



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Julia Jonasson

Trygghet att *våga* komma till rätta med ordningsstörande elever

En undersökning av vilka förvaltningsrättsliga och
arbetsrättsliga konsekvenser en lärares fysiska ingripande
kan få, i ljuset av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön

JURM02

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 HT2020

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	3
FÖRORD	5
FÖRKORTNINGAR	6
1 INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Metod	11
1.4 Material	12
1.5 Begrepp	16
1.6 Forskningsläge	17
1.7 Avgränsning	18
1.8 Disposition	21
2 SKOLAN OCH LÄRAREN – ETT MÖTE MELLAN FÖRVALTNINGSRÄTT OCH ARBETS RÄTT	22
3 5 KAP. 6 § SKOLL	24
3.1 Inledning	24
3.2 Begränsningar av fysiska ingripanden	25
3.2.1 Grundlagsskyddet i 2 kap. 6 § RF	25
3.2.2 Elevens rätt att inte kränkas	26
3.2.3 Straffbestämmelserna i BrB	27
4 FÖRVALTNINGSRÄTTSLIGA KONSEKVENSER	29
4.1 Inledning	29
4.2 Förtydligande av förhållandet mellan LAN och BEO	29
4.3 Varning och återkallelse av lärarlegitimation	30
5 ARBETS RÄTTSLIGA KONSEKVENSER	34

5.1	Inledning	34
5.2	Avstängning	34
5.3	Uppsägning från arbetstagarens sida	35
5.4	Överenskommelse om avgångsvederlag	36
5.5	LAS-varning	37
5.6	Skriftlig varning	37
5.7	Uppsägning från arbetsgivarens sida	38
5.7.1	Uppsägning på grund av arbetsbrist	39
5.7.2	Uppsägning på grund av personliga skäl	39
5.7.3	Omplacering/ stadigvarande förflyttning	41
5.8	Avsked	42
5.9	Lindholms representativa exempel	43
5.10	Sammanfattning och delanalys	44
6	ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN	47
6.1	Inledning	47
6.2	Systematiskt arbetsmiljöarbete	48
6.2.1	Rektorns ansvar för arbetsmiljön	50
6.3	Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	52
6.3.1	Ohälsosam arbetsbelastning, krav och resurser	53
6.3.2	Oklart handlingsutrymme – ett krav i sig	53
6.4	Den fysiska arbetsmiljön – buller	55
6.5	Krisstöd	56
7	ANALYS	59
7.1	Inledning	59
7.2	Rädslan för att ingripa – befogad eller inte?	59
7.3	Förslag till arbetsmiljörättsliga lösningar	61
7.4	Förslag till arbetsrättsliga lösningar m.m.	64
7.5	Den ofrånkomliga lagändringen?	65
7.6	Tillsynsplikten då?	66
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	67

Summary

Teacher's authority to, with support of chapter 5 section 6 of the Education Act, physically intervene towards students in disruptive situations has been and still is a debated topic, not least in connection with the ruling of the Supreme Court in 2020, called *Soffallet* (the sofa case). Surveys show that parts of the teaching staff experience a concern about intervening since they are afraid of being reported. In media, several teachers have bear witness to the lack of support from employers in these situations. Furthermore, teachers have experienced their employments being affected in connection with intervening against order disruptive students.

The purposes of this thesis are, firstly, by using traditional legal method, to examine what consequences a teacher's intervention can have, in terms of administrative law and labour law consequences. Secondly, to examine the employer's responsibility for work environment relative to teacher's ability to intervene physically. Lastly, the thesis examines whether teacher's perceived fear is justified and which possible changes that need to be implemented.

The results of the thesis are in broad outline, that administrative law consequences in terms of warning and revocation of professional certification, are relatively uncommon. On the other hand, a combination of labour law consequences in terms of suspension, dismissal and agreement on termination of employment with severance pay seems to occur more frequently. The systems exist in parallel meaning that an administrative law measure does not preclude a labour law measure and vice versa. In other words, teacher's perceived fear can be considered justified.

It can be argued that the meaning of the employer's responsibility for work environment is that the employer has the responsibility for teacher's ability to intervene in order disruptive situations. It can, inter alia be considered the

responsibility of the employer to provide the resources required to balance requirements in work. There are also work environment problems that can arise as a result of teacher's fear of intervene.

Suggestions for solutions given are firstly of work environment legal nature. Nevertheless, such changes tend to be ineffective, as long as chapter 5 section 6 of the Education Act continues to be vaguely worded.

Sammanfattning

Lärares befogenhet att med stöd av 5 kap. 6 § SkoL ingripa fysiskt mot elever i ordningsstörande situationer har varit, och är en omdebatterad fråga. Inte minst i samband med HD:s avgörande *Soffallet* från 2020. Undersökningar visar att delar av lärarkåren upplever en oro och rädsla för att ingripa och sedermera bli anmälda, vilket delvis tycks bottna i bestämmelsens otydlighet. I media har lärare vittnat om avsaknaden av stöd från sina arbetsgivare och hur anställningen har påverkats i samband med att de ingripit mot elever som stört ordningen.

Syftet med uppsatsen är för det första att, med hjälp av rättsdogmatisk metod, utreda vilka förvaltningsrättsliga och arbetsrättsliga konsekvenser en lärares fysiska ingripande kan få. Syftet är vidare att utreda arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i förhållande till lärares möjlighet att ingripa fysiskt. Slutligen utreder uppsatsen huruvida lärares upplevda rädsla är befogad och vilka eventuella förändringar som behöver komma på plats för att lärare ska våga ingripa.

Utredningen visar i stora drag att förvaltningsrättsliga konsekvenser i form av varning och återkallelse av lärarlegitimation är relativt ovanligt förekommande. Däremot tycks en kombination av de arbetsrättsliga konsekvenserna avstängning och uppsägning med överenskommelse om avgångsvederlag förekomma mer frekvent i dessa sammanhang. Systemen existerar dock parallellt och en förvaltningsrättslig konsekvens utesluter inte en arbetsrättslig, och vice versa. Lärares rädsla kan med andra ord anses vara befogad.

Arbetsgivares arbetsmiljöansvar kan innebära att det utifrån den arbetsmiljörättsliga regleringen är arbetsgivaren som ansvarar för lärares möjlighet att ingripa fysiskt när ordningen är störd. Det kan bl.a. anses vara arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla de resurser som krävs för att balansera

krav i arbetet. Det finns även arbetsmiljöproblem som kan uppstå till följd av att lärare inte vågar ingripa mot ordningsstörande beteende.

De förslag till lösningar som ges är i första hand av arbetsmiljörättslig natur. Dessa eventuella ändringar tenderar att bli verkningslösa, så länge 5 kap. 6 § SkoL har nuvarande, oklara formulering.

Förord

Det var ingen enkel match självkänslan gick morgonen då jag tog klivet från mitt arbetarhem in genom Juridicums maffiga portar. Tiden har präglats av en viss ambivalens där känslan av vilshenhet och att inte riktigt hitta hem, blandats med beundran över universitetets alla lärda i intellektuella samtal. Det enda jag visste när jag klev över tröskeln den där januarimorgonen 2015 var att jag fascinerades av juridikens värld.

Under en föreläsning i arbetsrätt fick klassen frågan om vi visste vad ackord var. Ordet klingade exotiskt i lärarens mun. När jag såg mig omkring upptäckte jag att vi var två, tre stycken som räckte upp handen. Där och då blev det tydligt att vi inte hade samma bakgrund. Hemma vid köksbordet talades det ofta om huruvida priserna hade gått upp eller att tidsstudien varit och kontrollerat ackorden. Kanske är det också just av den anledningen som intresset för arbetsrätt väcktes.

För det här arbetets genomförande finns ett antal personer jag skulle vilja rikta ett särskilt tack. Tack till min handledare, professor Birgitta Nyström för hennes hjälp under skrivandets gång. Tack också till doktorand Peter Ramsjö för att han tog sig tid att diskutera organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån ett skolperspektiv. Jag vill även rikta ett tack till Ingrid Lindholm, chefsförhandlare på Lärarnas Riksförbund, för att hon gav sin bild av den problematik som råder.

För utbildningens genomförande i stort vill jag tacka pappa-Gert för alla slitsamma timmar bakom svetshjälmen som i mångt och mycket möjliggjort mina juridikstudier. Tack mamma-Lise-lott för ditt obevekliga stöd i precis alla lägen. Tack min sambo Mathias och vår älskade dotter för att du kom till oss under min utbildning och så tydligt visade vad livet handlar om.

Markaryd, i december 2020.

Julia Jonasson

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BEO	Barn- och elevombudet
BrB	Brottsbalk (1962:700)
FB	Föräldrabalk (1949:381)
HD	Högsta domstolen
Ibid.	Ibidem, På samma ställe
LAN	Lärarnas ansvarsnämnd
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LR	Lärarnas riksförbund
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
Skoll	Skollagen (2010:800)

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under en lektion vägrar en pojke att ta av sig sin keps. Läraren ber pojken vänligt att ta av sig kepsen. När denne inte lyssnar ber läraren åter honom vänligt men bestämt. Då pojken fortfarande ignorerar läraren, går läraren fram till pojken och tar av honom kepsen, varvid läraren råkar fatta tag i pojkens hår. Pojken rapporterar händelsen till rektorn och läraren kallas in för ett möte. Därefter bestäms att ytterligare ett möte ska hållas, då med bl.a. skolchefen. Under tiden pågår en form av utredning på skolan, där en kurator låter de elever som närvarade under lektionen, få berätta om vad det var som hände. Under mötet med skolchefen tillstår denne visserligen att händelsen förstorats men uppmanar läraren att i framtiden iaktta försiktighet eftersom han annars kan riskera att få en ”prick”, dvs. en varning.

Händelsen är ett exempel på ett verkligt fall som en nära bekant till mig, yrkesverksam i grundskolans årskurs 7-9, erfarit. Att det råder förvirring och osäkerhet kring den här typen av frågor är tydligt. I en artikel i Sydsvenskan vittnar flera lärare om hur deras ingripande mot elever fått ödesdiga konsekvenser. En av dem beskriver hur hon lyft ut en störande elev ur klassrummet och att hon kort därpå anmäldes av elevens föräldrar. Skolinspektionen och polisen kom dock fram till att hennes agerande var korrekt. Likväl krävdes hennes arbetsgivare på böter efter att Barn- och elevombudet (BEO) ansett att handlandet varit kränkande för eleven. För hennes egen del blev situationen ohållbar och hon valde därför att lämna sin anställning. I ett annat fall var omständigheterna något liknande, men när den interna utredningen satte igång blev läraren i detta fall avstängd från att bedriva undervisning. Den tillfälliga anställningen som läraren hade förlängdes inte.¹ Lärarkåren tycks med andra ord ha blivit en ganska hårt

¹ Se Leijnse, Emma och El-Alawi, Hussein: ”Läraren gjorde rätt – men fick gå”, Sydsvenskan, 2019-01-20, <<https://www.sydsvenskan.se/2019-01-20/lararen-gjorde-ratt->

utsatt yrkesgrupp vars auktoritet och yrkesskicklighet ifrågasätts från flera håll.

Gemensamt för hela skolväsendet är att barn och elevers personliga utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvars-kännande individer och medborgare ska främjas.² Skolans uppgift är bl.a. att under en elevs utbildningstid förmedla grundläggande värderingar, såsom det demokratiska systemet, skydd för mänskliga rättigheter och respekt för varje individ. Skolan ska på det viset fungera inte enbart som en lärande, utan också som en fostrande instans.³ Alla föräldrar har ett rättsligt krav på sig att skydda sina barn från att skada sig själva, andra och annans egendom.⁴ Detta så kallade tillsynsansvar följer av 6 kap. 2 §§ föräldrabalk, (FB) och övergår till kommun, lärare m.fl. under den tid eleverna vistas inom skolans område. Övergången av ansvaret från föräldrar till skolpersonal är inte lagstadgad utan följer med lärarens yrkesroll.⁵ Att det uppstår stökiga situationer på landets skolor är inte särskilt svårt att föreställa sig. Vid sådana tillfällen har rektorer och lärare getts en rätt att inom ramen för tillsynsplikten vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade enligt 5 kap. 6 § SkoL. Huruvida och på vilket sätt läraren har en rätt att ingripa *fysiskt* (min kursivering) framgår inte av bestämmelsen utan har utarbetats genom praxis.⁶

Högsta domstolen behandlade frågan om fysiskt ingripande senast i sin uppmärksammade dom från den 3 juli 2020. Fallet har kommit att kallas *Soffallet*. I målet hade en lärare tagit ett grepp om en elevs nacke och arm för att lyfta bort denne från en soffa som eleven efter upprepade tillsägelser inte hade flyttat sig ifrån. Skolinspektionen begärde att kommunen skulle betala skadestånd till eleven med hänvisning till att lärarens agerande utgjorde en

men-fick-ga>, besökt 2020-09-17. BEO är en självständig del av Skolinspektionen och har bl.a. till uppgift att övervaka 6 kap. SkoL om kränkande behandling.

² 1 kap. 4 § 3 st. skollagen (2010:800) (SkoL).

³ Lerwall (2020) s. 212. Se prop. 1990/91:18 s. 29.

⁴ Andersson, Boström m.fl. (2017) s. 122.

⁵ Warnling Conradson, Sandström och Ahlenius (2020) s. 28.

⁶ Se bl.a. NJA 1988 s. 586, NJA 2009 s. 776 och HD mål nr T 4238-19.

kränkning i skollagens mening.⁷ I domskälen anför HD att ett grepp om en elevs nacke i regel utgör kränkande behandling men eftersom att det i just det här fallet var ett mycket kortvarigt och ”för situationen anpassat” fysiskt ingripande utgjorde handlingen ingen kränkning av elevens värdighet. Skadestånd skulle därmed inte utgå.⁸ Domen kan betraktas som ett led i den pågående debatten om omfattningen av lärares fysiska handlingsutrymme. Somliga hävdar att domen klargjort lärarnas handlingsutrymme och att det inte längre finns någon anledning för lärare att vara oroliga för att ingripa, medan andra är mer skeptiska till dess betydelse.⁹ Jag har varit i kontakt med Ingrid Lindholm, chefsförhandlare på Lärarnas riksförbund (LR). Hon tillhör en av de som ifrågasätter domens betydelse. Hon menar att det kan vara svårt att få till en allmängiltig förändring genom praxis eftersom varje fall är unikt. Hon tror snarare att omständigheterna att fallet nått HD kan ge upphov till än större rädsla för att ingripa.¹⁰

Två undersökningar om lärares oro för att bli anmälda genomfördes av Lärarnas riksförbund och LR 2015 respektive 2019, dvs. före HD:s avgörande från 2020. I en av undersökningarna framkom bl.a. att 35 % av de 1 354 svarande förbundsmedlemmarna kände en oro för att bli anmälda av en elev eller en förälder. Samma rapport visade att bara 34 % av lärarna känner till vilka rättigheter och skyldigheter de har i det fall de skulle bli anmälda. Endast 19 % svarade att de i stor utsträckning känner att de har tillräcklig kunskap vad gäller deras rättigheter och skyldigheter vid ingripande som har med upprätthållande av ordning att göra.¹¹ Av 1009 svarande medlemmar i

⁷ Se 6 kap. 9 och 12 §§ Skoll. Högsta domstolen förkortas härnäst HD.

⁸ HD mål nr T 4238-19.

⁹ Se Svensson, Petter som hänvisar till Melander i Resumé: ”HD:s friande dom klargör lärarnas handlingsutrymme”, Norstedts Juridik – Skola och utbildning, 2020-08-28, <<https://www.nj.se/nyheter/hds-friande-dom-klargor-larnas-handlingsutrymme/>>, besökt 2020-10-22. Se Refors Legge, Maria: ”Högsta domstolens dom i soffallet”, 2020-07-03, <<https://skoljuridik.com/2020/07/03/hogsta-domstolens-dom-i-soffallet/>>, besökt 2020-12-07. Refors Legge tillhör den något ifrågasättande skaran.

¹⁰ Samtal med Ingrid Lindholm, 2020-10-22. Härnäst Lindholm.

¹¹ Rapport från Lärarnas Riksförbund (2015) s. 3 och s. 11. Lärarna har fått information om att anmälan i enkätundersökningen avser polisanmälan, anmälan till Skolinspektionen, Barn- och Elevombudet och rektor.

Läraryrket rapport, uppgav sex av tio grundskollärare att de har tvekat att agera på grund av rädsla för att bli anmälda.¹²

Exakt vad domen från 2020 har inneburit är, som jag ser det, för tidigt att säga om. Det är dock tydligt att lärare en kort tid innan gett uttryck för sin oro och osäkerhet. Därför är utgångspunkten för den här uppsatsen att lärares rättsliga handlingsutrymme fortfarande innehåller oklarheter. Samtidigt som lärarnas handlingsutrymme är oklart, tycks uppfattningen i vissa fall vara att stödet från chefer är litet, i situationer som krävt en lärares ingripande.¹³

På alla arbetsplatser är det arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, även om arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarna ska samverka för att arbetsmiljön ska vara god.¹⁴ För en skola som drivs i kommunal regi innebär det att det yttersta ansvaret åvilar kommunen. Vissa arbetsmiljöuppgifter kan dock delegeras, bl.a. till rektorer.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med uppsatsen är främst att utreda de arbetsrättsliga aspekterna av lärares fysiska ingripande enligt 5 kap. 6 § SkoLL. Eftersom uppsatsen intar ett lärarperspektiv kommer syftets första del att bestå av en utredning av de förvaltningsrättsliga, men framförallt av de arbetsrättsliga konsekvenserna som lärares fysiska ingripande kan ge upphov till. Därför är frågeställningens första fråga följande:

1. Vilka förvaltningsrättsliga och arbetsrättsliga konsekvenser kan en lärares fysiska ingripande få?

¹² Rapport från Läraryrket (2019) s. 2.

¹³ Se bl.a. Åkerman, Mikaela: ”Vanligt att lärare inte får stöd av rektor”, Svenska dagbladet, 2013-11-29, <<https://www.svd.se/vanligt-att-larare-inte-far-stod-av-reaktor>>, besökt 2020-11-02.

¹⁴ Se 3 kap. 1 a §-2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML).

Den andra delen av det övergripande syftet behandlar den arbetsmiljörättsliga aspekten av ett fysiskt ingripande. Frågeställningens andra fråga lyder således:

2. Vilket arbetsmiljöansvar har arbetsgivaren i förhållande till lärares möjlighet att ingripa fysiskt?

Den tredje frågan baseras på resultaten av de föregående frågorna och kommer att behandlas i den avslutande analysen:

3. Är lärares rädsla för att ingripa befogad, och vilka möjliga förändringar behöver i så fall genomföras för att lärare ska våga ingripa fysiskt?

1.3 Metod

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna kommer den klassiska rättsdogmatiska metoden att användas. Metoden är etablerad och används för att tolka gällande rätt. Den innebär att man använder sig av hierarkiskt rangordnade, allmänt vedertagna källor. Hit hör lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis och doktrin. Lagförarbeten tillmäts mycket stor betydelse medan uttalanden i doktrin, dvs. den juridiska litteraturen, anses ha bärighet genom sin inre tyngd.¹⁵

Uppsatsen kommer att utgå ifrån den rådande hierarkin av rättskällor och doktrin kommer att användas i de delar jag anser det vara befogad. I anslutning härtill behöver läsaren uppmärksammas på att det just för skolområdet, baserat på min erfarenhet, inte förekommer någon doktrin. Detta diskuteras dock närmare under avsnitt 1.6. Den doktrin som kommer att användas rör alltså arbetsrätten och arbetsmiljörätten i stort.

¹⁵ Kleineman i Nääv och Zamboni (2018) s. 21 och 33.

för bedömningen av vilka förvaltningsrättsliga konsekvenser ett fysiskt ingripande kan få, och har sökts fram genom databasen JUNO. I kontakt med deras supportavdelning har jag fått bekräftat att löpande publicering sker, dvs. att samtliga av de beslut som LAN meddelar finns tillgängliga i databasen.

De deskriptiva avsnitten rörande de arbetsrättsliga konsekvenserna har i första hand utgått ifrån Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och till den hänförliga förarbeten, samt praxis i form av avgöranden från Arbetsdomstolen (AD). Även det kommunala kollektivavtalet Allmänna bestämmelser 17 (AB) har använts för nyss nämnda område. Juridisk doktrin som varit vägledande har bestått bl.a. av Lars Lunning och Gudmund Toijers digitala uppdatering av *Anställningsskydd – en lagkommentar*, där Per Lindblom medverkat.²⁰

En av svårigheterna med ämnet för den här uppsatsen är att AD inte prövat frågan om just lärares anställning till följd av ett fysiskt ingripande. Jag har därför fått söka alternativa källor där bl.a. kontakt har tagits med huvudkontoren för de fackliga organisationerna för lärare, Lärarnas riksförbund och Lärarförbundet. Lärarförbundet hade tyvärr ingen möjlighet att tillhandahålla en kontakt som var insatt i ämnet utan hänvisade istället till sin rapport *Trygghet att skapa studiero*.²¹

Efter att ha läst en artikel i Sydsvenskan där LR:s nuvarande chefsförhandlare Ingrid Lindholm hade uttalat sig i egenskap av ombud, kontaktade jag henne för ett samtal.²² Lindholm fick under vårt telefonsamtal tala fritt om den problematik hon menar föreligger i sammanhang där lärare ingriper fysiskt

uppdaterad 2020-10-13, <<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollarlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/indragen-larar--och-forskollarlegitimation>>, besökt 2020-10-27.

²⁰ Lars Lunning var tidigare lagman i Svea och Göta hovrätter. Han har även varit verksam med arbetsrättsligt lagstiftningsarbete och med rättstillämpningen i AD. Gudmund Toijer är justitieråd och tidigare lagman i Svea hovrätt. Han har lång erfarenhet av arbetsrättsligt lagstiftningsarbete har varit ersättare för vice ordförande i AD. Per Lindblom är assessor i Svea hovrätt sedan 2005 och har bl.a. varit sekreterare i AD.

²¹ Rapport från Lärarförbundet (2019).

²² Se not 1 för att ta del av artikeln.

mot elever. Jag kompletterade med frågor då jag ansåg det vara nödvändigt för besvarande av uppsatsens frågeställning. Uppgifterna bottnar i för henne mångårig erfarenhet av att företräda lärare i liknande tvister. Hennes erfarenhet var att hon i egenskap av ombud ständigt hade ärenden där lärare påstods ha kränkt elever, både fysiskt och verbalt.

Under vårt samtal fick jag rådet att begära ut förhandlingsprotokoll från tvisteförhandlingar där tvisten rört lärares anställning eller disciplinpåföljd. Jag kontaktade Stockholms stad, Uppsala kommun, Göteborgs stad, Malmö stad, Lunds kommun samt Helsingborgs stad. Det visade sig dock att det var mycket svårt för samtliga kommuner att finna tvisteförhandlingsprotokoll där upprinnelsen varit fysiskt ingripande mot elev. I de fall något protokoll över huvud taget fanns, var upprinnelsen till tvisten oklar. Efter att ha diskuterat frågan med en av Stockholms stads förhandlare gav denne mig rådet att istället begära ut protokoll från överläggningar, dvs. en form av samtal som den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla enligt AB och Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), bl.a. före det att arbetsgivaren meddelar eventuell disciplinpåföljd. För att en tvisteförhandling ska bli aktuell krävs att det efter en sådan överläggning föreligger en tvist, vilket är ovanligt förekommande. Därav svårigheten att finna protokoll från sådana typer av förhandlingar.

Begäran om protokoll från överläggningar preciserade jag enligt följande; protokoll från överläggningar mellan lärare/lärares fackförbund och staden X. Upprinnelsen till förhandlingarna ska ha varit ett fysiskt ingripande från lärarens sida gentemot eleven. Det fysiska ingripandet ska kunna hänföras till 5 kap. 6 § SkoL, dvs. ett ingripande för att komma till rätta med en ordningsstörning eller för att skapa trygghet och studiero.

Majoriteten av städerna eller kommunerna svarade att det skulle krävas alltför långtgående utredningsåtgärder för att finna de handlingar jag var i behov av. Göteborgs stad hade tre registrerade protokoll från överläggningar under perioden 2015-2020. Antalet protokoll är således för få för att det ska vara

möjligt att kunna dra några generella slutsatser om vilka konsekvenser ett fysiskt ingripande kan få. Överläggningarna har skett mellan Lärarförbundet och Göteborgs stad. I två av fallen har Lärarförbundet påkallat överläggning med anledning av att Göteborgs stad övervägt att tilldela läraren en disciplinpåföljd och i det tredje fallet har Staden övervägt att avskeda läraren. En brist är att själva händelsen inte redogörs för i protokollen. Vidare får man inte genom samtliga protokoll ett definitivt svar på vad som faktiskt hänt med lärarens anställning utan de ger mer en fingervisning om var parterna stått. Jag anser dock att protokollen fyller ett illustrativt syfte och kan tjäna som ett åskådliggörande över ”gången” i liknande fall. Underlaget till frågeställningens första fråga kommer alltså i stora delar baseras på dessa protokoll tillsammans med den information som Lindholm lämnat. Båda källorna bör därför betraktas som åskådliggörande om vad som kan hända och inte vad som sker generellt.

För att kunna besvara frågeställningens andra fråga, har Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) tjänat som det fundament det är ägnat att vara. Till AML hör Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS som innehåller områdesspecifika föreskrifter. Dessa har valts ut med hänsyn till sin relevans för området och behandlas på lite olika sätt. Gemensamt för samtliga föreskrifter är att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar står i fokus.

Vad gäller AFS 2015:4 ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” har denna använts som ett sätt att problematisera lärares oklara handlingsutrymme. Peter Ramsjö som för närvarande är doktorand i förvaltningsrätt med inriktning mot utbildningsrätt vid Juridiska institutionen i Uppsala, har i sin artikel ’Skolans arbetsmiljö – något om normkonflikter inom Skolinspektionens tillsynsområde’, fördjudat sig i föreskriften.²³ Under vårt samtal gav han mig idéer och uppslag till hur föreskriften skulle kunna användas i ett arbetsmiljörättsligt sammanhang. Jag har haft god nytta av vårt samtal vid författandet av det avsnitt som berör dessa frågor. Samtidigt vill jag poängtera

²³ Se Ramsjö (2018), *Förvaltningsrättslig tidskrift*. Hädanefter Ramsjö.

att tolkningen av föreskriften på det sätt som gjorts, och som kommer att behandlas senare i uppsatsen, endast är baserat på Ramsjös uppfattning.²⁴

Användningen av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2005:16 om buller har syftat till att lyfta en av de konsekvenser som kan följa av att lärare inte vågar ingripa. Slutligen har AFS 1999:7 om första hjälpen och kristöd behandlats i en kontext av arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla kristöd i situationer där lärares anställning kan vara hotad.

Betydelse för det arbetsmiljörättsliga avsnittet har också Hans Gullberg och Karl-Ingvar Rundqvists digitala version av *Arbetsmiljölagen – kommentarer och författningar* haft.²⁵

Jag har under materialsökningsprocessen försökt att utgå ifrån senast utgivet material. I de få fall detta inte har varit möjligt har en noggrann jämförelse gjorts för att inte förbise avgörande uppdateringar eller ändringar.

1.5 Begrepp

Begreppet *åtgärd* kommer att användas återkommande i den här framställningen. För det första kommer begreppet att användas i kontexten då en lärare ingriper fysiskt mot en elev så som det är konstruerat i 5 kap. 6 § Skoll. För det andra kommer begreppet att förekomma i förhållande till något som kan drabba läraren till följd av att denne ingripit fysiskt gentemot en elev. Begreppet används då parallellt med *konsekvens* där *åtgärd* snarare är en handling som företas av arbetsgivaren. Detta ska skiljas från begreppet *disciplinär åtgärd* som används både inom förvaltningsrätten i form av varning och återkallelse av lärarlegitimation, och inom arbetsrätten i form av skriftlig varning.

²⁴ Se avsnitt 6.3.2. för tolkning av föreskriften.

²⁵ Hans Gullberg, f.d. hovrättsråd. Bl.a. huvudsekreterare i arbetsmiljöutredningen. Karl-Ingvar Rundqvist, tidigare regeringsråd och ledamot i lagrådet.

Ytterligare begrepp som kan behöva klargöras är *huvudman* och *rektor*. Huvudman är den som anordnar utbildning och ansvarar för att den bedrivs i enlighet med gällande lagar och regler. I det här arbetet är det kommunen som agerar huvudman. Utöver kommunala huvudmän finns statliga, regionala och enskilda huvudmän. Rektorn har en annan uppgift i kedjan som istället innefattar att leda utbildningen och ansvara för det dagliga arbetet på skolorna.²⁶

Ett snarlikt klargörande behöver även göras av begreppet *arbetsgivare*. För kommunal verksamhet är det huvudmannen som har arbetsgivaransvar. Vissa delar av arbetsgivaransvaret kan dock delegeras till chefspersoner, t.ex. till rektorer. När begreppet arbetsgivare förekommer kan det alltså åsyfta både kommuner som sådana och rektorer, exempelvis vad gäller arbetsmiljöansvaret.

1.6 Forskningsläge

Förevarande uppsatsområde innehåller till stora delar en blandning av läroböcker, handböcker och kommentarer om skolan, delvis riktade till skolledare och rektorer. *Arbetsrätt för skolledare* av Andersson och Ingmanson och *En tryggare skola* av Herlin och Munthe är ett par av dem som använts.²⁷ Det finns alltså, såvitt jag kunnat fastställa, ingen doktrin som behandlar skoljuridik utifrån uppsatsens specifika frågeställningar.

Vad gäller arbetsmiljöområdet är läget lite annorlunda men även här är kommentarer till AML, läroböcker eller handböcker om skolans arbetsmiljö vanligt förekommande. Sett till arbetsmiljörätten i stort har Maria Steinberg, jur. dr och universitetslektor i arbetsrätt, i sin doktorsavhandling

²⁶ Se 2 kap. 2 § 1 st., 9 § SkoL; Warnling Conradson, Sandström och Ahlenius (2020) s. 18; Andersson och Ingmanson (2018) s. 17.

²⁷ Anderz Andersson och jur. dr. Staffan Ingmanson är lärare vid Juridiska institutionen vid Umeå universitet med erfarenhet av rektorsutbildning. Agneta Herlin är skoljurist i Stockholms stad med mångårig erfarenhet av att ge råd och vägledning till skolpersonal. Bo Munthe arbetar sedan 25 år med förebyggande av våld och hot för särskilt utsatta yrkesgrupper.

Skyddsombud i allas intresse, forskat om skyddsombudens rättsliga ställning och befogenheter.²⁸ Nuvarande universitetslektor vid juridiska institutionen vid Göteborgs universitet Peter Andersson har i sin doktorsavhandling *Vidta alla åtgärder som behövs – en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar för att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, behandlat arbetsgivarens ansvar för att förebygga stressrelaterad ohälsa.²⁹ Håkan Hallbäck, tidigare advokat med inriktning mot arbetsrätt och numera verksam lärare i arbetsmiljörätt vid rektorsutbildningen, har skrivit boken *Arbetsmiljörätt – förskola, grundskola, gymnasieskola* som ska fungera som lärobok i undervisningen för arbetsmiljörätt och skola eller som stöd för enskilda studier. Därutöver förekommer *Skolans arbetsmiljö – praktiska typfall* av Tor Nitzelius, tidigare jurist på TCO-S (TCO:s Statstjänstemannasektion) och Göran Söderlöf, jurist på Sveriges Kommuner och Regioner, (SKR).

Maria Refors Legge är doktorand i offentlig rätt vid Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet. Hennes forskning är inriktad mot utbildningsrätt och barnrätt och hon kommer att disputeras under våren 2021. Peter Ramsjö, som nämnts i avsnitt 1.4, håller i skrivande stund (hösten 2020) på med sitt avhandlingsprojekt som rör skolans arbetsmiljö.

Före det att dessa doktoranders avhandlingsprojekt avslutats är alltså skolan och skolans arbetsmiljö relativt utforskade juridiska områden.

1.7 Avgränsning

Den kanske mest centrala avgränsningen hänför sig till typen av ingripande från lärarens sida. Utgångspunkten för uppsatsen är 5 kap. 6 § SkoL, dvs. ingripanden för att tillförsäkra eleverna trygghet och studiero eller för att komma till rätta med en elevs ordningsstörande uppträdande. Däremot kommer uppsatsen inte att gå djupare in på ingripanderättens rättsliga räckvidd utifrån 5 kap. 6 § SkoL. Eftersom uppsatsen inte gör anspråk på att

²⁸ Steinberg (2004).

²⁹ Andersson (2013).

utreda ramarna för lärares fysiska handlingsutrymme kommer därför bestämmelserna om nödvärn och nöd i 24 kap. 1 och 4 §§ BrB inte ägnas eget utrymme. Det samma gäller reglerna om samtycke enligt 24 kap. 7 § BrB.

Uppsatsen kommer att kretsa kring regleringen och förfarandet vid grundskolor med kommunal huvudman. Vad som gäller för skolor med privat huvudman kommer därför att lämnas utanför undersökningsområdet.

Om en lärare agerar utanför ramen för sitt uppdrag och orsakar skada på ett barn kan huvudmannen och i undantagsfall läraren själv bli skadeståndsskyldig.³⁰ Skadeståndslagens regler om ett sådant förfarande kommer däremot inte att behandlas närmare. BEO kan driva frågan om en elevs rätt till kränkingsersättning mot huvudmannen i fall där läraren ingripit på ett sätt som kan upplevas som kränkande. Detta kommer enbart att nämnas i anslutning till avsnittet om elevens rätt att inte utsättas för kränkning samt i ett klagörande avsnitt om BEO:s roll. Eftersom ersättningsanspråket drivs gentemot huvudmannen uppstår i och med anmälan till BEO ingen rättslig konsekvens direkt kopplad till läraren.

Vad gäller de arbetsmiljörättsliga reglerna kommer inte en fullständig utredning av för skolan eventuellt relevanta regler att göras. Dels på grund av utrymmesskäl, dels på grund av bristande relevans för undersökningsområdet. Vid en första anblick kan exempelvis tyckas att AFS 1993:2 ”Våld och hot i arbetsmiljön” vore lämplig att behandla i ett sådant här sammanhang, men eftersom föreskriften enligt de allmänna råden tar sikte på situationer där ”angriparen” är elev och där läraren är den som riskerar att utsättas för våld eller hot, får föreskriften föga betydelse för uppsatsen.³¹

Det finns även arbetsmiljöregler som tar sikte på eleverna, bl.a. i 5 kap. 3 § Skoll om ”trygghet och studiero” men eftersom uppsatsen intar ett

³⁰ Andersson och Boström (2017) s. 127.

³¹ Se AFS 1993:2 s. 6.

lärarperspektiv kommer skyddet för läraren att stå i centrum. Elevers rätt till en god arbetsmiljö kommer inte att utredas.

Det finns flera olika arbetsrättsliga konsekvenser som kan följa av en arbetstagares agerande, beroende på vad som föranlett dem. Jag har valt att avgränsa mig till de konsekvenser som enligt Lindholm och överläggningsprotokollen framstår som vanligast förekommande. Rättsutredningen i anslutning till de arbetsrättsliga konsekvenserna utgår ifrån vad som gäller för en tillsvidareanställning. Några andra anställningsformer kommer inte att utredas. Vidare ska nämnas den avgränsning som gjorts avseende uppsägning från arbetsgivarens sida. Avsnittet är inte ämnat att vara en fullständig utredning av gällande rätt utan endast de omständigheter berörs som kan ha bäring på situationer då lärare ingriper fysiskt.

Eftersom undersökningsområdet utgår utifrån en frågeställning med tydlig förankring till svenska förhållanden kommer endast svensk rätt att beröras. EU-rätten lämnas därför utanför.

Av intresse skulle också kunna vara arbetsgivarens förhandlingskyldighet enligt bl.a. 11 § MBL men eftersom jag anser en sådan redogörelse hamna utanför uppsatsens syfte kommer denna skyldighet inte att behandlas.

För att få arbetsgivarsidans bild av den rådande situationen hade med fördel kontakt kunnat tas med huvudmän eller rektorer. På grund av att mycket tid har lagts på att försöka få del av överläggningsprotokoll har jag inte haft möjlighet att prioritera arbetsgivarsidan. Jag har därför fått begränsa mig till arbetstagarsidan, vilket jag i sig inte ser som något problem eftersom uppsatsen så tydligt intar arbetstagarens perspektiv. Det är också ur det perspektivet uppsatsen bör läsas och förstås.

Slutligen vill jag notera att det har förts diskussioner huruvida 5 kap. 6 § SkoL överhuvudtaget berättigar lärare och rektorer att ingripa fysiskt

eftersom, som vi också ska se längre fram, kroppsliga ingripanden enligt RF kräver stöd i lag. Diskussionen har bottnat i en tveksamhet huruvida SkoLL utöver de allmänna ansvarsfrihetsgrunderna nöd och nödvärn utgör ett sådant stöd, just på grund av bestämmelsens oklara formulering.³² I den här uppsatsen kommer någon diskussion inte att föras om huruvida en sådan rätt föreligger eller inte. Utgångspunkten för uppsatsen är att 5 kap. 6 § SkoLL ger lärare rätt att vidta ingripanden av fysiskt slag.

1.8 Disposition

Arbetets andra kapitel är ämnat att försöka placera läraryrket i sin kontext av dels företrädare för det allmänna och den förvaltningsrättsliga aspekten av läraryrket, dels det arbetsrättsliga förhållandet mellan läraren som arbetstagare, och arbetsgivaren. Kapitlet ska tjäna som en grundläggande förståelse till varför de förvaltningsrättsliga och arbetsrättsliga konsekvenserna kan komma att aktualiseras. Det tredje kapitlet presenterar det för uppsatsen centrala lagrummet, 5 kap. 6 § SkoLL och de regler som begränsar möjligheten till fysiska ingripanden. I kapitel fyra behandlas de förvaltningsrättsliga konsekvenserna i SkoLL i form av varning och återkallelse av legitimation. Detta utifrån de av LAN meddelade besluten. Efter genomgången av de förvaltningsrättsliga konsekvenserna följer i kapitel fem konsekvenser av arbetsrättslig natur. Det sjätte kapitlet utgörs av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och en genomgång av de för uppsatsen relevanta föreskrifterna utfärdade av Arbetsmiljöverket. Uppsatsen avslutas i kapitel sju med en analys utifrån frågeställningens sista fråga.

³² Lerwall (2020) s. 216 f.; Gustafsson och Enkvist i Sheutz (2017) s. 30 ff.

2 Skolan och läraren – ett möte mellan förvaltningsrätt och arbetsrätt

De regler som rör förhållandet mellan enskilda individer och det allmänna tillhör det förvaltningsrättsliga området. Med det allmänna menas stat och kommun. Det är alltså till det här området som den kommunala skolan hänför sin verksamhet.³³ Eftersom den kommunala skolan tillhör det allmänna är den också en förvaltningsmyndighet med offentlighetsregler. Störst betydelse för just den här uppsatsen har, förutom AML, Skoll. En yrkesverksam lärare i den kommunala skolan är med andra ord en representant för det allmänna. Det är på den här grunden en lärare kan drabbas av disciplinära påföljder kopplade till yrket.³⁴ Dessa åtgärder redogörs för i kapitel fyra.

Vid sidan av det förvaltningsrättsliga regelverket finns det arbetsrättsliga, dvs. det regelverk som reglerar den arbetsrättsliga aspekten av förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, kommunen och läraren. De konsekvenser kopplade till anställningsförhållandet och som presenteras längre fram vilar alltså på ett anställningsavtal. Sådana konsekvenser är frikopplade från själva läraryrket, men en omständighet som kan få betydelse i de fall arbetsgivaren ensidigt vidtar en åtgärd är det faktum att arbetsgivaren är en kommun. Som vi ska se längre fram kan det kommunala kollektivavtalet bli relevant. LAS är tillämplig på arbetstagare i allmän och enskild tjänst.³⁵ Således gäller lagen för lärare i den kommunala skolan, vilket innebär att de i egenskap av arbetstagare åtnjuter det skydd mot bl.a. uppsägning och avsked som följer enligt LAS.

³³ Warnling Conradson, Sandström och Ahlenius (2020) s. 23.

³⁴ Ibid. s. 26 f.

³⁵ Se 1 § LAS.

Vid införandet av de disciplinära sanktionsmöjligheterna diskuterades åtgärdernas förhållande till arbetsrätten. I förarbetena kommenterades dock endast den statliga legitimationen. Man sa att en sådan inte påverkar anställningsförhållandet, att en varning därmed inte rubbar anställningsförhållandet och att ett återkallande av en legitimation inte automatiskt innebär att en lärare kan sägas upp, i situationer som inte annars skulle motivera arbetsrättsliga åtgärder. Med det sagt, anfördes vidare att arbetsgivaren kan se sig manad att exempelvis se över möjligheten till omplacering eller uppsägning. Vidare diskuterades allmänt det faktum att en legitimation återkallas och vilken betydelse det kan få för anställningen. Utredaren anförde att läraren inte självständigt får ansvara för undervisning eller betygsättning av elever utan legitimation.³⁶

Vad som gäller för kommunal verksamhet diskuteras inte i propositionen och några direkta slutsatser är därför vanskliga att dra. Oavsett har de parallella systemens förhållande till varandra väckt frågor. Även om jag inte kommer att diskutera förhållandet djupare än så, anser jag det vara ologiskt att lämna de förvaltningsrättsliga konsekvenserna utanför den här typen av arbete.

³⁶ Prop. 2010/11:20 s. 58.

3 5 kap. 6 § SkoLL

3.1 Inledning

Som redogjordes för i det inledande kapitlet är en vedertagen uppfattning att vårdnadshavares tillsynsplikt som följer av FB, övergår till skolpersonal vid skoldagens början. Utöver de allmänna ansvarsfrihetsgrunderna i 24 kap. BrB framgår av såväl förarbeten som praxis och doktrin att tillsynsplikten är att betrakta som en ansvarsfrihetsgrund för rektorer och lärare.³⁷ 5 kap. 6 § SkoLL nuvarande utformning är ett resultat av HD:s avgörande NJA 2009 s. 776. Tanken var att principer om rektorer eller lärares rätt att enligt allmänna principer ingripa fysiskt inom ramen för sin tillsynsplikt skulle komma till uttryck i lagtexten.³⁸

5 kap. 6 § SkoLL lyder enligt följande:

”Rektorn eller en lärare får vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra eleverna trygghet och studiero eller för att komma till rätta med en elevs ordningsstörande uppträdande.

Enligt de förutsättningar som anges i 7–23 §§ får det beslutas om utvisning ur undervisningslokalen, kvarsittning, tillfällig omplacering, tillfällig placering vid en annan skolenhet, avstängning och omhändertagande av föremål.

En handledare som avses i 21 kap. 13 § får vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som en lärare får vidta enligt första stycket och besluta om utvisning ur undervisningslokalen och omhändertagande av föremål enligt de förutsättningar som anges i 7 och 22 §§.

En åtgärd enligt första, andra eller tredje stycket får vidtas endast om den står i rimlig proportion till sitt syfte och övriga omständigheter.”

³⁷ Se Prop. 2009/10:165 s. 323 och 681; NJA 1988 s. 586; NJA 2009 s. 776; Herlin och Munthe (2011) s. 107.

³⁸ Herlin och Munthe (2011) s. 108 och s. 128.

Störst betydelse för det här arbetet har bestämmelsens första stycke som alltså utgör den rättsliga grunden för lärares möjlighet att ingripa fysiskt. Viktigt att notera är paragrafens sista stycke som anger kravet på att åtgärderna får ske endast om de är proportionerliga i förhållande till sitt syfte och övriga omständigheter.

3.2 Begränsningar av fysiska ingripanden

I följande tre avsnitt kommer jag att gå igenom de bestämmelser som på något vis begränsar möjligheterna för lärare att ingripa fysiskt mot elever. Syftet med en sådan genomgång är att ge läsaren en grundläggande förståelse för varför lärarens anställning kan komma att påverkas på ett eller annat sätt.

3.2.1 Grundlagsskyddet i 2 kap. 6 § RF

I RF:s andra kapitel stadgas de grundläggande fri- och rättigheterna. Utöver det absoluta skyddet mot dödsstraff och bl.a. kroppsstraff som finns i 2 kap. 4-5 §§ RF återfinns i samma kapitels sjätte paragraf skyddet mot annat påtvingat kroppsligt ingrepp. Bestämmelsen tar sikte på allt våld mot kroppen, även mildt våld. När det gäller kraven på att något ska anses vara påtvingat avses inte enbart fysiskt tvång utan även de situationer som inte är helt frivilliga.³⁹ I bestämmelsen föreskrivs skyddet som var och en har att gentemot det allmänna inte behöva tåla kroppsliga ingrepp. Som anförts i kapitel två omfattar det allmänna både stat och kommun.⁴⁰ Skyddet är inte absolut utan kan begränsas med stöd i lag.⁴¹ Begränsningar av skyddet får göras endast för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle och får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett dem.

Applicerat i skolmiljön innebär grundlagsskyddet att en skola som utför offentlig maktutövning i det allmännas tjänst måste tillgodose skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp i sina verksamheter.

³⁹ Bull och Sterzel (2019) s. 72.

⁴⁰ Ibid. s. 58.

⁴¹ Se 2 kap. 20 § 1 st. 2 p. RF.

3.2.2 Elevens rätt att inte kränkas

Redan före det att barnkonventionen blev en del av svensk lag den 1 januari 2020, hade vissa grundläggande värden betydelse i den svenska Skoll. I förarbetena till Skoll hänvisas till konventionen och utredaren understryker att åtgärder för att lösa uppkomna problem på skolan inte får vara kränkande för eleven.⁴² Vid utformningen av Skoll valde man att ägna lagens sjätte kapitel åt åtgärder mot kränkande behandling av elever. 6 kap. 9 § Skoll utformades som ett förbud för huvudmannen eller personalen att utsätta elever för kränkande behandling. I lagtexten definieras kränkande behandling som ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker en elevs värdighet.⁴³ Definitionen är med andra ord vid och kan innefatta en rad olika beteenden och handlingar, allt från brottsliga handlingar till obetänksamma kommentarer.⁴⁴ Utan att analysera bestämmelsen allt för djupt kan nämnas några exempel på kränkningar. Det kan vara tillmälen om övervikt, hårfärg eller påståendet om att någon är en ”plugghäst.” Verbala nedsättningar är dock ingen förutsättning för att det ska anses utgöra en kränkning. Genom att rycka någon i håret kan man visa sitt ogillande gentemot någons hårfärg och på det viset kränka eleven i fråga. Utfrysning är ett exempel på en psykisk kränkning som omfattas.⁴⁵

I mötet mellan lärare och elev är det ofta andra typer av kränkningar som kan förekomma. Warnling, Conradsson m.fl. nämner en lärares himlande med ögonen gentemot en elev med ”fel” politiska åsikter som ett exempel. Enligt författarna måste det dock göras en åtskillnad mellan kränkningar i skollagens mening och en lärares befogade tillrättavisningar. Skillnad bör också göras mellan verkliga kränkningar och en eventuellt stressad lärares illa genomtänkta tillsägelse. Samma författare menar att det får antas att den vanligaste kränkningen sker då en lärare ingriper fysiskt för att upprätthålla

⁴² Prop. 2009/10:165 s. 322 f.

⁴³ Se 6 kap. 3 § 5 st. Skoll.

⁴⁴ Prop. 2005/06:38 s. 112.

⁴⁵ Prop. 2007/08:95 s. 575; prop. 2009/10:165 s. 693.

ordning och reda.⁴⁶ För att förebygga och förhindra kränkande behandling ska skolorna bedriva ett aktivt arbete mot kränkande beteende och handlingar.⁴⁷

Huvudmannen är enligt 6 kap. 12 § SkoL skyldig att betala skadestånd till en elev som blivit kränkt, om kränkningen inte är ringa. En närmare genomgång av förfarandet i BEO görs i kapitel 4.2.

3.2.3 Straffbestämmelserna i BrB

Brottsbalkens bestämmelser är inte inskränkta till att omfatta en viss personkrets utan var och en som begår en handling som är straffbelagd, gör sig skyldig till brott.⁴⁸ Det faktum innebär att läraren likt vem som helst kan göra sig skyldig till exempelvis misshandel när denne tar tag i eller flyttar en elev.

Två fall som utöver HD:s senaste prejudikat från 2020, är vägledande i sammanhanget rörande lärares befogenheter att ingripa fysiskt, är *Äppelkastarfallet* och *Snöbollskrigsfallet*.⁴⁹ I det första fallet hade läraren tagit ett hårt tag om en elevs nacke efter att denne inte lyssnat på uppmaningen att följa med till rektorsexpeditionen. Händelsen föregicks av äppelkastning i ett kapprum. Läraren dömdes för misshandel i enlighet med 3 kap. 5 § BrB men utan påföljd med hänvisning till dåvarande 33 kap. 4 § 3 st. BrB om påföljdseftergift. I *Snöbollskrigsfallet* som behandlar två incidenter, dömdes en lärare och en elevassistent för olaga frihetsberövande och misshandel efter att ha stängt in en elev på en toalett och mot dennes vilja hållit kvar eleven där. Den andra incidenten innefattar snöbollskastning/mulning av en elev efter att elevassistenten blivit prickad med en snöboll av eleven. Dessförinnan hade eleven inte lyssnat på tillsägelse från assistenten. Efter mulningen gick

⁴⁶ Warnling Conradsson, Sandström och Ahlenius (2020) s. 67 f. Wiweka Warnling Conradson är professor i offentlig rätt vid juridiska institutionen, Stockholms universitet. Henrik Ahlenius och Lena Sandström, doktorander vid Stockholms universitet vid filosofiska respektive juridiska institutionen.

⁴⁷ Se 6 kap. 6-8 §§ SkoL.

⁴⁸ Se 1 kap. 1,3 §§ BrB.

⁴⁹ NJA 1988 s. 586 och NJA 2009 s. 776.

eleven till fysiskt angrepp och assistenten fälde eleven till marken.
Elevassistenten dömdes för ringa misshandel för mulningen.

Förfarandet vid BEO inleds då en elev eller en elevs föräldrar gör en anmälan till BEO som i sin tur utreder ärendet. Om myndigheten kommer fram till att en kränkning har ägt rum, kan den föra en skadeståndstalan mot huvudmannen för elevens räkning.⁵² Skadeståndstalan förs alltså inte mot läraren utan i det här fallet mot kommunen.⁵³

För att undanröja förvirring mellan de två olika förfarandena ska jag försöka förtydliga händelseförloppen i de olika instanserna med följande exempel.

Eleven A upplever sig ha blivit utsatt för en kränkning av en lärare till följd av att denne fattat tag i A:s arm. A:s föräldrar anmäler händelsen till Skolinspektionen, som bedömer om handlandet utgjort en kränkning eller inte. Om Skolinspektionens bedömning är att en kränkning ägt rum anmäler Inspektionen händelsen till LAN och yrkar antingen varning eller återkallelse av legitimationen. LAN gör sedan en självständig bedömning. A:s föräldrar anmäler samma händelse till BEO som beroende på sin bedömning av huruvida lärarens handlande utgjort en kränkning eller inte, kan välja att driva skadeståndstalan mot huvudmannen för elevens räkning.

4.3 Varning och återkallelse av lärarlegitimation

Skoll ställer upp tre situationer då en lärare kan bli varnad.

1. Om läraren varit oskicklig i sin yrkesutövning.
2. Om läraren i eller i samband med yrkesutövningen gjort sig skyldig till brott som gör att lämpligheten att verka som lärare kan ifrågasättas.
3. Om läraren på annat sätt visat sig mindre lämplig att bedriva undervisning.⁵⁴

⁵² Se 6 kap. 15 § Skoll; Lerwall (2020) s. 230; Barn- och elevombudet: Hur går det till?, uppdaterad 2020-09-01, <<https://beo.skolinspektionen.se/lamna-uppgifter/hur-gar-det-till/>>, besökt 2020-12-20.

⁵³ Se NJA 2016 s. 596 där HD prövade frågan om skadestånd enligt Skoll.

⁵⁴ Se 2 kap. 23 § 1 st. 1-3 p. Skoll.

Exempel på oskicklighet i yrkesutövningen är att läraren inte är mottaglig för kompetensutveckling, saknar förmåga att förmedla kunskaper och stödja eleverna i deras lärande eller uppvisar brister i sitt yrkesansvar.⁵⁵ Brott som gör att lämpligheten kan ifrågasättas kan vara försäljning av alkohol till elever. Ett fall som var uppe för prövning i LAN handlade om en lärare som dömts för ringa misshandel efter att denne hämtat in en elev efter en rast. Vid tillfället hade läraren greppat eleven om nacken varvid rodnad och smärta uppstått. Enligt LAN visade händelsen att lärarens lämplighet att verka som lärare kunde ifrågasättas och denne meddelades en varning.⁵⁶

Den tredje punkten ovan tar sikte på handlingar som inte är brottsliga men där varning ska kunna aktualiseras, så som kränkningar och trakasserier.⁵⁷ Ett ärende som visserligen inte ledde till att LAN meddelade varning, men där bedömningen utgick från punkten tre, var LAN dnr 2014:898. Efter diskussion mellan en lärare och en elev om att eleven i fråga vägrade lämna klassrummet hade läraren tagit tag i elevens armar och dragit upp denne ur stolen för att sedan fösa ut eleven ur klassrummet. Skolinspektionen drev ärendet och menade att läraren skulle meddelas varning för kränkande behandling.

Stycke två i samma paragraf gäller för återkallelse av legitimation. Stycket är utformat på näst intill samma sätt, med den skillnaden att det ska vara fråga om grov oskicklighet, allvarligt brott eller att läraren är särskilt olämplig för yrket.⁵⁸ För grov oskicklighet krävs att bristerna i den professionella yrkesutövningen är allvarliga och att dessa inte upphört, trots samtal med och

⁵⁵ Prop. 2010/11:20 s. 59.

⁵⁶ Se LAN beslut, dnr 2015:1305. Se även LAN beslut, dnr 2016:561 där läraren tidigare dömts för ringa misshandel efter att ha fattat tag om elevens handled, vridit dennes arm bakom elevens rygg. Eleven hade trots tillsägelser inte flyttat sig från en dörr. Läraren meddelades varning med hänsyn till att denne begått ett misshandelsbrott i sin yrkesutövning och att brottet gjorde att lärarens lämplighet att verka som lärare kunde sättas ifråga.

⁵⁷ Prop. 2010/11:20 s. 61.

⁵⁸ Se 2 kap. 23 § 2 st. 1,2 och 4 p. Skoll.

tillsäkringar från arbetsgivaren. Särskilt olämplig att bedriva undervisning anses den vara som kontinuerligt har ett olämpligt beteende, trots att detta uppmärksammas av arbetsgivaren.⁵⁹ I LAN dnr 2019:758 bedömdes läraren varit såväl grovt oskicklig i sin yrkesutövning, som särskilt olämplig att bedriva undervisning. Beteendet bestod i bl.a. ett mycket illa språkbruk och nonchalant bemötande gentemot elever, kollegor och vårdnadshavare. Ett beteende som inte upphört trots stödinsatser och arbetsrättsliga varningar.

LAN beslutade i LAN dnr 2019:1022 att återkalla lärarens legitimation med hänvisning till en hovrättsdom där läraren blivit fälld för sexuellt ofredande. LAN meddelade sitt beslut med hänvisning till 2 kap. 23 § 2 st. 2 p. SkoL, dvs. lärarens lämplighet att verka inom yrket efter att ha begått ett allvarligt brott. I beslutet påtalades att LAN inte är formellt bunden av en dom men att domen har betydande bevisverkan.⁶⁰

För att sammanfatta och problematisera utfallen av besluten något ska sägas att det vid fysiska ingripanden som en lärare har vidtagit i situationer där ordningen har varit störd har såvitt jag kommit fram till, återkallelse av legitimation inte förekommit. För att återkalla en lärarlegitimation krävs, vilket också framhölls i förarbetena till bestämmelserna, uppenbart grövre handlingar. Det är tydligt att syftet från lärarens sida i de fallen varit något annat än att försöka upprätthålla trygghet och studiero eller komma till rätta med någons ordningsstörande beteende.

I två fall har LAN meddelat varning efter att läraren ingripit fysiskt, LAN dnr 2015:1305 och LAN dnr 2016:561. Fallen har det gemensamt att besluten föregicks av en dom om ringa misshandel för den händelse som föranledde prövningen i LAN. I enlighet med LAN:s kommentar i LAN dnr 2019:1022 har en brottmålsdom betydande bevisverkan och ett brott som begåtts i yrkesutövningen ska betraktas som en allvarlig händelse. Med andra ord kan

⁵⁹ Prop. 2010/11:20 s. 60 ff.

⁶⁰ Se även LAN beslut, dnr 2017:1364 där återkallelse föregåtts av en dom för sexuellt övergrepp mot barn och sexuellt ofredande, och LAN beslut, dnr 2018:1841 där läraren haft sexuellt umgänge med elev, dock utan föregående brottmålsdom.

tingsrättens prövning av en händelse komma att få konsekvenser för bedömningen i LAN. Varning utan en föregående brottmålsdom har, utifrån de beslut jag tagit del av, inte meddelats.

Svårigheten att finna beslut där lärarens handlande faktiskt ansetts vara kränkande samtidigt som detta handlande varit ett resultat av en ordningsstörning, utan en föregående brottmålsdom, kan tyda på att Skolinspektionen i sin första bedömning ofta kommer fram till att förutsättningarna för att meddela en varning inte är uppfyllda. Man skulle därför kunna dra slutsatsen att det lagtekniskt finns utrymme för att meddela varning i fall där läraren ingripit fysiskt till följd av en ordningsstörning men att sådant handlande, än så länge, inte bedömts utgöra en kränkning. Den oro som vissa lärare uttryckt i de undersökningar som gjorts tycks alltså sakna fog, åtminstone vad gäller oron för att faktiskt bli varnad eller förlora sin lärarlegitimation. Faktum att endast 34 % av lärarna känner till sina rättigheter och skyldigheter i samband med en anmälan skulle kunna tyda på att oron kanske snarare är ett resultat av ovisshet än en reell oro över att en disciplinär åtgärd ska aktualiseras.

5 Arbetsrättsliga konsekvenser

5.1 Inledning

För brott mot bestämmelser i lag eller kollektivavtal förutsätts enligt 62 § MBL stöd i författning eller kollektivavtal för att en arbetstagare ska få en annan påföljd än skadestånd. Vissa av de konsekvenser som kan drabba en lärare har karaktären av en disciplinärpåföljd medan andra inte har det. Avsnitten 5.2 - 5.8 består av en rättsutredning som återföljs av Lindholms uppfattning om vad som sker från det att en ordningsstörande situation uppstår, till dess att läraren drabbas på ett eller annat sätt. Exemplet ska ses som ett representativt händelseförlopp. För att förstå systematiken i rättsutredningen som tar sin början i nästa avsnitt, ska nämnas att strukturen utgår ifrån Lindholms typfall.

5.2 Avstängning

När man talar om avstängning avses arbetsgivarens möjlighet att förbjuda arbetstagaren att utföra arbete. Det är ett ensidigt beslut från arbetsgivarens sida och kan bl.a. göras när det föreligger ett behov av att hålla arbetstagaren borta från arbetsplatsen exempelvis under tiden som arbetsgivaren utreder en händelse.⁶¹ Avstängning som sker på grund av en pågående utredning ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och är inte att betrakta som en disciplinärpåföljd i enlighet med det kommunala kollektivavtalet AB 17.⁶²

Förseelsefallen, dvs. då arbetstagaren tillfälligt kan tas ur arbete av arbetsgivaren, regleras i § 10 mom. 1 AB 17. Med tillfälligt menas enstaka arbetspass. Mom. 1 tar sikte på händelser som rör arbetstagarens uppträdande då denne inte rättat sig efter tillsägelse, exempelvis uppträtt onyktert vid upprepade tillfällen.⁶³ Avstängning under utredning regleras i § 10 mom. 2 AB 17. Bestämmelsen preciserar vid vilka situationer arbetsgivaren kan

⁶¹ Stenström (2003/04) nr. 1, *JT* s. 90 och s. 98.

⁶² Se Kommentarer till AB 17 s. 26.

⁶³ *Ibid.*

stänga av arbetstagaren. Avstängning får ske om arbetstagaren på sannolika skäl är misstänkt för, eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet eller brott som kan medföra fängelse.⁶⁴ Arbetsgivaren har rätt att för högst 30 kalenderdagar i sänder stänga av arbetstagaren i avvaktan på ett eventuellt beslut om bl.a. disciplinpåföljd, uppsägning, omplacering, eller annan åtgärd.⁶⁵

5.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

Det står arbetstagaren fritt att ingå avtal om anställning med arbetsgivaren. På samma sätt står det också denne fritt att avsluta sin anställning. Arbetstagaren behöver således inte uppge något skäl till att denne väljer att säga upp sig.⁶⁶ Anställningsavtal gäller som huvudregel tills vidare och för att få ett sådant avtal att upphöra är utgångspunkten att viss uppsägningstid ska beaktas, oavsett om initiativet till uppsägningen är arbetsgivarens eller arbetstagarens.⁶⁷ En minsta uppsägningstid om en månad gäller i enlighet med 11 § 1 st. LAS. Den varierar dock beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd.⁶⁸

I protokoll från 2019-04-26 framgår att läraren i fråga blev erbjuden möjlighet till överenskommelse om avgångsvederlag,⁶⁹ vilket läraren tackade nej till. Rektorn hade i den interna utredningen kommit fram till att läraren bl.a. hade haft ”hårdhänt fysisk kontakt med elever.” Läraren uppgav under överläggningen att denne inte fått vara en del av utredningen eller fått möjlighet att försvara sig. Både läraren och arbetsgivaren ställde sig däremot

⁶⁴ Se § 10 Mom. 2 AB 17.

⁶⁵ Se Kommentarer till AB 17, s. 26.

⁶⁶ Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 387; Dalekant och Weihe, Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 §, 2 st., Karnov, besökt 2020-12-14, (JUNO).

⁶⁷ 4 § LAS; jfr prop. 1981/82:71 s. 64; Lunning, Toijer och Lindblom (2018), digital uppdatering, ”Anställningens upphörande” 5 st.

⁶⁸ Se 4 § 2 st. och 11 § LAS. Har arbetstagaren fyllt 68 år har denne inte rätt till längre uppsägningstid än en månad, se 33 b § LAS. Undantag från reglerna om uppsägningstid får göras i kollektivavtal, se 2 § 4 st. LAS.

⁶⁹ Ett annat ord är utköp, se avsnitt 5.4 för genomgång.

positiva till att läraren skulle lämna sin anställning med en månads uppsägningstid.⁷⁰

I protokoll från 2020-07-02 har Lärarförbundet begärt överläggning med anledning av att arbetsgivaren avsåg att avskeda läraren. Av protokollet framgår inte vad händelsen innefattat mer än att arbetsgivaren uppgett att våld aldrig är accepterat. Lärarförbundet menade att åtgärden att avskeda läraren var för långtgående och att en skriftlig varning hade varit tillräcklig. Efter att arbetsgivaren stått fast vid sitt beslut om avsked, valde läraren att säga upp sig själv. Avsked blev av den anledningen inte aktuellt.⁷¹

5.4 Överenskommelse om avgångsvederlag

Anställningsavtal gäller, som tidigare anförts, tillsvidare och LAS är som huvudregel tvingande till arbetstagarens förmån. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock genom att gemensamt ingå ett avtal, komma överens om att anställningen ska upphöra.⁷² Överenskommelse om avgångsvederlag är alltså ingen av LAS sanktionerad rättighet utan bygger på allmänna avtalsrättsliga regler, bl.a. avtalslagen. Ofta föregås en överenskommelse av en tvist om anställningens giltighet men den kan träffas även utan att tvist föreligger. Överenskommelsen brukar kallas för förlikningsuppgörelse.⁷³

Utköp av arbetstagare, eller överenskommelse om avgångsvederlag är olika benämningar på lika företeelser. Parterna träffar en överenskommelse där beloppet för den ekonomiska ersättningen, avgångsvederlaget, ska anges och därmed bli en del av avtalets innehåll. Eftersom en överenskommelse inte utgör en uppsägning behöver någon uppsägningstid inte beaktas.⁷⁴

⁷⁰ Överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Lärarförbundet angående varsel om disciplinåtgärd, 2019-04-26. Läraren fick även en skriftlig varning, se avsnitt 5.6.

⁷¹ Överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Lärarförbundet angående varsel om avsked, 2020-07-02.

⁷² Se 2 § 2 st. LAS; Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 2 §, kapitel 1 3 st., Lexino 2020-07-01 (JUNO); Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 380.

⁷³ Molin (2017) s. 178.

⁷⁴ Ibid. s. 180.

5.5 LAS-varning

En så kallad LAS-varning utgör inte en disciplinär åtgärd utan är att betrakta som information från arbetsgivaren till arbetstagaren om att dennes beteende, om det inte upphör, kan leda till uppsägning. I AD 2010 nr 11 uttryckte domstolen betydelsen av arbetsgivarens upplysning till arbetstagaren om att dennes beteende kan komma att leda till att anställningsförhållandet upphör. Vidare sas att en uppsägning inte ska framstå som överraskande, varvid varningar utgör ett led i att uppmärksamma arbetstagaren om att en sådan åtgärd kan komma att bli aktuell. Det kan handla om att arbetstagaren misskött sig, kommit försent till arbetet, varit slarvig i arbetet osv. Varningen är ofta kortfattad och tyngdpunkten ligger på framtiden. Tanken är alltså att arbetstagaren ska få en chans att ändra sitt beteende.⁷⁵

5.6 Skriftlig varning

Skriftlig varning är till skillnad från både avstängning och LAS-varning att betrakta som en disciplinär åtgärd.⁷⁶ I 11 § mom. 1 AB 17 anges mycket koncist att en arbetstagare som gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. För fel eller försummelse krävs att arbetstagaren brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.⁷⁷ § 11 mom. 1-3 AB 17 ersätter 11, 12 och 14 § § MBL om förhandlingsrätt.⁷⁸

I ett fall från 2020-09-03 har Lärarförbundet begärt överläggning med anledning av att arbetsgivaren varslat läraren enligt § 11 AB angående tilltänkt disciplinpåföljd. Vid arbetsgivarens redogörelse för grunderna till

⁷⁵ Prop. 1973:129 s. 125; Molin (2017) s. 107.

⁷⁶ Lunning, Toijer och Lindblom (2018), digital uppdatering, ”Varningar och andra slags tillsägelser” 5 st. med hänvisning till bl.a. AD 1985 nr. 88 där AD kom fram till att det finns två typer av varningar, dvs. disciplinpåföljd och tillsägelse. Jag har enbart haft tillgång till den digitala versionen av detta verk vilket saknar sidnumrering. Därav hänvisning till kapitelrubrik och stycke.

⁷⁷ Se Kommentarer till AB 17, s. 32.

⁷⁸ Se Anmärkning under § 11 mom. 3 AB 17.

den tilltänkta påföljden anges att läraren har brustit i sin hantering av en elevsituation där denne släpade en eleven över skolgården för att ta med eleven till rektorn. Lärarförbundet har påpekat att kommunikationen mellan rektor och medarbetare behöver förbättras samt att det finns delade och delvis motsägelsefulla bilder av händelseförloppet beroende på vem som beskrivit det. Arbetsgivaren har uppgett att besked om huruvida denne menade att utdela läraren varning eller inte, skulle ges vid ett senare tillfälle.⁷⁹

I protokoll 2019-04-26, som diskuterades i anslutning till uppsägning från arbetstagarens sida, var fråga också om skriftlig varning enligt § 11 AB. Arbetsgivaren menade att beteendet varit oacceptabelt och kränkande mot eleverna och valde därför att ge läraren en skriftlig varning.

5.7 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Uppsägning av arbetstagare regleras i 7 § LAS. Ett av lagens syften är att, genom de tvingande reglerna i 7 och 18 §§ LAS om uppsägning och avsked, skydda arbetstagare med en tillsvidareanställning mot obefogade uppsägningar och avsked.⁸⁰

7 § 1 st. LAS anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Vid införandet av den första lagen om anställningsskydd ansågs en precisering av begreppet saklig grund vara till men för rättsutvecklingen. Däremot sas redan då, 1973, att en uppsägning kan ha sin grund i arbetstagarens personliga förhållanden men också att det kan bero på att arbetsgivaren är i behov av att göra sig av med personal. Behovet av att göra sig av med personal kan härledas till uppsägningsgrunden arbetsbrist.⁸¹

⁷⁹ Överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Lärarförbundet angående varsel om disciplinåtgärd, 2020-09-03.

⁸⁰ Del Sante, Garpe och Gabinus Göransson (2020) s. 63.

⁸¹ Prop. 1973:129 s. 62, s. 120 f.

5.7.1 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Genom AD:s praxis har arbetsbrist genom åren getts en negativ bestämning vilket innebär att även de fall där det inte föreligger en reell brist på arbetsuppgifter är att betrakta som arbetsbrist, så länge uppsägningen inte kan härledas till arbetstagaren personligen. Uppsägningar på grund av arbetsbrist kan vidtas då arbetsgivaren inte ser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren anser det motiverat utifrån organisatoriska skäl att göra sig av med arbetskraft. Arbetsgivaren har alltså en stor frihet att inom ramen för sin arbetsledningsrätt avgöra när arbetsbrist föreligger.⁸² Däremot är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren annat ledigt arbete hos sig, en så kallad omplacering.⁸³

5.7.2 Uppsägning på grund av personliga skäl

Uppsägningar på grund av personliga skäl återges i LAS som ”förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.”⁸⁴ Liksom vid uppsägning på grund av arbetsbrist, finns kravet på saklig grund. Det ska alltså inte vara möjligt att omplacera arbetstagaren till annat arbete hos arbetsgivaren.⁸⁵

Förarbeten från såväl 1974 som 1982 års anställningsskyddslagar drar upp allmänna riktlinjer för bedömningen av huruvida saklig grund för uppsägning föreligger. I 1973 års proposition sas att personliga skäl kan grunda sig i bl.a. misskötsamhet och brott på arbetsplatsen. De här fallen är alltså kopplade till arbetstagarens beteende. Arbetstagaren kan exempelvis ha haft ett olämpligt uppträdande, vägrat att följa order, eller inte varit kapabel till att samarbeta med arbetsgivaren eller kollegor.⁸⁶ Vad gäller samarbetssvårigheter tycks AD:s uppfattning dock vara att uppsägning får vidtas först efter att alternativa lösningar utretts och utdömts.⁸⁷

⁸² Arbetsledningsrätt - Arbetsgivarens rätt att ensidigt fatta beslut om arbetstagarens prestationer och skyldigheter enligt anställningsavtalet. Se Källström och Malmberg (2019) s. 141 och s. 194.

⁸³ 7 § 2 st. LAS; Källström och Malmberg (2019) s. 141.

⁸⁴ 7 § 4 st. LAS.

⁸⁵ Källström och Malmberg (2019) s. 143.

⁸⁶ Prop. 1973:129 s. 124. Jfr Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 424.

⁸⁷ Jfr AD 1998 nr 108.

Att fortlöpande inte följa de för arbetsplatsen tillämpliga reglerna, oaktat att de enskilda händelserna inte är särskilt allvarliga, ansågs utgöra saklig grund för uppsägning i bl.a. AD 2006 nr 121.

För att en arbetstagare ska kunna sägas upp på grund av misskötsamhet krävs att misskötsamheten eller olämpligheten varit återkommande. Ett enstaka övertramp är vanligtvis inte tillräckligt för uppsägning, såtillvida arbetstagaren genom handlandet inte kan anses klart olämplig för sitt arbete.⁸⁸ AD har vid prövningen av om saklig grund efter av arbetstagaren föregående misskötsamhet, framhållit betydelsen av att arbetsgivaren klargör sina synpunkter och uppmanar arbetstagaren att ändra sitt beteende.⁸⁹

Vid bedömningen av om saklig grund föreläggat har det i förarbeten såväl som av AD slagits fast att hänsyn ska tas till framförallt de eventuella konsekvenser ett beteende kan ha fått för framtiden, dvs. arbetstagarens fortsatta lämplighet för sitt arbete.⁹⁰ Faktorer som kan få betydelse för prövningen av saklig grund är arbetstagarens anställningstid, ställning eller att det inträffade var ett tillfälligt övertramp.⁹¹

Som jag också kommer att uppmärksamma i anslutning till avsnitt 5.8 om avsked, har AD i sin praxis uttryckt att synen på våld som utövats på arbetet eller som haft anknytning till arbetsplatsen bör vara allvarlig.⁹²

⁸⁸ Se prop. 1973:129 s. 62; Lunning, Toijer och Lindblom (2018), digital uppdatering, ”Uppsägning från arbetsgivarens sida (7-10 §§), 7 §, Misskötsamhet i olika former, arbetsvägran m.m., Misskötsamhet i arbetet” 1 st.

Bedömning av om en arbetstagare ansetts vara olämplig för sitt arbete behandlades bl.a. i AD 1984 nr 48.

⁸⁹ Se bl.a. AD 1998 nr 107 och AD 2003 nr 65.

⁹⁰ Prop. 1973:129 s. 62, s. 124 f.; prop. 1981/82:71 s. 65; AD 1996 nr 102; Lunning, Toijer och Lindblom (2018), digital uppdatering, ”Uppsägning från arbetsgivarens sida (7-10 §§), 7 §, Misskötsamhet i olika former, arbetsvägran m.m., Misskötsamhet i arbetet” 1 st.

⁹¹ Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 418.

⁹² Ibid. s. 432 f. med hänvisning till bl.a. AD 1998 nr 145.

5.7.3 Omplacering/ stadigvarande förflyttning

Enligt 7 § LAS får en uppsägning från arbetsgivarens sida ske först efter att möjligheterna till omplacering av arbetstagaren utretts. I en omplaceringssituation hänförlig till arbetstagaren personligen är arbetsgivaren skyldig att ”i skäligen utsträckning” beakta arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning. Denna omständighet är att se som en del av arbetsgivarens lojalitetsplikt och har arbetsgivaren inte beaktat arbetstagarens intresse i detta hänseende, kan en uppsägning inte anses vara sakligt grundad. I propositionen från 1973 sas att samarbetsproblem ofta kan lösas med hjälp att en omplacering.⁹³

Omständigheter som begränsar arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är att arbetsgivaren inte ska tvingas lägga om sin verksamhet eller skapa en ny tjänst för att arbetstagaren ska kunna stanna kvar. Vidare ska arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som denne omplaceras till.⁹⁴

AB 17 föreskriver istället för omplacering, begreppet ”stadigvarande förflyttning.” För stadigvarande förflyttning krävs att det finns vägande skäl om förflyttningen företas mot arbetstagarens vilja.⁹⁵ Vad detta mer specifikt innebär ger kommentaren till AB 17 inte svar på annat än att vägande skäl har en annan innebörd än saklig grund enligt 7 § LAS och medför något mindre hårda krav.⁹⁶ AD har dock haft frågan uppe till bedömning flertalet gånger. I bl.a. två domar från 2006 har domstolen kommit fram till att arbetsgivaren i första hand bör söka lösa problem med mindre ingripande åtgärder än förflyttning och att skälen till förflyttningen ska vara godtagbara.⁹⁷

I AD 2006 nr. 72 uttalade domstolen, med hänvisning till ett tidigare avgörande, att samarbetssvårigheter kan godtas som skäl för förflyttning.⁹⁸

⁹³ Prop. 1973:129 s. 62.

⁹⁴ Källström och Malmberg (2019) s. 148 f.

⁹⁵ § 6 mom. 1, 2 st. AB 17.

⁹⁶ Se Kommentaren till AB 17 s. 19 f.

⁹⁷ Se bl.a. AD 2006 nr 104 och AD 2006 nr 123.

⁹⁸ Se AD 2006 nr 72 med hänvisning till AD 1987 nr 18.

Andra godtagbara skäl kan vara av organisatorisk natur, vilket prövades i AD 2006 nr. 123 där domstolen kom fram till att det inte förelåg vägande skäl för förflyttning.⁹⁹

5.8 Avsked

En arbetstagare får enligt 18 § LAS avskedas om denne grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Enligt motiven till lagen anförs att det måste föreligga ett flagrant fall av misskötsamhet eller illojalitet för att det ska vara fråga om ett grovt åsidosättande av åligganden. Gränsdragningen mellan de förutsättningar som krävs för aktualiserande av uppsägning respektive avsked är dock inte helt skarp.¹⁰⁰ Som exempel nämns bl.a. att arbetstagaren avslöjar yrkeshemligheter i syfte att skada arbetsgivaren.¹⁰¹ I AD 2010 nr. 8 sammanfattar domstolen de utmärkande dragen av de krav som uppställs för att avsked ska kunna aktualiseras. Domstolen anför bl.a. att avsked endast bör förekomma när arbetstagaren handlat på ett sätt som varit avsiktligt eller grovt vårdslöst och som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande.¹⁰² Med hänvisning till propositionen till den nya anställningsskyddslagen, prop. 1981/82:71, sägs också att det finns skäl till ett strängt synsätt på brott som begås i tjänsten och att våld överlag är något som inte ska förekomma på arbetsplatser.

De få avgöranden som finns rörande lärares anställning efter ett fysiskt ingripande har rört just frågan om avsked. AD har då prövat giltigheten för avsked efter det att en lärare agerat fysiskt mot en elev. I de fall har handlandet dock inneburit en klar överträdelse av det tillåtnas gräns i form av örfilar och liknande handlingar. I ett av fallen har läraren även i en brottmålsprocess blivit dömd för att ha misshandlat elever genom att ha dragit dem i öronen och tagit dem hårt i nacken.¹⁰³

⁹⁹ Fallet handlade om en lärare som blivit förflyttad mot sin vilja. Domstolen kom dock fram till att förflyttningen hade sin grund i lärarens religiösa tillhörighet.

¹⁰⁰ Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 467 f.

¹⁰¹ Prop. 1973:129 s. 149.

¹⁰² Se AD 2010 nr 8. Jfr även Källström och Malmberg (2019) s. 166.

¹⁰³ Se t.ex. AD 1997 nr 48 och AD 2006 nr 111.

Avskedande innebär per definition att någon uppsägningstid inte löper. Om det finns en avskedandegrund har arbetsgivaren ingen skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren.¹⁰⁴

5.9 Lindholms representativa exempel

Enligt Lindholm är det möjligt att tala om ett typfall, från det att läraren ingriper, till dess att dennes anställning påverkas på ett eller annat sätt. Scenariot tar inte sällan sin början med att ett gäng 15-åriga elever befinner sig i skolans korridor, trots att de skulle varit på lektion. De bankar på dörren till ett klassrum där en lärare bedriver undervisning. Läraren säger åt eleverna att upphöra med beteendet men de fortsätter att banka. Till slut blir läraren arg och öppnar dörren, varvid eleverna tränger in i klassrummet. Läraren försöker hindra dem från att komma in genom att ta tag i en av elevernas arm.

Därefter får arbetsgivaren uppgifter om att eleven i fråga fått märken på armen, till följd av lärarens grepp. Arbetsgivaren stänger av läraren från arbete under den interna utredningen. En avstängning leder till ryktesspridning på skolan och signalerar att läraren gjort något allvarligt fel. Läraren känner sig ofta misstrodd och utpekad vilket gör det psykiskt omöjligt för läraren att komma tillbaka till arbetet. Läraren upplever det inte sällan som att arbetsgivaren helt tar handen ifrån denne. Situationen leder i de allra flesta fall till att läraren inte vill vara kvar eftersom förtroendet mellan arbetsgivaren och läraren är urholkat. Det brukar utmynna i att läraren säger upp sig, i kombination med en överenskommelse om avgångsvederlag. Enligt Lindholm är omplacering, eller stadigvarande förflyttning, inte en vanligt förekommande arbetsrättslig åtgärd i den här typen av sammanhang.

Alternativet är att arbetsgivaren meddelar en LAS-varning eller varslar om skriftlig varning. Om läraren därefter hamnar i en liknande situation, överväger arbetsgivaren i vissa fall uppsägning på grund av personliga skäl.

¹⁰⁴ Prop. 1973:129 s. 149; Glavå i Glavå och Hansson (2016) s. 374; Källström och Malmberg (2019) s. 166 f.

Ärendet tas i regel till en lokal tvist där parterna förlikas genom att träffa en överenskommelse om avgångsvederlag. Om arbetsgivaren anser att en enskild händelse från lärarens sida är tillräckligt allvarlig, eller om läraren blir dömd för t.ex. ringa misshandel, väljer arbetsgivaren att avskeda läraren.¹⁰⁵

5.10 Sammanfattning och delanalys

Sammanfattningsvis finns det ett antal olika arbetsrättsliga utfall av ett på skolan uppmärksammat fysiskt ingripande från lärare. Anser arbetsgivaren att händelsen bör utredas, kan läraren stängas av i enlighet med § 10 mom. 2 AB 17, i väntan på eventuellt beslut om skriftlig varning. I annat fall anser arbetsgivaren att det är tillräckligt att ge LAS-varning som en uppmaning att sluta med beteendet, vid äventyr av anställningen.

Lindholms uppfattning är att lärare ofta upplever en avstängning som så psykiskt påfrestande, att denne själv väljer att säga upp sig, och att detta inte sällan sker i kombination med en överenskommelse om avgångsvederlag mellan arbetsgivaren och läraren. I ett av protokollen framgick att läraren avböjde ett av arbetsgivaren erbjudet avgångsvederlag och lämnade istället sin anställning för att söka annat arbete. I ett annat protokoll framkom även där att läraren valde att säga upp sig efter att arbetsgivaren framhållit sitt beslut om avsked. Arbetsgivaren kan under sin utredning av händelsen komma fram till att en skriftlig varning enligt AB är tillräckligt ingripande. Den skriftliga varningen kan också ges i kombination med uppsägning. Händelsen hänförlig till 2019-04-26 och då upprättat protokoll är ett exempel på det. Där ansåg arbetsgivaren att lärarens handlande var kränkande mot eleven och att beslutet om skriftlig varning därför skulle stå fast.

Om läraren däremot meddelas skriftlig varning och kvarstår i arbete, men senare hamnar i en liknande elevsituation, överväger arbetsgivaren i vissa fall uppsägning på grund av personliga skäl. Ett sådant förfarande leder även det,

¹⁰⁵ Samtal med Ingrid Lindholm, 2020-10-22.

ofta till en överenskommelse om avgångsvederlag. Vid ett enstaka allvarligt övertramp kan arbetsgivaren välja att varsla om avsked. Utifrån AD:s avgöranden är sådana händelser allvarliga överträdelser utanför skollagens ramar.

För att ge omständigheterna ytterligare djup ska några ord sägas. Utifrån den praxis som finns att tillgå är visserligen slutsatsen att det för avsked krävs allvarliga överträdelser från lärarens sida. Detta innebär dock inte att avsked aldrig kan aktualiseras i andra, mer svårbedömda fall. De situationer då domstolen kommer fram till att en lärares tag i en elevs arm är att betrakta som ringa misshandel, anser jag har fler dimensioner. I 2020 års omtalade fall från HD uttalade domstolen att ett grepp om en elevs nacke normalt sett utgör en kränkning men att läraren ifråga hade vidtagit ett för situationen anpassat grepp om eleven. Handlingen betraktades därför inte som en kränkning av elevens värdighet. Om läraren däremot agerat annorlunda i den situationen och händelsen hade resulterat i en fällande dom om ringa misshandel, skulle en sådan dom kunna få ödesdigra konsekvenser för läraren. Det är med andra ord inte de uppenbara överträdelserna som prövats av AD som vållar bekymmer, utan de handlingar som befinner sig i gränslandet mellan att vara befogade tillrättavisningar och tydliga överträdelser av det tillåtnas gräns.

Utifrån uppsägningsgrunderna kan omplacering betraktas som ett skydd för arbetstagare att slippa uppsägning. I förevarande sammanhang kan det snarare ses som en åtgärd som arbetsgivaren väljer om denne inte anser att lärarens agerande utgör tillräckliga skäl för uppsägning. Det finns såvitt jag vet inga avgöranden där en omplacering av lärare skett till följd av ett ingripande. Vidare är Lindholms uppfattning att omplacering, eller stadigvarande förflyttning, inte är en vanligt förekommande arbetsrättslig åtgärd som företas mot lärare som ingripit fysiskt. Jag menar likväl att det hypotetiskt skulle kunna vara så att lärare som ingriper fysiskt omplaceras på oklara grunder om arbetsgivaren tror att läraren kommer att vålla fortsatta ”bekymmer.” Denna slutsats dras inte minst med beaktande av utredarens kommentar i propositionen från 1973 i samband med omplacering och

samarbetssvårigheter, dvs att samarbetsproblem ofta kan lösas genom en omplacering.¹⁰⁶ Jag menar alltså att det kan finnas en risk för att arbetsgivaren hävdar att det föreligger brister i samarbetet mellan denne och läraren och därför omplacerar läraren.

¹⁰⁶ Se avsnitt 5.7.3.

6 Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön

6.1 Inledning

Den första mer allmängiltiga arbetarskyddslagstiftningen, Yrkesfarelagen, antogs 1889. Lagen ersattes 1912 av lag om arbetarskydd som, efter hand som den industriella och sociala utvecklingen tog fart, ersattes med 1949 års arbetarskyddslag och arbetarskyddskungörelse. År 1963 utvidgades tillämpningsområdet till att utöver privat rörelse, även omfatta statlig och kommunal förvaltning. På 1970-talet tog en omfattande lagstiftningsprocess fart inom arbetsrättens område generellt. Efter att röster höjts om krav på en bättre arbetsmiljö tillsattes år 1970 en arbetsmiljöutredning. I och med den ville man ta ett helhetsgrepp om arbetsmiljön.¹⁰⁷ År 1977 utfärdades AML och lagstiftningen gick från att enbart vara fokuserad på fysiska skador i arbetslivet till att även uppmärksamma den psykologiska sidan.¹⁰⁸

Av 1 kap. 2 § AML framgår att lagen är tillämplig på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Med andra ord omfattas skolverksamhet av lagens tillämpningsområde. 3 kap. 2 § AML fastslår att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Gullberg och Rundqvist poängterar att även ställföreträdare avses när det i arbetsmiljölagen talas om arbetsgivaren. Detta behandlas närmare i kommande avsnitt.¹⁰⁹ I förarbetena till AML framhölls vikten av att lagen utformades som en ramlag avseende kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet, dvs. att AML skulle tjäna som en slags bas, medan specifika föreskrifter skulle precisera på vilket sätt arbetsmiljön skulle vara konstruerad.¹¹⁰

¹⁰⁷ Gullberg och Rundqvist (2018) ”1 kap. Arbetsmiljölagens tillkomst och utveckling,” 1-8 st. Även till detta verk har jag enbart haft tillgång till den digitala versionen vilken saknar sidnumrering. Därav hänvisning till kapitelrubrik och stycke.

¹⁰⁸ Prop. 1976/77:149 s. 59; Hallbäck (2015) s. 18 f.

¹⁰⁹ Gullberg och Rundqvist (2018) ”4 kap. Kommentarer till arbetsmiljölagen, 3 kap. 2 §, Arbetsgivaransvaret,” 1 st..

¹¹⁰ Prop. 1976/77:149 s. 28; Steinberg i Ahlberg, Koch m.fl. (2010) s. 568.

Arbetsmiljöverket meddelar på uppdrag av regeringen föreskrifter och allmänna råd enligt arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen.¹¹¹ Arbetsmiljöverkets föreskrifter publiceras i Verkets författningssamling (AFS). Föreskrifterna riktar sig till arbetsgivarna och är bindande för både arbetsgivare och arbetstagare. I en föreskrift finns tillhörande allmänna råd om hur föreskrifterna bör tillämpas. Ett råd kan exempelvis vara en upplysning om ett lämpligt sätt att uppfylla föreskriftens krav.¹¹² Föreskrifterna är till sin natur rättsligt bindande medan de allmänna råden inte är det.¹¹³ Förevarande kapitel behandlar det systematiska arbetsmiljöarbetet, rektorns ansvar för arbetsmiljön, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, den fysiska arbetsmiljön i form av buller och slutligen arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla krisstöd.

6.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt 3 kap. 2 a § AML är arbetsgivaren skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Arbetet är en viktig förutsättning för att förhindra arbetsplatsolyckor och genom ett välfungerande SAM kan brister i arbetsmiljön uppmärksammas och åtgärdas.¹¹⁴ Mer specifikt innebär bedrivande av SAM att arbetsgivaren har en skyldighet att fortlöpande planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljön uppfyller kravet på att vara god.¹¹⁵ Begreppet som sådant signalerar att arbetsmiljöarbetet är en ständigt pågående process som kräver kontinuerliga kontroller och uppföljningar.¹¹⁶

¹¹¹ Se 2 § 4 p. Förordning (2007:913) med instruktion för arbetsmiljöverket. Se 8 kap. RF för hur normgivningsmakten fördelas mellan olika aktörer.

¹¹² AFS 2015:4 s. 2.

¹¹³ Bull och Sterzel (2019) s. 186.

¹¹⁴ Jfr Gullberg och Rundqvist (2018) ”4 kap. Kommentarer till arbetsmiljölagen, 3 kap. 2 a §, Systematiskt arbetsmiljöarbete 2 st. och Undersökningsansvar 1 st.”; Hallbäck (2015) s. 87.

¹¹⁵ 3 kap. 2 a § 1-2 st. AML.

¹¹⁶ Hallbäck (2015) s. 87.

Vid sidan av AML:s portalstadgande finns AFS:en ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” (SAM-föreskriften).¹¹⁷ Där definieras det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att bl.a. förebygga ohälsa i arbetet.¹¹⁸ Enligt 3 § SAM-föreskriften ska SAM vara en naturlig del av den dagliga verksamheten. Föreskriften kan betraktas som ett system för arbetsmiljöarbetet medan exempelvis föreskriften om ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” (OSA-föreskriften)¹¹⁹ ger materiellt innehåll till SAM vad gäller just den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.¹²⁰

Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan beskrivas genom följande steg. Paragraferna är hänförliga till SAM-föreskriften.¹²¹

1. En arbetsmiljöpolicy ska tas fram, 5 §. SAM ska följas upp varje år, 11 §.
 - i. Arbetsmiljön ska undersökas (arbetsförhållandena riskbedömas), 8 §. Ohälsa och olyckor ska utredas, 9 §.
 - ii. Riskerna ska bedömas, 8 §.
 - iii. Riskerna ska åtgärdas och en handlingsplan upprättas, 10 §.
 - iv. Åtgärderna ska kontrolleras, 10 §.

Till ovan angivna punkter hör vissa så kallade lednings- eller stödprocesser:

1. Samarbeta, 4 §.
2. Skapa rutiner, 5 §.
3. Fördela uppgifter, 6 §.
4. Skaffa kunskap, 6, 7 och 12 §§.

Tre av paragraferna förtjänar en närmare förklaring. Enligt 5 § SAM ska rutinerna beskriva hur SAM ska gå till. Arbetsgivaren ska enligt 8 § SAM-föreskriften kontinuerligt undersöka arbetsförhållandena och bedöma

¹¹⁷ AFS 2001:1.

¹¹⁸ Se 2 § AFS 2001:1.

¹¹⁹ AFS 2015:4.

¹²⁰ Nitzelius och Söderlöf (2018) s. 17.

¹²¹ Listan har gjorts med inspiration ifrån figur 3, Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 s. 13.

riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för att bedriva SAM ska arbetsgivaren enligt 12 § SAM-föreskriften anlita företagshälsovård som har tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för arbetet.

Delegering av arbetsmiljöuppgifter har sin rättsliga grund i 6 § SAM-föreskriften där det talas om att arbetsgivaren ska fördela uppgifterna.¹²² Enligt paragrafen ska arbetsgivaren se till att de som blir delegerade uppgifter har de befogenheter och resurser som behövs. Den som blir delegerad måste ha tillräcklig kunskap om regler hänförliga till arbetsmiljön, fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall.¹²³ Vidare ska uppgiftsfördelningen dokumenteras skriftligt där det tydligt framgår vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet. Detta för att förhindra att uppgifter faller mellan stolarna.¹²⁴

6.2.1 Rektorns ansvar för arbetsmiljön

I en kommun är det de förtroendevalda politikerna i kommunfullmäktige och nämnderna som har det yttersta arbetsgivaransvaret. Det innebär att fullmäktige ska ge förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet och politikerna i utbildningsnämnden ska se till att AML:s regler efterföljs. Ytterst ansvarig enligt AML är alltså kommunen som juridisk person.¹²⁵ Av praktiska skäl är det dock vanligt att arbetsmiljöuppgifterna fördelas från den kommunala nämnden till rektorer eller skolchefer som i sin tur kan fördela uppgifterna vidare till bestämda personer.¹²⁶ Enligt Hallbäck ålägger SkoL genom bl.a. 2 kap. 10 § SkoL¹²⁷ rektorer och förskolechefer ett stort ansvar för

¹²² 6 § AFS 2001:1.

¹²³ Steinberg i Ahlberg, Koch m.fl. (2010) s. 570.

¹²⁴ 6 § AFS 2001:1 s. 10 f.

¹²⁵ Hallbäck (2015) s. 90.

¹²⁶ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöansvar i skolan, <<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-i-skolan/#1>>, uppdaterad 2020-05-18, besökt 2020-10-05; Andersson och Ingmanson (2018) s. 186 ff.

¹²⁷ I paragrafen anges i stora drag att rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för fördelning av resurser inom enheten. Rektorn får uppdra åt anställd vid

skolverksamheten och att det därför ligger nära till hands att även lägga det arbetsmiljömässiga ansvaret på någon av dessa. Det är också en utgångspunkt som framgår av den av Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och SKL särskilt framtagna Skol-OSA.¹²⁸ Det måste dock vara klarlagt att berörd person har utbildning, kompetens och befogenheter för att delegationen ska vara gällande.¹²⁹ Ett åskådliggörande exempel på ansvarsfördelningen är ett avgörande från Hovrätten för Nedre Norrland. Åtalet väcktes mot rektorn men ogillades, enligt Hovrätten bl.a. eftersom kommunen som arbetsgivare hade huvudansvaret för arbetsmiljön på skolområdet och att det inte fanns en befattningsbeskrivning som innefattade ett särskilt arbetsmiljöansvar för rektor.¹³⁰

Rektorer som blivit delegerade arbetsmiljöuppgifter har en stor roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och behöver därför goda kunskaper om arbetet och dess risker, bl.a. vad gäller mänskligt beteende i olika situationer men även kunskap om reglerna på området, särskilt AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. För rektorn att i enlighet med föreskriften ha tillräckliga befogenheter tar sikte på rätten att fatta beslut och vidta åtgärder medan resurser handlar om ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, kunskaper m.m.. Den som blivit delegerad uppgifter ska även ha tillräcklig kompetens, vilket ställer krav på att kunna använda sina kunskaper i praktiken. Det bör innebära en tilldelning av arbetsmiljöuppgifter som ligger i linje med rektorns personalansvar och ansvaret för arbetsledning, exempelvis att ge stöd och återkoppling till sina anställda. Viktigt att poängtera är att det är uppgifterna som kan delegeras medan ansvaret för att reglerna efterföljs stannar på arbetsgivaren.¹³¹

skolenheten med tillräcklig kompetens och erfarenhet att fullgöra enskilda ledningsuppgifter och besluta i vissa frågor.

¹²⁸ Se Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och SKL, Skol-OSA s. 6. Skol-OSA är ett skolanpassat stödmaterial till OSA.

¹²⁹ Hallbäck (2015) s. 92 f.

¹³⁰ Se Hovrätten för Nedre Norrland avd. 2, dom 2000-04-04 i mål B 336-97. Olyckan hade visserligen drabbat eleven, vilket spelar mindre roll för att illustrera ansvarsfördelningen.

¹³¹ Se AFS 2001:1 s. 10 f.; Andersson och Ingmanson (2018) s. 188; Nitzelius och Söderlöf (2018) s. 19.

6.3 Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Arbetsmiljöverkets nyss nämnda OSA-föreskrift reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.¹³² Till OSA-föreskriften finns även en separat utgiven vägledande skrift som är till för att förklara och exemplifiera reglerna och de allmänna råden.¹³³ Inledningsvis ska innebörden av föreskriftens begrepp organisatorisk och social arbetsmiljö förklaras. Till den *organisatoriska arbetsmiljön* (min kursivering) hör enligt föreskriften;

”Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar

1. ledning och styrning,
2. kommunikation,
3. delaktighet, handlingsutrymme,
4. fördelning av arbetsuppgifter och
5. krav, resurser och ansvar.”¹³⁴

Med andra ord är den organisatoriska arbetsmiljön resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas.¹³⁵

Den *sociala arbetsmiljön* (min kursivering) innefattar ”villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.”¹³⁶

9 § OSA-föreskriften reglerar arbetsgivarens ansvar för att arbetstagarens arbetsuppgifter inte ska ge upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Därför måste det råda balans mellan kraven och resurserna för arbetet. Definitionen av begreppen finns i 4 § OSA-föreskriften, men ett försök att förklara och konkretisera begreppen ska göras med hjälp av den nyss nämnda vägledande skriften.

¹³² AFS 2015:4.

¹³³ Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 (H457).

¹³⁴ 4 § AFS 2015:4.

¹³⁵ Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 (H457), s. 10.

¹³⁶ 4 § AFS 2015:4.

6.3.1 Ohälsosam arbetsbelastning, krav och resurser

I 4 § OSA-föreskriften anges att ohälsosam arbetsbelastning uppstår när kraven i arbetet överskrider resurserna under en längre tid. De förutsättningar som ges i form av krav och resurser bestämmer belastningen och om arbetet är möjligt att utföra på ett förväntat sätt. Om det inte finns tillräckliga resurser kan det bidra till en obalans i förhållande till kraven i arbetet. Är möjligheterna till återhämtning dessutom otillräckliga och obalansen inte uppmärksammas i tid, kan en snedfördelning mellan krav och resurser leda till ohälsosam arbetsbelastning.¹³⁷

Enligt definitionen i OSA-föreskriften är ett krav något som kräver upprepade ansträngningar. Vägledningen tar upp några av de viktigaste kraven som kan följa med ett arbete, exempelvis *vad* man ska göra (t.ex. vilken typ av vård), *hur mycket* som ska göras och *hur bra* det ska vara (kvantitet och kvalitet). Kraven kan vara knutna till den fysiska arbetsmiljön så som temperatur och luftkvalitet, eller den sociala arbetsmiljön, t.ex. att kunna lösa konflikter. För att balansera kraven behövs resurser. Resurser definieras som något som bidrar till att uppnå mål för arbetet eller hantera kraven i arbetet. Det kan vara verktyg, arbetsmetoder, tydliga instruktioner, råd, sätt som arbetet ska utföras på, handlingsutrymme och återkoppling.¹³⁸

6.3.2 Oklart handlingsutrymme – ett krav i sig

Ovissheten om fysiska ingripandens rättsliga räckvidd kan enligt Ramsjö¹³⁹ betraktas som om att det inte är helt klart hur arbetet ska utföras, dvs. *hur* (min kursivering) ett ingripande bör ske.¹⁴⁰ Föreligger det oklarheter om hur arbetet ska utföras, innebär det otydligheter som måste lösas på ett eller annat sätt. Otydligheter i sig är att betrakta som ett krav.¹⁴¹ Arbetsgivaren har enligt OSA-föreskriften en skyldighet att se till så att krav och resurser är i balans,

¹³⁷ Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 (H457) s. 34; 4 § AFS 2015:4.

¹³⁸ Ibid. s. 37; Ibid.

¹³⁹ Peter Ramsjö, för närmare beskrivning se kap. 1.

¹⁴⁰ Samtal med Peter Ramsjö, 2020-10-22.

¹⁴¹ Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 (H457) s. 36 f.

så att arbetstagaren inte drabbas av ohälsosam arbetsbelastning. Otydligheten måste alltså vägas upp med resurser.

Enligt 10 § OSA-föreskriften åligger det arbetsgivaren att se till så att arbetstagarna känner till bl.a. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, och i så fall hur det ska utföras. Arbetsgivaren ska även säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har.¹⁴²

För att sammanfatta och problematisera gällande rätt något ska några omständigheter ägnas litet större utrymme. Arbetsgivarens ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i relation till lärares möjlighet att ingripa fysiskt kan innebära att det oklara handlingsutrymmet, som alltså skulle kunna betraktas som ett krav i arbetet, behöver vägas upp med resurser. Det är arbetsgivarens ansvar att se till så att arbetstagarna känner till om det finns särskilda sätt arbetet ska utföras på, och i så fall hur. Slutligen är det arbetsgivarens ansvar att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har. Här uppstår troligtvis svårigheter för arbetsgivaren att tillföra resurser. Det finns särskilda sätt en lärare får/bör ingripa på, vilket HD också försökt tydliggöra i ett antal fall.¹⁴³ Det tycks som bekant fortfarande råda osäkerhet kring vad som gäller i en enskild situation och hur långt befogenheten att ingripa sträcker sig.

Svårigheten ligger enligt min mening i valet av de eventuella resurser som arbetsgivaren måste tillföra. Hur ska arbetsgivaren kunna se till att arbetstagarna känner till hur de ska ingripa, om inte Skoll eller praxis ger konkret vägledning? Lärare är osäkra på hur de bör ingripa och det är inte särskilt sannolikt att arbetsgivaren har större kunskap i frågan. Vilken typ av resurser som arbetsgivaren ska ombesörja är svår att föreställa sig, eftersom arbetsgivaren själv inte kan ”laga” det oklara handlingsutrymmet. Ett alternativ för arbetsgivaren vore att anlita företagshälsovård i enlighet med 12

¹⁴² Se 10 § 3 p. och 10 § 2 st. AFS 2015:4.

¹⁴³ Se avsnitt 3.2.3 och däri hänvisade referat NJA 1988 s. 586 och NJA 2009 s. 776. Se även det senaste avgörandet från HD, målnr T 4238-19 i avsnitt 1.1.

§ SAM-föreskriften. Det är dock inte troligt att företagshälsovården har den kompetens som skulle krävas.

6.4 Den fysiska arbetsmiljön – buller

Buller och ljud är hänförliga till den fysiska arbetsmiljön men begreppet buller är kanske inte i första hand något som associeras till skolmiljön. Faktum är att ”buller” i 2 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om buller, definieras som ”icke önskvärt ljud” vilket omfattar både hörselskadligt och störande ljud.¹⁴⁴ I de allmänna råden poängteras att även människoröster kan vara en bullerkälla, t.ex. när det förekommer i skolverksamhet.¹⁴⁵

Enligt 4 § buller-föreskriften ansvarar arbetsgivaren för att arbetet planeras, bedrivs och följs upp så att bullerexponeringen minskas, antingen genom att bullret elimineras vid källan eller sänks till lägsta möjliga nivå. I samma paragraf uppmanas till vissa åtgärder som ska uppmärksammas särskilt. För skolans vidkommande kan det handla om vissa tekniska åtgärder i form av dämpning eller isolering för att minska ljudnivåerna. Ett annat förslag på åtgärder är av arbetsorganisatorisk natur och innebär en begränsning av exponeringens varaktighet och intensitet.¹⁴⁶ Arbetsgivaren ska regelbundet genomföra riskbedömningar i form av att undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna till följd av exponering för buller i arbetet.¹⁴⁷

Efter att ha redogjort för föreskriften i de för den här uppsatsen väsentliga delarna vill jag knyta dess betydelse till lärares möjlighet att ingripa. En elevs ordningsstörande beteende skulle, enligt min mening, kunna bestå av att denne genom ljud förstör undervisningen och därmed orsakar en ordningsstörning. Om eleven inte lyssnar på lärarens tillsägelse om att upphöra och inte heller lärarens uppmaning om att slutligen lämna klassrummet, kan läraren tvingas att handgripligen få ut eleven. Omständigheten att lärare som av rädsla för eventuella konsekvenser,

¹⁴⁴ Se 2 § AFS 2005:16.

¹⁴⁵ AFS 2005:16 s. 28.

¹⁴⁶ 4 § f), h) i) AFS 2005:16.

¹⁴⁷ 5 och 7 §§ AFS 2005:16.

undviker att ingripa i dessa sammanhang, kan leda till att föreskriftens 4 § åsidosätts. I det här sammanhanget handlar det alltså om en konflikt mellan arbetsgivarens ansvar för att arbetstagarna inte ska utsättas för onödigt buller, å ena sidan och lärares möjlighet att ingripa fysiskt, å andra sidan.

Jag vill poängtera att det inte är det fysiska ingripandet som sådant som är avsett som en lösning på höga ljudnivåer. Däremot är jag av uppfattningen att lärares rädsla överlag kan leda till att allt fler avstår från att ingripa, i situationer som faktiskt hade behövt en vuxen persons inblandning. Visserligen ställer föreskriften upp förslag på vissa rent tekniska lösningar som arbetsgivaren kan vidta. Frågan är vilken effekt sådana lösningar har om lärare mer eller mindre dagligdags drar sig för att agera. Det är inte säkert att bullerdämpande material i tak ensamt är den mest fördelaktiga lösningen på höga ljudnivåer och oordning inom skolverksamhet.

6.5 Krisstöd

Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Första hjälpen och krisstöd”, AFS 1999:7 innebär att arbetsgivaren har ett ansvar för att erbjuda arbetstagarna krisstöd i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser som kan utlösa krisreaktioner. Krisstöd definieras som det psykiska och sociala omhändertagandet som behöver vidtas i samband med sådana krisreaktioner.¹⁴⁸ I de allmänna råden lyfts särskilt betydelsen av att det på arbetsplatserna finns beredskap, inte bara för olyckor och sjukdom utan också för att tillgodose psykiskt och socialt omhändertagande som kan uppstå hos arbetstagare till följd av exempelvis en akut kris eller en annan allvarlig händelse.¹⁴⁹ Utmärkande för en kris är att det uppstår en situation som innebär ett hot om förlust av något slag för individen. De allmänna råden nämner att ett hot om förlust av arbete kan framkalla en krissituation hos individen. Med

¹⁴⁸ 3 § AFS 1999:7.

¹⁴⁹ AFS 1999:7 s. 8.

andra ord kan uppsägningar eller varsel om olika arbetsrättsliga åtgärder utlösa krisreaktioner.¹⁵⁰

Arbetsgivaren har en skyldighet att kartlägga risker för ohälsa och de behov av krisstöd som kan uppstå.¹⁵¹ Det ska även finnas beredskap och rutiner för sådant krisstöd som behövs med hänsyn till bl.a. verksamhetens art. Vidare ska chefer ha kunskap om krisstöd för att kunna planera och ordna den på ett lämpligt sätt. Detta innebär att det inom verksamheten ska finnas en insikt om behovet av krisstöd och hur detta ska ordnas. Chefer kan alltså behöva utbildas för att erhålla sådan kunskap.¹⁵²

Läraryrket menar i sin rapport *Trygghet att skapa studiero* att arbetsgivaren ska ha en beredskap och rutiner i enlighet med föreskriften, för att ge stöd åt lärare som blivit anmälda av en elev eller vårdnadshavare.¹⁵³

För att analysera och problematisera läget något är det enligt min mening möjligt att betrakta den arbetsrättsliga åtgärden avstängning, utifrån Läraryrketets tolkning i *Trygghet att skapa studiero*, som ett hot mot lärarens anställning. Enligt föreskriften kan ett sådant hot betraktas som en kris, som arbetsgivaren i så fall ska uppmärksamma. När arbetsgivaren väljer att genomföra en arbetsrättslig åtgärd av något slag är därför kommunikationen mellan arbetsgivaren och läraren viktig. Läraren behöver få insikt i vad som sker på skolan och hur arbetsgivaren resonerar kring lärarens anställning. Trots att AFS 1999:7 kan sägas ålägga arbetsgivaren ett ansvar att tillhandahålla stöd i sådana situationer, verkar uppfattningen om vad som sker vara motsatsen. Särskilt med beaktande av Lindholms erfarenhet av lärare som upplevt det som att de av sina arbetsgivare blir lämnade åt sitt öde.¹⁵⁴ Vad bristen av stöd beror på är svårt att fastslå men den

¹⁵⁰ AFS 1999:7 s. 9 och s. 23.

¹⁵¹ 4 § AFS 1999:7 och s. 10.

¹⁵² 7 § AFS 1999:7 och s. 14.

¹⁵³ Rapport från Läraryrketet (2019) s. 7.

¹⁵⁴ Samtal med Lindholm 2020-10-22. Se även kapitel 5.9.

skulle kunna ha sin grund i okunskap om det arbetsmiljörättsliga ansvaret för sådana situationer.

7 Analys

7.1 Inledning

Syftet med det här examensarbetet har, för det första varit att utreda vilka förvaltningsrättsliga och arbetsrättsliga konsekvenser ett fysiskt ingripande enligt 5 kap. 6 § SkoL kan få för lärare. För det andra har syftet varit att utreda arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i förhållande till lärares möjlighet att ingripa fysiskt. Slutligen har syftet varit att, baserat på de framkomna resultaten av de föregående frågorna, försöka utröna huruvida lärares rädsla för att ingripa är befogad och vilka möjliga förändringar som behöver genomföras för att lärare ska våga ingripa fysiskt. Den sista delen av syftet och frågeställningens tredje fråga kommer att behandlas i denna avslutande analys.

7.2 Rädslan för att ingripa – befogad eller inte?

Att lärares rädsla för att ingripa är förhållandevis utbredd, är ett faktum.¹⁵⁵ Frågan är om lärare verkligen behöver känna denna oro och undvika att ingripa i situationer som egentligen kräver deras agerande. Utifrån de resultat som framkommit skulle jag säga att det beror på. Slutsatsen utifrån de av LAN meddelade besluten om varning eller återkallelse av lärarlegitimation är att risken för en sådan åtgärd inte är särskilt överhängande. Endast vid ett fåtal tillfällen har lärare blivit meddelade en varning. I två fall där de fysiska ingripandena tidigare bedömts utgöra ringa misshandel, fick domen stor betydelse för bedömningen av lämpligheten att verka som lärare. I ett senare beslut uttalade också LAN att brott som begås i yrkesutövningen ska betraktas som en allvarlig händelse.¹⁵⁶ Domstolens prövning av huruvida ett fysiskt ingripande är att betrakta som (ringa) misshandel eller inte, kan alltså få vida konsekvenser för bedömningen i LAN. För den enskilde läraren kan den

¹⁵⁵ Jfr Rapport från Lärarnas riksförbund (2015) och Rapport från Lärarförbundet (2019) i avsnitt 1.1.

¹⁵⁶ Se LAN beslut, dnr 2019:1022.

omständigheten skapa en problematisk situation på det viset att denne i ett uppjagat och pressat ögonblick nog måste överväga sättet att ingripa på. Ett blåmärke på en arm efter ett för hårt tag om en elev som inte lyssnat på tillsägelser kan komma att betraktas som (ringa) misshandel, vilket i en förlängning kan resultera i en förvaltningsrättslig disciplinärpåföljd.

Om man ser till de arbetsrättsliga konsekvenserna följer de enligt Lindholm ett mönster. Det är svårt att uttala sig om hur utbrett Lindholms typfall är, och i vilken mån lärare faktiskt behöver vara vaksamma när de ingriper. Dels eftersom tvister ofta löses lokalt på arbetsplatsen och därmed sällan når AD, dels eftersom enbart tre överläggningsprotokoll, tillsammans med Lindholms uppgifter, utgör utgångspunkten för förekomsten av dessa konsekvenser. Det är alltså med försiktighet jag nu för resonemang och drar paralleller.

Efter ett fysiskt ingripande som på något vis uppmärksammas på skolan och kommit till arbetsgivarens kännedom, kan läraren stängas av i enlighet med AB 17. Först när arbetsgivarens interna utredning av händelsen är genomförd får läraren information om vad som kommer att ske. Det kan vara så att arbetsgivaren i sin utredning kommer fram till att lärarens agerande inte varit felaktigt och att läraren får återgå till sitt arbete. Vanligt är att läraren upplever avstängningen som psykiskt påfrestande eftersom elever, kollegor och föräldrar ofta uppfattar en avstängning som en reaktion på att läraren begått ett allvarligt fel. Ryktesspridningen kan leda till att läraren väljer att lämna sin anställning och att detta sker i en eventuell kombination med en överenskommelse om avgångsvederlag.

Betraktat utifrån vad som kan hända arbetsrättsligt kan lärares upplevda rädsla för att ingripa, enligt min mening, vara befogad. Ett av de stora problemen i det här sammanhanget är, som jag ser det, arbetsgivarens möjlighet att i enlighet med AB 17 stänga av läraren under utredning och hur avstängningen kommuniceras (eller inte kommuniceras) till läraren, andra medarbetare, elever och föräldrar. Av protokollet från 2019-04-26 framkom att läraren upplevde att denne inte fick möjlighet att försvara och förklara sig

under utredningens gång,¹⁵⁷ vilket tyder på avstängningsmöjlighetens komplexitet. Andra sätt att hantera situationen skulle utifrån ett lärarperspektiv därför vara att föredra. Förslag på lösningar följer i avsnitt 7.4.

Oavsett om åtgärder kopplade till någon av de behandlade rättsområdena är vanligt förekommande eller inte, föreligger ett faktum som är svårt att förbise. Nämligen det faktum att lärare kan involveras i åtminstone tre separata processer samtidigt. Polis och sedermera domstol kan komma att utreda huruvida ingripandet utgjort ett brott. LAN kan komma att meddela en eventuell varning och arbetsgivaren kan utreda om det är så att en arbetsrättslig åtgärd behöver vidtas. Dessutom kan BEO föra skadeståndstalan gentemot huvudmannen. Även om talan förs mot huvudmannen och därmed, åtminstone inte i första hand drabbar läraren, är det ofrånkomligt att händelsen som fört talan dit delvis orsakats av läraren. Den omständigheten kan leda till att läraren ”straffas ut” eller erbjuds avgångsvederlag mot avslutande av anställning eftersom denne kan framstå som en obekväm arbetstagare.

Instanserna som kan komma att utreda samma händelse är med andra ord många. Det kan vara så att den upplevda oro, som också speglar sig i förbundens enkätundersökningar, är en oro för att *någonting* kan komma att hända men att man som lärare inte vet riktigt vad eller vilket av de olika förfarandena som kan komma att aktualiseras och vad de i sin tur kan leda till.

7.3 Förslag till arbetsmiljörättsliga lösningar

Som framgått av genomgången av de arbetsmiljörättsliga reglerna och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön, kan den rådande situationen angripas på några olika sätt. Det faktum att det rättsliga handlingsutrymmet är oklart kan, utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social

¹⁵⁷ Se avsnitt 5.3.

arbetsmiljö och Ramsjös uppfattning, i sig utmynna i ett arbetsmiljöproblem med ohälsosam arbetsbelastning som följd. Arbetsgivaren ska se till så att tillräckliga resurser finns, men det rättsliga handlingsutrymmets otydlighet kan arbetsgivaren inte ensam göra något åt. Enligt Andersson och Ingmanson bör kravet på kompetens hos den som blir delegerad arbetsmiljöuppgifter innebära en tilldelning av uppgifter som ligger i linje med personalansvaret och ansvaret för arbetsledning.¹⁵⁸ Det är därför inte självklart om den här typen av kompetens ska kunna utkrävas av rektorer och skolledare. Oavsett är ansvaret i slutänden huvudmannens som i så fall ska se till att kompetensen finns, eftersom brister i arbetsmiljön inte ska drabba den enskilde arbetstagaren.

Enligt 12 § SAM ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård om den egna verksamheten inte kan tillhandahålla tillräcklig kompetens för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården ska i sin tur ha den kompetens och de resurser som krävs för att bedriva SAM. Frågan som uppkommer är hur en lösning med hjälp av företagshälsovård skulle se ut, eftersom inte heller företagshälsovården förutsätts ha den här typen av kunskap. De föreslagna arbetsmiljörättsliga åtgärderna tycks vara otillräckliga för att komma till rätta med just det här problemet.

Arbetsgivaren ska även se till så att störande ljud och bullernivåer hålls på en så låg nivå som möjligt. Om allt fler lärare drar sig för att ingripa, fysiskt eller inte, kan det leda till att bullernivån blir högre än absolut nödvändigt. Vid ett ingripande ska hänsyn tas till 5 kap. 6 § sista stycket SkoL om att en åtgärd från lärarens sida ska vara proportionerlig. Syftet med att behandla bullerföreskriften är, som också anförts tidigare, inte att mana till ökad användning av fysiska ingripanden, utan snarare att uppmärksamma på vilket sätt den fysiska arbetsmiljön kan bli lidande till följd av att lärares oro, samt att det är arbetsgivarens ansvar att se till så att arbetsmiljön inte innehåller brister. Arbetsgivaren kan enligt föreskriften välja att vidta dels tekniska lösningar,

¹⁵⁸ Se kapitel 6.2.1.

dels arbetsorganisatoriska lösningar för att uppfylla föreskriftens krav. Att enbart med dessa lösningar försöka sänka ljudnivån, utan inblandning från skolpersonal föreställer jag mig vara en svår uppgift. Om föreskriftens krav inte till fullo kan uppfyllas är det arbetsgivarens ansvar att se till så att en förändring kommer till stånd. Arbetsgivaren kan som bekant använda sig av företagshälsovård enligt 12 § SAM-föreskriften men den springande punkten tror jag ändå är arbetsgivarens, (i dagsläget brist på) tillhandahållande av stöd, dvs. att läraren ges mandat att hålla de störande ljuden på en acceptabel nivå. Stöd från chefer kan åtminstone vara en bidragande orsak till att lärare vågar ingripa och att föreskriftens krav därmed kan upprätthållas.

Till skillnad från arbetsgivarens ansvar för handlingsutrymmets oklara utformning, kan tillhandahållande av krisstöd utifrån Andersson och Ingmansons resonemang om rektorns kompetens anses vara mer i linje med vad som naturligt faller inom dennes ansvarsområde. Exempelvis när fråga om uppsägningar eller varsel om olika arbetsrättsliga åtgärder kommer på tal. Lindholms erfarenhet av lärare som i stort sett känner sig övergivna av sin arbetsgivare i samband med ett fysiskt ingripande och en eventuellt efterföljande avstängning, och det faktum att enbart 34 % av lärarna som deltagit i Lärarnas riksförbunds undersökning känner till vilka rättigheter och skyldigheter de har om de skulle bli anmälda, kan tyda på att det finns en okunskap bland rektorer och chefer om deras skyldighet att tillhandahålla sina anställda den typen av stöd. Det kan vara så att arbetsgivaren i det systematiska arbetsmiljöarbetet inte uppfattat det bristande stödet som en risk för ohälsa i enlighet med 8 § SAM-föreskriften och att avsaknaden av stöd av den anledningen inte blivit en del av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren ska enligt 6 § SAM-föreskriften se till så att den som blivit delegerad arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper om regler gällande arbetsmiljön och fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa. Det är ytterst kommunen som ska se till att rektorer har kunskap om att lärare har rätt till stöd i sådana situationer. För att lärare ska få tillgång till rätt hjälp kan alltså kunskapsnivån vad gäller de skyldigheter

som följer enligt föreskrifterna, behöva höjas bland rektorer och andra med arbetsmiljöansvar. Värt att nämna återigen är arbetsgivarens skyldighet att anlita företagshälsovård enligt 12 § SAM-föreskriften om tillräcklig kompetens inte finns hos arbetsgivaren.

Det tycks med andra ord finnas brister i arbetsmiljöarbetet. Bristerna kan bero på en rad omständigheter, b.l.a. kan det vara så att det systematiska arbetsmiljöarbetet brister, att de beskrivna situationerna inte ”naturligt” uppfattas som risker i arbetet och att de därför inte upptäcks och åtgärdas. Det kan också bero på okunskap i förhållande till de specifika föreskrifterna där osäkerhet råder exempelvis kring vad och på vilket sätt stöd bör tillhandahållas. Bristerna i arbetsmiljöarbetet kan också bero på annat än just okunskap. Rektorn har som bekant det övergripande ansvaret för det pedagogiska arbetet och det ekonomiska ansvaret. Därtill är det också vanligt att rektorer åläggs arbetsmiljöuppgifter. Arbetsmiljöarbetet har alltså stor konkurrens av andra arbetsuppgifter och en anledning till uppkomna brister kan vara att arbetsmiljöfrågor nedprioriteras.

7.4 Förslag till arbetsrättsliga lösningar m.m.

Utöver de förslag på arbetsmiljörättsliga lösningarna anser jag att arbetsgivarens möjlighet till avstängning under utredning enligt AB 17 bör ses över och eventuellt anpassas till skolverksamhet. Utifrån vad som framkommit av det här arbetet tycks denna möjlighet nämligen bli särskilt problematisk för lärare i egenskap av arbetstagare, oavsett om de efter arbetsgivarens utredning får återgå till sitt arbete. Eftersom det förefaller som om att avstängning företas av arbetsgivaren som en första åtgärd, är det också i anslutning härtill som eventuella förändringar bör kunna ske. Ett alternativ skulle kunna vara att arbetsgivaren som ett första steg istället samtalar med läraren och den berörda eleven. Kanske kan en händelse avdramatiseras och en gemensam lösning nås. Ett sådant förfarande skulle i sig kunna leda till att fortsatta arbetsrättsliga åtgärder elimineras. Det finns dock i dagsläget, såvitt

jag vet, inget rättsligt hinder för arbetsgivaren att inledningsvis samtala med lärare och elev.

I anslutning till resonemanget om en anpassning av möjligheterna till avstängning, är min uppfattning att anmälmöjligheterna eventuellt behöver begränsas. När en elev, vårdnadshavare eller annan upplever att en lärare kränkt en elev, anser jag att en sådan händelse i första hand bör vara arbetsgivarens angelägenhet, inte Skolinspektionens eller BEO:s. I dagsläget kan, visserligen på olika grunder, både Skolinspektionen och BEO utreda huruvida en kränkning av en elev har skett. Jag anser att det vore rimligt med en översyn av behovet av båda dessa instanser. En begränsning av anmälmöjligheterna skulle kunna bidra till att lärare blir tryggare i sin yrkesutövning och slipper känna oro inför komplexa elevsituationer.

7.5 Den ofrånkomliga lagändringen?

Jag ställer mig dock tveksam till om det med hjälp av enbart ovan framförda förslag är möjligt att skapa den fullständiga trygghet som krävs för att lärare inte längre ska blunda för oordning. Faktum att endast 19 % av de tillfrågade lärarna i Lärarnas Riksförbunds rapport ansåg att de i stor utsträckning hade kunskap om sina rättigheter och skyldigheter vid ingripande i samband med upprätthållande av ordning kan tala för att det är andra åtgärder som kan behöva genomföras. Vidare är lärares oklara handlingsutrymme arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, vilket saknar en lösning utifrån den arbetsmiljörättsliga regleringen. Lärares rädsla för att ingripa utifrån ovan fört resonemang i anslutning till buller-föreskriften kan tyda på att det även kan finnas behov av ett ytterligare förslag till lösning. 5 kap. 6 § SkoIL kan med andra ord vara i behov av en förändring. Hur en sådan förändring genomförs på det mest fördelaktiga sättet har föga förvånande inget enkelt svar. En av svårigheterna tror jag ligger i att närmare precisera hur och på vilket sätt lärare får ingripa fysiskt eftersom ett möte mellan lärare och elev inte är det andra likt.

Däremot tror jag att det är nödvändigt att lagstiftaren uttryckligen slår fast att det faktiskt föreligger en rätt för lärare att ingripa *fysiskt* (min kursivering) och gå ifrån den något luddiga formuleringen ”omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade.”¹⁵⁹ Svårigheten med en sådan förändring är att grundlagsskyddet om påtvingande kroppsliga ingrepp enligt 2 kap. 6 § RF och 6 kap. SkoL om förbud mot kränkande behandling riskerar att bli naggat i kanten. Sett ur lärares perspektiv är dock en sådan förändring av 5 kap. 6 § SkoL en nödvändighet. Förutom en precisering av SkoL är det viktigt att lärares rädsla uppmärksammas som ett allvarligt problem från arbetsgivarhåll och att rektorer och lärare fortlöpande utbildas i frågor som rör fysiska ingripanden.

7.6 Tillsynsplikten då?

Allra sist skulle jag vilja lyfta den problematik som närmast är att betrakta som ”elefanten i rummet.” Föräldrars tillsynsansvar över sina barn går som bekant över till lärare och skolpersonal under skoldagen. Det innebär att lärare ska se till så att eleverna inte orsakar skada på sig själva, andra eller annans egendom. Ingripanden utifrån tillsynsplikten är alltså inte enbart att betrakta som en rätt för läraren att komma åt elevers ordningsstörande beteende utan också som en skyldighet att se till så att de inte orsakar skada. Det är därför högst anmärkningsvärt att det existerar en tillsynsplikt som inte kan efterlevas och att anledningen till det i mångt och mycket är grundat i lärares oro för sin anställning. Oron skulle i en förlängning kunna påverka tillsynsplikten till att bli näst intill illusorisk. Denna omständighet borde vara ett i det närmaste tillräckligt skäl till att se över vissa delar av den arbetsmiljörättsliga och arbetsrättsliga regleringen, men också den helt centrala bestämmelsen, 5 kap. 6 § SkoL.

¹⁵⁹ Se kapitel 3 för fullständig formulering.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 1973:129	Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.
Prop. 1976/77:149	Om arbetsmiljölag m.m.
Prop. 1981/82:71	Om ny anställningsskyddslag m.m.
Prop. 1990/91:18	Om ansvaret för skolan.
Prop. 2005/06:38	Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
Prop. 2007/08:95	Ett starkare skydd mot diskriminering.
Prop. 2009/10:165	Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.
Prop. 2010/11:20	Legitimation för lärare och förskollärare.

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön.

AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2005:16 Buller.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö – en vägledning till föreskrifterna
AFS 2001:1.

Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457).

Litteratur

Andersson, Anderz och Ingmanson, Staffan (2018), *Arbetsrätt för skolledare*, första uppl., Gleerups Utbildning AB.

Andersson, Anderz, Boström Viola, Lyrenäs, Sara, Nilsson Rådeström Nina, Sidenhag Lina (2017), *Juridik för lärare*, första uppl., Liber.

Andersson, Peter (2013), *Vidta alla åtgärder som behövs – en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar för att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure förlag.

Bull, Thomas och Sterzel, Fredrik (2019), *Regeringsformen - en kommentar*, fjärde uppl., Studentlitteratur.

Del Sante, Naiti, Garpe, Bengt och Gabinus Göransson, Håkan (2020), *Arbetsrätten – en introduktion*, åttonde uppl., Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*, tredje uppl., Studentlitteratur.

Gullberg, Ingvar och Rundqvist, Karl-Ingvar (2018), *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018 – kommentarer och författningar*, artonde uppl., Norstedts Juridik AB.

Gustafsson, Anna och Enkvist, Victoria (2017), 'Ett likvärdigt fri- och rättighetsskydd i skolan? – om elevers yttrandefrihet och skydd mot kroppsliga ingrepp' i: Scheutz Sverker, *En likvärdig skola för alla*, Iustus.

Hallbäck, Håkan (2015), *Arbetsmiljörätt – förskola, grundskola, gymnasieskola*, första uppl., Gleerups Utbildning AB.

Herlin, Agneta och Munthe, Bo (2011), *En tryggare skola – regler och förebyggande arbete mot våld och mobbning*, tredje uppl., Norstedts Juridik AB.

Hjertstedt, Mattias (2019), 'Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt

tillvägagångssätt' i: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan och Ulander-Wänman, Carin (ed.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen, Umeå universitet s. 165-173.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod' i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro och Zamboni, *Juridisk metodlära*, andra uppl., Studentlitteratur, s. 21-46.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2019), *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, femte uppl., Iustus.

Lerwall, Lotta (2020), *Makt, myndighet, människa – en lärobok i speciell förvaltningsrätt*, fjärde uppl., Iustus.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund och Lindblom, Per (digital uppdatering 2018), *Anställningsskydd: en lagkommentar.*, elfte (A) uppl., Wolters Kluwer, Copyright © Norstedts Juridik AB.

Molin, Anna (2017), *Att avsluta en anställning*, tredje uppl., Björn Lundén Information AB.

Nitzelius, Tor och Söderlöf, Göran (2018), *Skolans arbetsmiljö: praktiska typfall*, fjärde uppl., Norstedts Juridik AB.

Ramsjö, Peter (2018), 'Skolans arbetsmiljö – något om normkonflikter inom Skolinspektionens tillsynsområde.' *Förvaltningsrättslig tidskrift* s. 725-745.

Steinberg, Maria (2010), 'Arbetsmiljörätt - kan det va' nå't?' i: Ahlberg, Kerstin m.fl. (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus s. 565-585.

Steinberg, Maria (2004), *Skyddsombud i allas intresse*, första uppl., Norstedts Juridik AB.

Stenström, Kajsa (2003/04), 'Avstängning från arbetet.' *JT* nr 1, s. 90 – 106.

Warnling Conradson, Wiweka, Sandström Lena och Ahlenius, Henrik (2020), *Lärare och elev: rättsliga aspekter och etiska dilemman*, tredje uppl., Norstedts Juridik AB.

Lagkommentarer

Dalekant, Per och Weihe, Anders, Lag (1982:80) om anställningsskydd 4 §, Karnov, besökt 2020-12-14 (JUNO).

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 2 §, Lexino 2020-07-01 (JUNO).

Otryckta källor

Samtal med chefsförhandlare på Lärarnas Riksförbund Ingrid Lindholm den 22 oktober 2020.

Samtal med doktorand Peter Ramsjö den 22 oktober 2020.

Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, ”Arbetsmiljöansvar i skolan”, uppdaterad 2020-05-18, <<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-i-skolan/#1>>, besökt 2020-10-05.

BEO, Skolinspektionen, ”Hur går det till?”, uppdaterad 2020-09-01, <<https://beo.skolinspektionen.se/lamna-uppgifter/hur-gar-det-till/>>, besökt 2020-12-20.

El-Alawi, Hussein och Leijnse, Emma: ”Läraren gjorde rätt – men fick gå”, Sydsvenskan, 2019-01-20, <<https://www.sydsvenskan.se/2019-01-20/lararen-gjorde-ratt-men-fick-ga>>, besökt 2020-09-17.

Refors Legge, Maria: ”Högsta domstolens dom i ’soffallet’”, Skoljuridik, 2020-07-03, <<https://skoljuridik.com/2020/07/03/hogsta-domstolens-dom-i-soffallet/>>, besökt 2020-12-07.

Skolinspektionen, ”Om oss”, <<https://www.skolinspektionen.se/om-oss/>>, besökt 2020-10-15.

Skolverket, ”Indragen lärar- och förskollärlärolegitimation och LAN”, uppdaterad 2020-10-13, <<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollararlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/indragen-larar--och-forskollararlegitimation>>, besökt 2020-10-27.

Svensson, Petter (redaktionschef): ”HD:s friande dom klargör lärarnas handlingsutrymme”, Norstedts Juridik, JUNO nyheter, 2020-08-28, <<https://www.nj.se/nyheter/hds-friande-dom-klargor-lararnas-handlingsutrymme>>, besökt 2020-10-22.

Åkerman, Mikaela: ”Vanligt att lärare inte får stöd av rektor”, Svenska dagbladet, 2013-11-29, <<https://www.svd.se/vanligt-att-larare-inte-far-stod-av-rektor>>, besökt 2020-11-02.

Övrigt

AB 17 i lydelse fr.o.m. 2020-05-01, *Allmänna bestämmelser*.

Läraryrket, (2019), *Trygghet att skapa studiero – en rapport om lärares ansvar och befogenheter*.

Lärarnas Riksförbund, (2015), *'Du ska få ångra det här i resten av ditt liv' - En enkätundersökning om lärarnas oro för att bli anmälda*.

SKL, Läraryrket och Lärarnas riksförbund, *Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, *Kommentarer till allmänna bestämmelser*, i lydelse 2017 inkluderat ändringar som träder i kraft 2020-05-01.

Överläggningsprotokoll från överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Läraryrket angående varsel om disciplinåtgärd, 2019-04-26.

Överläggningsprotokoll från överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Läraryrket angående varsel om avsked, 2020-07-02.

Överläggningsprotokoll från överläggning mellan Göteborgs Stad, Grundskoleförvaltningen och Läraryrket angående varsel om disciplinåtgärd, 2020-09-03.

Rättsfallsförteckning – samt beslut från Lärarnas ansvarsnämnd

Högsta domstolen

NJA 1988 s. 586.

NJA 2009 s. 776.

NJA 2016 s. 596.

T 4238-19.

Hovrätten

Hovrätten för Nedre Norrland avd. 2, dom 2000-04-04 i mål B 336-97.

Arbetsdomstolen

AD 1984 nr 48.

AD 1985 nr 88.

AD 1987 nr 18.

AD 1996 nr 102.

AD 1997 nr 48.

AD 1998 nr 107.

AD 1998 nr 108.

AD 1998 nr 145.

AD 2003 nr 65.

AD 2006 nr 72.

AD 2006 nr 104.

AD 2006 nr 111.

AD 2006 nr 121.

AD 2006 nr 123.

AD 2010 nr 8.

AD 2010 nr 11.

Lärarnas ansvarsnämnd

LAN, dnr 2014:898.

LAN, dnr 2015:1305.

LAN, dnr 2016:561.

LAN, dnr 2017:1364.

LAN, dnr 2018:1841.

LAN, dnr 2019:758.

LAN, dnr 2019:1022.