sådan ställs till svars för att inte ha uppfyllt skyldigheterna enligt arbetsmiljölagen.

5.5 Avslutande reflektioner

Psykosocial arbetsmiljö är ett begrepp som består av flera beståndsdelar och som för många människor känns svårt att greppa. Begreppet är komplext och har ofta en nära relation till det fysiska arbetsmiljöbegreppet. Generellt kan sägas att det är relativt svårt att döma en arbetsgivare för arbetsmiljöbrott eftersom kraven i brottsrubriceringen är högt ställda. På grund av den psykosociala arbetsmiljöns komplexitet finns få fällande domar på detta område i jämförelse med domar där det råder brister i den fysiska arbetsmiljön. Som i exemplet där det saknades en skyddsanordning vid en blandare på en arbetsplats som orsakade en sårskada, blev utfallet att arbetsgivaren dömdes för arbetsmiljöbrott. I detta fall blir det tydligt att en fysisk skada orsakades av en brist i den fysiska arbetsmiljön och därmed ledde till en fällande dom.

I frysrum-målet fick arbetstagaren dels en fysisk skada i form av vitnande fingrar men också psykiska besvär. En underlåtenhet att agera i den fysiska arbetsmiljön, det vill säga att frysrummet saknade belysning och nödsignal, resulterade i en skada av både psykisk och fysisk karaktär. Arbetsgivaren dömdes för arbetsmiljöbrott, vilket i vår mening kan bero på att skadorna var förenade med en brist i den fysiska arbetsmiljön, vilket kan anses mer konkret än när en skada grundar sig i enbart psykosociala omständigheter.

Problematiken kring det psykosociala arbetsmiljöbegreppet blir tydligt även i Krokombålet, där tingsrätten och hovrätten gjorde olika bedömningar som gav två olika utfall. I tingsrätten dömdes cheferna för arbetsmiljöbrott men i hovrätten friades de. Det kan här antas att den friande domen i hovrätten grundade sig i just denna problematik, det vill säga att det är svårare att döma någon när psykosociala aspekter gett upphov till situationen. I motsats kan det då anses lättare för en arbetsgivare att åtgärda en fysisk brist i arbetsmiljön, vilket också speglas i fällande domar i arbetsmiljöbrottmål.

Det går inte att ignorera det faktum att ett växande antal individer mår dåligt på grund av orsaker relaterade till psykosociala faktorer. Troligtvis kommer detta fortsätta växa i takt med att samhället och arbetslivet vidareutvecklas, vilket kommer innebära att domstolar med största sannolik kommer behöva ta ställning till fler arbetsmiljöbrottmål där orsakerna är av psykosocial karaktär.

6. Slutsatser

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivarens ansvar över den psykosociala arbetsmiljön är mycket omfattande eftersom arbetsgivaren ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att förhindra uppkomsten av ohälsa och olycksfall. Som en del av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör rehabiliteringen en väsentlig del. I relation till arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringen ska denne bland annat anpassa arbetsförhållanden efter arbetstagarnas behov, eliminera risker i arbetsmiljön och utreda omplaceringsmöjligheter. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är således uttömmande, dock finns vissa begränsningar uppkomna ur praxis. Arbetsgivaren behöver inte omorganisera verksamheten, skapa nya verksamhetsmoment och heller inte omfördela arbetsuppgifter på ett sätt som riskerar att övriga arbetstagare påverkas negativt. Det är av vikt att ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda rehabiliteringsfallet, vilket gör det svårt att direkt fastställa hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig.

Arbetsmiljölagen syftar till att upprätthålla en god arbetsmiljö och sätter därmed krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga olycka och ohälsa. I de fall arbetsgivaren får ett föreläggande eller förbud om att korrigerade arbetsmiljöbrister som uppmärksammats måste denne ta detta i beaktning och åtgärda det, för att inte göra sig skyldig till brott mot arbetsmiljölagen. På så vis kan sägas att detta verkar proaktivt i förhållande till arbetsmiljöbrott.

Arbetsmiljöbrott blir aktuellt då en arbetsgivare av uppsåt eller oaktsamhet åsidosatt dennes skyldigheter att verka för en god arbetsmiljö i enlighet med arbetsmiljölagen. Detta åsidosättande har sedan gett en effekt i form av vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom alternativt framkallande av fara för annan. Kausaliteten mellan åsidosättandet av skyldigheterna och den inträffade effekten är en fundamental förutsättning för att det ska råda ett arbetsmiljöbrott, likaså ställs ett krav på oaktsamhet alternativt grov oaktsamhet i förhållande till den uppstådda effekten.

Slutsatsen är att både brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott vill verka för en god arbetsmiljö samt förebygga ohälsa, därför ställs höga krav på arbetsgivaren i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön. En skillnad mellan brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott är att brott mot arbetsmiljölagen verkar proaktivt, medan arbetsmiljöbrott först

blir aktuellt efter det att arbetsgivaren brustit i sitt arbetsmiljöansvar, vilket orsakat skada eller fara.

En slutsats vi drar utifrån det uppmärksammade Krokombålet är att det är svårt att döma en arbetsgivare för arbetsmiljöbrott när det rör sig om psykosociala faktorer då detta begrepp är omfattande och svårt att härleda till endast en brist i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Abstract

The concept of working environment is constantly evolving as society develops. Today, emphasis is put on psychosocial factors. The Swedish Work Environment Act determines that the working environment shall be satisfying and that physical and psychosocial risks must be prevented.

The aim of this essay is to investigate what responsibility lies within employers regarding the psychosocial working environment and to what extent it reaches. The starting point of this being the employers rehabilitation responsibility, the systematic working environment procedure, the legal responsibilities of The Swedish Work Environment Act and work environment offences in The Swedish Penal Code.

Four areas of interest have been analyzed using the traditional dogmatic method. The conclusion being that the responsibility of the employer is extensive regarding the psychosocial working environment. Additionally, the employer has the responsibility to take all caution to prevent accidents and illness. The employers duty to provide rehabilitation is exhaustive and individual consideration must be taken. Thus, being difficult establishing a clear border of the rehabilitation responsibility despite case law creating some limitations.

Both offences against the Swedish Work Environment Act and work environment offences in The Swedish Penal Code aim to prevent ill-health to establish a satisfying work environment. However, a difference is that offences against the Swedish Work Environment Act work proactive while work environment offences actualizes when employers has failed their work environment responsibilities which has caused injury or danger.

Källförteckning

Offentligt tryck

Prop. 1962:10 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till brottsbalk

Prop. 1973:130 Kungl. Maj:ts proposition angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för en bättre arbetsmiljö

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

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering

Rättsfallsförteckning

Domar från Arbetsdomstolen

AD 1993:42.

AD 2006:57.

AD 2006:83.

AD 2012:51.

Hovrättsdomar

Hovrätten för Nedre Norrlands dom 2015-03-03 i mål B 399–14.

Hovrätten över Skåne och Blekinges dom 2008-12-01 i mål B 1782–07.

Tingsrättsdomar

Falu tingsrätts dom 2019-12-16 i mål B 1462–18.

Haparanda tingsrätts dom 2005-10-04 i mål B 532–05.

Linköpings tingsrätts dom 2001-06-26 i mål B 1436–01.

Lunds tingsrätts dom 2012-05-05 i mål B 392–11.

Östersunds tingsrätts dom 2014-02-19 i mål B 2863–11.

Litteratur

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

- Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Liber-Hermods, 1994.
- Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2016.
- Gullberg, Hans & Rundqvist Karl-Ingvar. *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018- Kommentarer och författningar*. 18 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018.
- Gunzel, Mats & Zanderin, Lars. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. 3 uppl. Malmö: Liber, 2012.
- Hydén, Håkan & Hydén, Therese. *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. 8 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2019.
- Jareborg, Nils. Rättsdogmatik som vetenskap. *Svensk juristtidning*. 2004 s. 1–10.
- Kleineman Jan, Rättsdogmatisk metod i *Juridisk metodlära* Fredric Korling & Mauro Zamboni (red). 21–45. Lund: Studentlitteratur, 2013.
- Lunning, Lars & Toijer Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 11 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.
- Ramberg, Christina & Malmström Åke. *Malmströms civilrätt*. 25 uppl. Stockholm: Liber, 2018.
- Steinberg, Maria. *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018.
- Theorell, Töres. *Psykosocial arbetsmiljö och stress*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2012.
- Wenander, Henrik & Trolle Önnersfors Elsa, *Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. 2 uppl. Stockholm: Norstedt Juridik, 2019.
- Westregård, Annamaria. En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering. *Juridisk Tidskrift*. nr 4, 2006: 876–888.

Ågren, Jack, Leijonhufvud, Madeleine & Wennberg, Suzanne. *Straffansvar*. 10 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018.

Internetkällor

Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2019:01 Arbets-skador 2018. Senast uppdaterad 2019. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbets-skador-2018/arbetsmiljostatistik-arbets-skador-2018-rapport-2019-1.pdf> (Hämtad 2019-12-18).

Regeringen. Psykosocial arbetsmiljö. Senast uppdaterad 28 februari 2019. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin/psykosocial-arbetsmiljo/> (Hämtad 2019-12-18).