

# Kränt eller trakasserad?

*En utredning av hur arbetsgivarens ansvar och skyldigheter enligt två lagar  
samverkar och motverkar varandra*

## Författare

Emma From Björklund & Malin Franz

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2022

## Handledare

Ann-Christine Hartzén

Antal ord: 10 901 (exklusive fotnoter)



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>2</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>3</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund och ämne	5
1.2 Syfte och Frågeställning	6
1.3 Avgränsning	7
1.4 Metod	7
1.5 Material	9
<b>2. Psykosocial arbetsmiljö - utvecklingen av den arbetsrättsliga regleringen</b>	<b>12</b>
2.1 Historisk överblick på arbetsmiljö	12
2.2 Arbetsmiljölagens syfte och uppbyggnad idag	13
2.2.1 Psykosocial arbetsmiljö	14
2.3 Diskrimineringslagens syfte och uppbyggnad idag	15
2.3.1 Trakasserier	16
<b>3. Arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen</b>	<b>19</b>
3.1 Vidta alla åtgärder som behövs enligt arbetsmiljölagen	19
3.2 Systematiskt planera, leda och kontrollera	19
3.2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	20
3.2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö	22
3.3 Krokofallet	23
<b>4. Arbetsgivarens ansvar enligt diskrimineringslagen</b>	<b>26</b>
4.1 Krav på aktiva- och förebyggande åtgärder	26
4.2 Utredningsansvaret kopplat till trakasserier	28
4.3 Åtgärdsansvaret kopplat till trakasserier	30
<b>5. Analys</b>	<b>32</b>
5.1 Kränkande särbehandling, trakasserier och författningarnas karaktär	32
5.2 Arbetsgivarens ansvar	33
5.2.1 Förebyggande	35
5.2.2 Utrednings- och åtgärdsansvaret	36
5.3 Sammanfattning	38
<b>6. Slusats</b>	<b>40</b>
<b>Abstract</b>	<b>42</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>43</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
BrB	Brottsbalken
Dir.	Direktiv
DL	Diskrimineringslagen
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta nationerna
LAS	Lagen om anställningsskydd
MBL	Medbestämmandelagen
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

## Sammanfattning

Arbetsstagare idag spenderar nästan en tredjedel av sin vakna tid på arbetsplatsen där trakasserier och kränkande särbehandling är ett fortsatt högaktuellt problem. Arbetsgivare har ett brett ansvar när det gäller att åtgärda dessa problem, både genom arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, men exakt hur detta ansvar aktualiseras i praktiken samt hur de två olika regelverken samverkar är inte helt klart.

Syftet med denna uppsats är att ta reda på vad arbetsgivarens ansvar och skyldigheter är att förebygga, utreda och vidta åtgärder i fråga om kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagen samt trakasserier enligt diskrimineringslagen och hur dessa författningar samverkar och eventuellt motverkar varandra. Med hjälp av den rättsdogmatiska metoden, som har utgångspunkt i de allmänt vedertagna rättskällorna, har en redogörelse samt analys kunnat göras. De två författningarna samverkar på många sätt, bland annat i att de båda har ett framåtskridande syfte samt att arbetsgivarens ansvar är omfattande. Däremot motverkar de varandra, bland annat genom att de har olika karaktär, där diskrimineringslagen är tvingande medan arbetsmiljölagen är en ramlagstiftning. Detta i kombination med ospecifika åtgärdskrav, speciellt i fråga om hur olika utredningar ska gå till, gör det svårt för arbetsgivaren att inte bara förstå vad som gäller i de enskilda författningarna utan även vid frågan om vilken hen bör vända sig till och handla utefter.

Någon konkret slutsats är således svår att dra men sammanfattningsvis har arbetsgivar ett brett ansvar, oavsett vilken av lagarna som blir aktuella. Problematiken kvarstår dock kring hur arbetsgivaren i praktiken bör göra, speciellt med bakgrund av det begränsade antalet rättsfall inom området.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

I genomsnitt spenderar en heltidsarbetare en tredjedel av sitt vakna liv på sin arbetsplats<sup>1</sup>. I kombination med en framväxande strävan efter flexibla arbetsförhållanden, både gällande arbetstid och arbetsplatsanknytning, blir gränserna mellan arbetsliv och privatliv vagare.<sup>2</sup> Det innebär följaktligen att arbetsmiljön på arbetsplatsen kan komma att bli central i en arbetstagares mående och hälsa även utanför arbetstid.

En nyligen gjord kartläggning av Brilliant Future fastslog att andelen arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling inte förbättrats under de senaste åren och att en övervägande andel av kränkningarna utgör någon form av diskriminering. Undersökningen konstaterade att i 50% av fallen ledde anmälningarna inte till att någon konkret åtgärd tagits från arbetsgivaren<sup>3</sup> och det är märkbart att en problematik inom den psykosociala arbetsmiljön föreligger. Arbetsgivare har ett flertal skyldigheter och ansvar när det kommer till frågan om kränkande särbehandling och trakasserier, men hur dessa aktualiseras och samverkar verkar i dagsläget inte vara en självklarhet.

Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket har den näst vanligaste anmälda arbetssjukdomen under 2021 sin grund i organisatoriska eller sociala faktorer, där endast kemiska och biologiska faktorer, på grund av smitta under pandemin, hade en högre anmälingsgrad.<sup>4</sup> Den förstnämnda typen av arbetssjukdom handlar oftast om hög arbetsbelastning eller problem i relationer på arbetsplatsen vilket kan innebära kränkningar, trakasserier eller utfrysningar.<sup>5</sup> Statistiken tyder på att det finns stora brister i den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser i Sverige. Trots detta är det få arbetsmiljöfall som gått till domstol<sup>6</sup>. Det så kallade

---

<sup>1</sup> Öberg, Ann/Almega. "Arbetsmiljön – en viktig konkurrensfördel", 19/10/2022  
<https://www.almega.se/2022/10/arbetsmiljon-en-viktig-konkurrensfordel/> (Hämtad 2/12/2022).

<sup>2</sup> Southwood, Ivor, Prekaritet 2.0, Tankekraft förlag, Hägersten, 2011, s. 18.

<sup>3</sup> Brilliant Future, *Kränkande särbehandling döljs i hälften av fallen*. 1/11-2022,  
<https://www.mynewsdesk.com/se/brilliant/documents/brilliant-future-kartlaggning-krankande-sarbehandling-punkt-pdf-426869> (Hämtad 2/12/2022).

<sup>4</sup> Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:1, "Arbetssskador 2021", 2022,  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2021/arbetssskador-2021-2022-01.pdf>, s. 49-50, (Hämtad 5/11/2022).

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:1, "Arbetssskador 2021", 2022,  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2021/arbetssskador-2021-2022-01.pdf>, s. 62, (Hämtad 5/11/2022).

<sup>6</sup> Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, 4., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 111.

Krokomfallet är en anomali på så vis att det är det enda fallet där en arbetsgivare blivit åtalad för att inte ha vidtagit alla åtgärder som behövts för en god psykosocial arbetsmiljö.<sup>7</sup>

Enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) har arbetstagare rätt till en god arbetsmiljö vilket innefattar både den fysiska och psykiska<sup>8</sup>. Ordet arbetsmiljö har ursprungligen syftat till den fysiska arbetsmiljön snarare än den psykiska<sup>9</sup>. Den psykosociala arbetsmiljön har uppmärksammats mer och mer de senaste 50 åren men dess subjektiva karaktär resulterar i en mer komplicerad rättslig reglering i kontrast till den fysiska som är enklare att ta fasta på. Även det faktum att människor lättare kan greppa fysiska skador än psykiska har en avgörande betydelse i hur frågan behandlas rättsligt. Vidare är det således relevant att undersöka hur dessa skyldigheter kring den psykiska arbetsmiljön, närmare bestämt kränkande särbehandling och trakasserier, i praktiken aktualiseras.

## 1.2 Syfte och Frågeställning

Syftet är att utreda arbetsgivarens ansvar och skyldigheter i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön, gällande trakasserier enligt Diskrimineringslag (2008:567) (DL) samt kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160), och hur arbetet med att förebygga, utreda och åtgärda ser ut. Vidare syftar uppsatsen till att analysera hur dessa ansvarsområden i praktiken samverkar och aktualiseras. För att uppnå detta syfte kommer följande frågeställning att utredas:

Vilka är arbetsgivarnas skyldigheter och ansvar att förebygga, utreda och vidta åtgärder i fråga om kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagen samt trakasserier enligt diskrimineringslagen och hur samverkar eller eventuellt motverkar dessa författningar varandra?

---

<sup>7</sup> Se vidare i kap 3.3

<sup>8</sup> 1:1 och 2:1 SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen.

<sup>9</sup> Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Liber, Malmö, 2012, s. 11.

### 1.3 Avgränsning

Begreppet psykosocial arbetsmiljö är vidsträckt med många olika tillhörande faktorer. Denna uppsats kommer avgränsas till att behandla trakasserier i enlighet med diskrimineringslagen och kränkande särbehandling i arbetsmiljölagen. Utredningen kommer inte fokusera på rättskällor utanför den nationella rätten på grund av arbetets begränsade utrymme. En avgränsning kommer även göras gällande lagens efterlevnad på grund av det begränsade utrymmet och uppsatsen redogör därmed inte för varken tillsynsförfarandet eller de straffrättsliga sanktionerna.

I arbetsmiljölagen benämns arbetsbelastning och stressrelaterad hälsa som delar av den psykosociala arbetsmiljön, men kommer inte att adresseras eller redogöras för. Arbetet kommer heller inte adressera arbetsanpassning och rehabilitering, som är en del av arbetsgivarens skyldigheter i arbetsmiljölagen. I fråga om diskrimineringslagen kommer fokus ligga vid att redogöra för de förebyggande kraven på aktiva åtgärder samt diskrimineringsförbudet mot trakasserier och dess tillhörande utrednings- och åtgärdsansvar.

### 1.4 Metod

För att på ett systematiskt och vetenskapligt vis kunna konstruera ett svar på, eller föra ett resonemang kring, frågeställningarna kommer den rättsdogmatiska metoden användas.

Generellt är syftet med den rättsdogmatiska metoden att tolka och systematisera gällande rätt med motivet att nå en lösning på ett juridisk problem.<sup>10</sup> Resonemanget ska grunda sig i de allmänt accepterade rättskällorna lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Vidare betonas vikten av att formulera en tydlig frågeställning som är relevant för utredningen. I utredningsarbetet ligger fokus vid att dissekera, rekonstruera och tillämpa en rättsregel på konkreta situationer för att förstå vad som i praktiken gäller.<sup>11</sup> Metoden är fördelaktig och behövlig i frågan om psykosocial arbetsmiljö, ett område som till stor del regleras av ramlagstiftning samt har ett begränsat utbud av praxis. Eftersom rättsregleringen kring trakasserier och kränkande särbehandling inte i detalj beskriver vad som i praktiken gäller

---

<sup>10</sup> Peczenik, Aleksander, *Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995, s. 312.

<sup>11</sup> Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018, s. 21.

behöver en analys göras med utgångspunkt i flera olika rättskällor; vilket är just det den rättsdogmatiska metoden möjliggör.

Vidare utgör den juridiska argumentationen en avgörande del av den rättsdogmatiska metoden. För att kunna svara på frågeställningen är ytterligare en fördel med den rättsdogmatiska metoden att den möjliggör både för ett fastställande av den gällande rätten (*de lege lata*) samt ett mer normativt resonemang kring hur rättsläget fungerar (*de lege ferenda*).<sup>12</sup> De lege ferenda utgör alltså en del av den juridiska argumentationen och innebär att rättsdogmatikern får visa på följder av rättstillämpningar, kritisera rättsregler och praxis samt föreslå förändringar.<sup>13</sup> Peczenik betonar att en bra juridisk argumentation ska ta alla rättskällorna i beaktning (*prima facie*). Vidare belyser han att det som kan vara relevant i ett sammanhang inte nödvändigtvis är det i ett annat.<sup>14</sup> Således bör man beakta att det som kan framstå som objektivt i en analys alltid har en subjektiv infiltrering. Argumentationen är strikt en iakttagelse av rättskällorna och benämns som “den bundna argumentationen”.<sup>15</sup> Denna uppsats har som målsättning att använda denna typ av argumentation och samtidigt tydliggöra vad som är en redogörelse av gällande rätt och vad som är en tolkning eller analys gjord av oss författare. Att det i analysen kommer uppstå ett visst normativt inflytande är dock oundvikligt och därmed viktigt att ha i beaktning som läsare.

Vid användandet av den rättsdogmatiska metoden uppstår viss problematik som är viktigt att ytterligare förtydliga. En risk som framkommer är att en rättsdogmatiker ofta har en viss ambition att finna en lösning eller ett svar på den egna frågeställningen. Detta medför att hinder som uppstår eller konkret fakta som inte talar för det rättsdogmatikern hoppats på, eventuellt rekonstrueras eller redogörs för utifrån en, för författarna, gynnsam synvinkel. I denna uppsats ämnar vi som författare att finna ett svar på frågeställningen men samtidigt vara inställda på att ett “icke-svar” kan framkomma. Skulle situationen vara sådan, är ambitionen inte att förenkla analysen eller förtränga fakta som motsätter sig det som är fördelaktigt för en analys. Endast transparens i framställningen av en analys kan ge läsaren en förståelse för det faktiska rättsläget, vilket även är denna uppsats målsättning.<sup>16</sup> Vidare finns en problematik med den tidigare nämnda bundna argumentationen eftersom det är nästintill

---

<sup>12</sup> Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021, s.159 & Nääv och Zamboni (2018), s. 36 & Peczenik (1995), s. 313.

<sup>13</sup> Peczenik (1995), s. 313.

<sup>14</sup> Peczenik (1995), s. 316.

<sup>15</sup> Nääv och Zamboni (2018), s. 27-28.

<sup>16</sup> Nääv och Zamboni (2018), s. 44.



oundvikligt att skriva en argumentation utan att författarnas egna tolkning vävs in. Därför kallas ibland den rättsdogmatiska metoden för den rättsanalytiska eftersom detta begrepp möjliggör och förtydligar att det kommer ske en analys av det material som används.<sup>17</sup> Som tidigare nämnt är ambitionen i denna uppsats att på ett så deskriptivt vis som möjligt redogöra för hur de två författningarna samspelar och motverkar varandra utifrån rättskällorna. Med det sagt, är det som läsare av en rättsdogmatisk uppsats alltid vitalt att ha denna problematisering i åtanke.

## 1.5 Material

I enlighet med den rättsdogmatiska metoden kommer denna uppsats använda sig av de allmänt vedertagna rättskällorna. Vidare finns det inom varje rättssystem en viss rangordning, något som kallas en viss regelhierarki.<sup>18</sup> Nedan följer den hierarki som gäller det svenska rättssystemet samt rättskällornas relation till denna uppsats och hur urvalet av material gjorts.

Denna uppsats kommer att använda sig av väsentlig lagstiftning i relation till kränkande särbehandling och trakasserier, vilket i förhållande till frågeställningen, är Arbetsmiljölagen (1977:1160) samt Diskrimineringslag (2008:567). I syfte att redogöra för historia samt praxis förekommer användandet av bakomliggande lagar till diskrimineringslagen. Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet är ett sådant exempel som har viss relevans än idag trots dess ogiltighet. Detta beror på att vissa bestämmelser enligt denna lag inte förändrats vid överförandet till diskrimineringslagen.

Förarbeten till lagar och författningar ger en inblick i vad lagstiftaren menar och är därmed behjälplig vid tolkning av lagen. I denna uppsats har förarbeten till både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen varit användbara för att tolka dess innehåll.<sup>19</sup> Äldre propositioner till lagar som idag inte gäller används när bestämmelsen i den aktuella lagen inte förändrats, i syfte att utgå från ursprungskällan.

Utöver propositioner och betänkanden har föreskrifter tagit stor del av denna uppsats då arbetsmiljölagen är en ramlag och tillämpningen av den utläses av arbetsmiljöverkets

---

<sup>17</sup> Nääv och Zamboni (2018), s. 25.

<sup>18</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s.112.

<sup>19</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 83.

föreskrifter.<sup>20</sup> Därav har både AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) varit av vikt vid utredandet av arbetsgivarens ansvar och skyldigheter i relation till kränkande särbehandling. De äldre föreskrifter som nu har ersatts av OSA nämns enbart i syfte att ge en historiskt bakgrund och kontext, men på grund av arbetets begränsade utrymme ges de ingen närmare beskrivning.

Doktrin erbjuder en kartläggning av gällande rätt och kan belysa eventuella problem med, samt tolkning av, lagtext. Vid användning av doktrin är det viktigt att göra en bedömning av dess relevans och tillförlitlighet i förhållande till ämnet.<sup>21</sup> Urvalet av doktrin ska göras utifrån dess inre logik i analysen och ställningstagande utifrån rättskällor snarare än den auktoritet som författaren har.<sup>22</sup> Eftersom OSA föreskriften trädde i kraft år 2016 har urvalet av doktrin i första hand, i den mån det varit möjligt, tagit sikte på litteratur som uppkommit efter detta eller som i vart fall ligger nära i tiden. Vid användning av äldre litteratur så som Peter Anderssons avhandling *Vidta alla åtgärder som behövs*, har urval gjorts i beaktande av att ny information tillkommit. Samma resonemang har förts vid urvalet av doktrin kopplat till diskrimineringslagen. Doktrin skrivna efter år 2008 har särskild relevans eftersom diskrimineringslagen tillkom detta år. Vidare har doktrin innan år 2015 använts trots de förändringar som gjordes det året, men då med hänsyn till dess ålder.

Rättspraxis fungerar också som en rättskälla och anledningen till dess relevans är att det finns ett intresse eller behov av att se hur domstolen tolkat en specifik rättslig bestämmelse.<sup>23</sup> Detta gäller särskilt i denna uppsats eftersom den till stor del hanterar ramlagstiftning. Rättspraxis har varierande relevans beroende på vilken domstol ett fall tagits till.<sup>24</sup> Frågor gällande diskrimineringslagen hamnar i Tingsrätten eller i Arbetsdomstolen. Eftersom AD är högsta instans inom arbetsrätt har denna uppsats endast behandlat fall som tagits dit. Vid fall av kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagen hamnar frågan i Tingsrätten, Hovrätten eller tillslut Högsta Domstolen. Krokofallet är det enda fall där frågan har prövats i domstol och får därför relevans trots att den inte tagits till högsta instans.

Inom det område denna uppsats ämnar att utreda finns ett begränsat utbud av rättspraxis. Det gör att andra rättskällor har fått större vikt, men även att de få fall som finns tillges högt

<sup>20</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 61.

<sup>21</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 110.

<sup>22</sup> Nääv och Zamboni (2018), s. 33-34.

<sup>23</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 84.

<sup>24</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s 64.

värde. Krokofallet är säregnet då det är enda gången arbetsgivarens ansvar vid kränkande särbehandling har tagits till domstol och är således också enda gången den rättsliga regleringen prövats i praktiken. Det kan inte sägas vara prejudicerande då det inte tagits upp av högsta instans men eftersom det är ett fall som kommit att bli av vikt och betydelse för allmänheten, kan det sägas få liknande karaktär<sup>25</sup> och behandlas därför i denna uppsats. Fallet har inte presenterats i sin helhet utan de delar som haft relevans för frågeställningen i denna uppsats har valts ut. Det bör tas i beaktning att inte endast det som lyfts i denna uppsats har legat till grund för domslutet.

Utbudet av rättspraxis kopplat till diskrimineringslagen är inte bristande i samma utsträckning som den kopplat till arbetsmiljölagen. Det finns rättspraxis rörande trakasserier men få där arbetsgivares utrednings- och åtgärdsansvar faktiskt diskuteras. De fall där detta ansvar tagits upp har därför blivit särskilt relevanta. Vidare har rättspraxis som hanterar sexuella trakasserier använts trots att denna diskrimineringsform inte betonas särskilt. Anledningen är att bestämmelsen kring arbetsgivarens skyldighet i förhållande till sexuella trakasserier och trakasserier är densamma och därmed blir även dessa fall relevanta i förhållande till vår frågeställning. Att det finns skillnader mellan begreppen sexuella trakasserier och trakasserier är dock viktigt att belysa trots att det inte diskuteras i denna uppsats.

Vid studerande av rättspraxis är dess ålder också något som bör beaktas. Vanligtvis är rättspraxis som tillkommit efter den senaste tillhörande lagändringen mest relevant men det finns situationer där även äldre praxis kan vara det.<sup>26</sup> Krokofallet utspelades år 2014, alltså innan OSA föreskrifter trätt i kraft, vilket är något som kommer tas i beaktning vid uppsatsens analys av fallet. Även praxis som hänvisar till de bakomliggande lagarna till diskrimineringslagen har använts när frågan gäller en bestämmelse som inte förändrats i överförandet till diskrimineringslagen.

---

<sup>25</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 84 & 88.

<sup>26</sup> Papadopoulou och Skarp (2021), s. 90-91.

## 2. Psykosocial arbetsmiljö - utvecklingen av den arbetsrättsliga regleringen

### 2.1 Historisk överblick på arbetsmiljö

Arbetsmiljöbegreppet och dess reglering har genomgått många förändringar de senaste 100 åren och det kan sägas ha skett en kontinuerlig förändring i intresseinriktning. Det var under sent 1800-tal, när det industriella genombrottet kom och skapade nya arbetsmiljöer, som regler på arbetsmiljöområdet uppdagades. Detta eftersom nya maskiner, fabriker och mekanisering ihop med en ny oerfaren arbetskraft skapade många arbetsolyckor och arbetsskador.<sup>27</sup> Resultatet blev att en ny allmän lag om skydd mot yrkesfara utformades år 1889 som enbart avsåg arbete inom industri.<sup>28</sup> Ett genombrott skedde när tidigare författningar ersattes med 1912 års arbetarskyddslag, som kom att leda till en kraftig förstärkning av det lagstadgade arbetarskyddet. Ett stort intresse hade hittills legat på just arbetsolyckor och olycksfall men efter 1912 års lag började detta fokus att skifta till att vara mer arbetsskaderelaterat och de bristande sanitära förhållanden i arbetslivet fick större betydelse. Här innefattades exempelvis yrkessjukdomar som kan komma från gaser, damm eller andra farliga ämnen vilket kan förekomma i arbetet.<sup>29</sup> Med anledning av detta infördes en lag om försäkring för yrkessjukdom år 1929. År 1949 kom en helt ny arbetarskyddslag som ersatte den tidigare lagstiftningen och ökade fokuset på, inte bara fysisk utan även psykisk, ohälsa.<sup>30</sup>

En tredje intresseinriktning mynnar sedan ut i slutet på 1900-talet där den psykosociala delen av arbetsmiljön börjar få uppmärksamhet såsom arbetsglädje, motivation och det sociala umgänget.<sup>31</sup> År 1970 tillsattes en arbetsmiljöutredning som fick till uppgift att göra en allmän översyn över den dåvarande arbetarskyddslagstiftningen. Det första betänkandet gjordes år 1972<sup>32</sup> och år 1976 kom det slutgiltiga betänkandet med förslag till en ny arbetsmiljölag<sup>33</sup>.

---

<sup>27</sup> Günzel och Zanderin (2012), s. 11.

<sup>28</sup> Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019, s. 15.

<sup>29</sup> Günzel och Zanderin, (2012), s. 10-11.

<sup>30</sup> Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2013, Göteborg, 2013, s 106.

<sup>31</sup> Günzel och Zanderin, (2012), s. 10.

<sup>32</sup> SOU 1972:86. *Bättre arbetsmiljö*.

<sup>33</sup> SOU 1976:1. *Arbetsmiljölag*.

Efter remissbehandling och lagrådsremiss antog riksdagen regeringens förslag till Arbetsmiljölagen (1977:1160) som trädde ikraft 1 juli 1978 och gäller alltså idag.<sup>34</sup>

Viktigt att nämna är att dessa intresseinriktningar inte ska ses som avgränsade rent tidsmässigt. Intresset för exempelvis skyddet mot arbetsskador eller olyckor är relevant än idag men ur andra aspekter och perspektiv.<sup>35</sup>

## 2.2 Arbetsmiljölagens syfte och uppbyggnad idag

Arbetsmiljölagen inleds med en så kallad ändamålsparagraf i första kapitlet som uttrycker att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.<sup>36</sup> Med andra ord tar lagen inte bara sikte på att förebygga olycka och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll.<sup>37</sup> Att “i övrigt” uppnå en god arbetsmiljö förutsätter, enligt förarbete till lagen, att även mänskliga behov ska beaktas.<sup>38</sup> Syftet är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.<sup>39</sup>

Det bör även nämnas att arbetsmiljörätten inte fungerar i ett vakuum, utan samspelar med olika regleringar knutna till arbetslivsområdet, som exempelvis LAS och MBL.<sup>40</sup> Vidare i Arbetsmiljölagen från år 1978 kan man hitta en hel del bestämmelser, särskilt i kapitlet 2 om arbetsmiljöns beskaffenhet, som är *allmänt hållna* och begreppen “lämpligt” eller “tillfredsställande” är återkommande. Detta eftersom arbetsmiljölagen är en så kallad ramlag<sup>41</sup>, något som bland annat innebär att den är avsedd att fyllas ut då de enbart ger principer och riktlinjer.<sup>42</sup> Av den anledning har Arbetsmiljöverket, genom arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen, tilldelats bemyndigandet av att meddela föreskrifter om hur arbetsmiljölagen bör tillämpas.<sup>43</sup> Dessa föreskrifter går att hitta i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS).<sup>44</sup> Det är alltså arbetsmiljöverkets föreskrifter som ska användas

---

<sup>34</sup> Ericson (2019), s. 16.

<sup>35</sup> Günzel och Zanderin, (2012), s.10.

<sup>36</sup> 1:1 AML.

<sup>37</sup> Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen: och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, 2. uppl., Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2015, s. 20.

<sup>38</sup> Prop. 1976/1977:149. om arbetsmiljölagen m.m., s. 220.

<sup>39</sup> Tägtström (2015), s. 10.

<sup>40</sup> Günzel och Zanderin (2012), s. 29.

<sup>41</sup> Andersson (2013), s. 75.

<sup>42</sup> Andersson (2013), s. 17.

<sup>43</sup> AML 4:10.

<sup>44</sup> Andersson (2013), s. 81.

vid det praktiska arbetsmiljöarbetet. Det kan dock uppkomma situationer och ämnesområden som inte täcks av föreskrifterna, och i dessa fall är det istället de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen som gäller. Paragraferna i föreskrifter är bindande medan de allmänna råden inte är det, utan fungerar endast som vägledning och rekommendationer.<sup>45</sup> Per Andersson hänvisar i sin avhandling *“Vidta alla åtgärder som behövs”* (2013) till andra författare som problematiserar ramlagskaraktären och vad det får för praktiska konsekvenser. Hyden betonar att de bindande föreskrifter och tillhörande allmänna råd har som syfte att mer i detalj styra vad som ska gälla, men vid praktiska situationer varken har ställning eller befogenhet till att göra det. Även Strömholm stärker denna bild, och menar att trots föreskrifternas syfte att ge en mer detaljerad beskrivning och tillämpning, blir lagstiftningen det som avgör och ger tydligare vägledning vid specifika situationer.<sup>46</sup>

### 2.2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Just “psykosocial arbetsmiljö” återfinns inte i lagtext och det finns därmed heller ingen legaldefinition. I AML 2:1 anges de generella kriterier som är utmärkande för det så kallade “goda arbetet” i ett fysiskt men även psykiskt avseende. I förarbeten till lagen behandlas dessa olika arbetsmiljöfaktorer där samspelet mellan de fysikaliska arbetsmiljöfaktorerna och de organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen diskuteras.<sup>47</sup> Den fysiska arbetsmiljön kan sägas ange en ram för den sociala, på samma sätt som den sociala arbetsmiljön påverkar den fysiska i form av värderingar eller normer på arbetsplatsen. De psykosociala faktorerna utgör sålunda inte någon avskild grupp från dessa arbetsmiljöfaktorer utan kommer fram genom att man betraktar arbetsmiljön från en psykologisk och social synvinkel.<sup>48</sup>

I såväl 3:2 som i 3:2a i arbetsmiljölagen behandlas arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetet i arbetsmiljön.<sup>49</sup> I detta arbete ingår att förhindra att arbetstagare utsätts för kränkningar av olika slag. Genom historien har arbetsmiljöverket försökt få till bindande övergripande föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön men under lång tid utan resultat. Det fanns bindande föreskrifter i enskilda frågor rörande den psykosociala arbetsmiljön, såsom AFS 1993:73 *kränkande särbehandling i arbetslivet*, samt AFS 1993:2 *om hot och*

---

<sup>45</sup> Tägtström (2015), s. 17.

<sup>46</sup> Andersson (2013), s. 82.

<sup>47</sup> Ericson (2019), s. 39.

<sup>48</sup> Prop 1976/1977:149, s. 223.

<sup>49</sup> 3:2 - 3:2a. AML.

*våld i arbetsmiljön*. Det fanns även föreskrifter som tog sikte på en den psykosociala arbetsmiljön på ett mer övergripande plan nämligen AFS 1980:14 med *allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*.<sup>50</sup>

År 2016 trädde en ny föreskrift i kraft. Genom AFS 2015:4 OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) upphävde tidigare föreskrifter rörande psykosocial arbetsmiljö<sup>51</sup>. Denna föreskrift och dess betydelse kommer diskuteras mer ingående under kapitel 3.1.

## 2.3 Diskrimineringslagens syfte och uppbyggnad idag

Att skyddas mot diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet för alla. FN fastslog 1948 en allmän förklaring av de mänskliga rättigheterna och principen om icke-diskriminering. I Svensk lagstiftning återfinns dessa rättigheter i Regeringsformen 1:2 (RF) och konstaterar att “den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet”. Paragrafen syftar vidare till att det allmänna ska verka för allas lika delaktighet och jämlikhet i samhället.<sup>52</sup>

Dagens gällande diskrimineringslag har en avgörande betydelse för hur arbetsplatser arbetar med att verka för allas lika delaktighet och jämlikhet inom arbetslivet. Det har dock inte alltid varit en självklarhet att en sådan lag funnits. Den första lag rörande diskriminering framkom i Sverige 1979 med syftet att förhindra diskriminering mellan kvinnor och män samt att främja lika rättigheter och möjligheter mellan könen i arbetslivet.<sup>53</sup> Diskrimineringslag (2008:567) är delvis en sammansättning av 1979 års jämställdhetslag men även sex ytterligare kompletterande lagar för andra former av diskriminering och yrkesområden.<sup>54</sup> Den nya, samt nu gällande, diskrimineringslagen syftar till att stärka skyddet mot diskriminering, stärka individens rättsskydd och bidra till att de människor som blir utsatta får upprättelse för liden skada.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Andersson (2013), s. 145.

<sup>51</sup> AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)*, s. 12. De som upphävts var (AFS 1980:14), (AFS 1990:18) samt (AFS 1993:17).

<sup>52</sup> 1:2 SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform*.

<sup>53</sup> Göransson, Håkan Gabinus, *Diskrimineringslagen*, 3., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 21.

<sup>54</sup> Göransson (2013), s. 21-23 & Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013, s. 138.

<sup>55</sup> Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 139-140 & Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.79.

Enligt DL 1:1 är lagens ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.<sup>56</sup> De rättsregler som gäller i syfte att förverkliga lagens ändamål är bland annat det diskrimineringsförbud som föreligger enligt DL kap. 2. Diskrimineringsförbudet ämnar att skapa rättvisa för individer som har missgynnats på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>57</sup> Utgångspunkten för ett sådant förbud ligger i konstaterandet av att en viss grupp behandlas annorlunda än vad som följer av den aktuella normen.<sup>58</sup> Förbudet gäller på arbetsplatsen, vilket innebär förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och därmed kan diskriminering inte åberopas två arbetstagare sinsemellan enligt denna lag.<sup>59</sup> Det är dock viktigt att betona att även andra arbetstagare kan likställas med arbetsgivare om de i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör en annan arbetstages.<sup>60</sup>

Diskrimineringslagen är en tvingande lag enligt DL 1:3 vilket innebär att ett avtal som inskränker någon av rättigheterna eller skyldigheterna enligt denna lag inte är gällande. Att rättigheterna inte går att avtala bort innebär dock inte att avtal med mer fördelaktiga eller omfattande bestämmelser för arbetstagaren inte får ingås.<sup>61</sup>

En uppdelning av diskrimineringsformer görs i diskrimineringslagen och benämns som (1) direkt- och (2) indirekt diskriminering, (3) trakasserier med samband till diskrimineringsgrunderna, (4) sexuella trakasserier samt (5) instruktioner att diskriminera.<sup>62</sup> Trots att alla former av diskriminering kan vara bidragande till en dålig psykosocial arbetsmiljö kommer trakasserier vidare belysas särskilt på grund av de anknutna utrednings- och åtgärdsskyldigheterna (vilket redogörs för i 3.3).

### 2.3.1 Trakasserier

Begreppet trakasserier existerade i tidigare diskrimineringslagar men med varierande definitioner beroende av diskrimineringsgrunden eller tillämpningsområdet.<sup>63</sup> När

---

<sup>56</sup> 1:1 SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.

<sup>57</sup> Göransson (2013), s. 31.

<sup>58</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020, s. 224.

<sup>59</sup> Prop. 2007/08:95, s. 134.

<sup>60</sup> Glavå och Hansson (2020), s 240

<sup>61</sup> Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 140-141 & Göransson (2013), s. 33.

<sup>62</sup> Göransson (2013), s. 43 & Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 141.

<sup>63</sup> Prop. 2007/08:95, s. 294.



diskrimineringslagen tillkom överfördes begreppet från tidigare författningar och det skrevs en generell definition där trakasserier kom att innebära handlingar, beteende eller bemötande som leder till att en arbetstagares värdighet kränks och att en hotfull eller förnedrande stämning skapas. Handlandet ska ha anknytning till de tidigare nämnda diskrimineringsgrunderna för att trakasserier ska föreligga.<sup>64</sup> Enligt lag innebär inte trakasserier att det är en arbetsgivare som trakasserar en arbetstagare, men däremot är det av vikt att belysa det faktum att diskrimineringsförbudet mot trakasserier endast omfattar förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.<sup>65</sup> I praktiken kan trakasserier exempelvis innebära nedsättande anklagelser kopplade till den utsattes anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Begreppet trakasserier är uppbyggt kring rekvisiten *missgynnande, oönskat, insikt* och *orsakssamband* vilka förtydligas nedan.<sup>66</sup>

Ett missgynnande kan vara fysiskt, verbalt eller ta sin form i annat uppträdande. I fråga om ett missgynnande har förelegat betonas att missgynnandet ska medföra en skada eller obehag samt att kränkningarna ska vara märkbara och tydliga.<sup>67</sup> Praxis klargör att begreppet trakasserier ofta tolkats restriktivt.<sup>68</sup> I AD 2013 nr 29 var en kvinnlig butiksbiträde tvungen att bära sin personliga bh-storlek på sin namnskylt med motivering att det skulle förbättra försäljningen av deras bysthallare. Arbetsdomstolen ansåg detta vara en tydlig kränkning som missgynnade arbetstagaren och därmed att trakasserier på grund av hennes kön förelegat.<sup>69</sup>

Om en arbetstagare utsätts för en kränkning ska denna också vara oönskad för att anses vara trakasserier enligt diskrimineringslagen. I en sådan bedömning är det den utsatte som avgör om handlingen varit oönskad<sup>70</sup>, i kontrast till om bedömning gjorts utifrån normativa antaganden. Anser en arbetstagare att hen blivit utsatt för trakasserier bör hen även klargöra att handlingen upplevts som kränkande. Det är alltså av vikt att den som trakasserar själv *inser* att handlingarna kränker den utsatte för att det ska bli fråga om diskriminerande trakasserier. Undantag görs i fall där handlingen anses vara av en självklart kränkande karaktär och därmed att den som trakasserar bör förstå, utan att någon klargör, att handlingarna är oönskade och kränkande.<sup>71</sup> I AD 2010 nr 21 ansåg sig två muslimska kvinnor

<sup>64</sup> Prop. 2007/08:95, s. 104 & Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 146-147 & Glavå och Hansson (2020), s. 254.

<sup>65</sup> Prop. 2007/08:95, s. 134.

<sup>66</sup> Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 146-147 & Göransson (2013), s. 55 & Glavå och Hansson (2020), s. 538 & Prop. 2007/08:95, s. 492-493.

<sup>67</sup> Prop. 2007/08:95, s. 492-493.

<sup>68</sup> AD 2009 nr 27 & AD 2010 nr 21 & AD 2012 nr 27.

<sup>69</sup> AD 2013 nr 29.

<sup>70</sup> Prop. 2007/08:95, s. 493 (med ursprung i Prop. 1997/98:177, s. 35).

<sup>71</sup> Göransson (2013), s. 56-57.

ha blivit utsatta för trakasserier, kopplat till deras kön och religion, av deras arbetsgivare. Eftersom de inte uttryckt att handlingarna upplevts som kränkande för den som trakasserat dem, samt att omständigheterna inte var av sådan karaktär att det måste ha ansetts självklart att handlingarna var kränkande, dömde Arbetsdomstolen inte till kvinnornas fördel.<sup>72</sup>

Slutligen är trakasserier endast gällande när det föreligger ett orsakssamband mellan en kränkande handling och någon av diskrimineringsgrunderna. Även handlingar eller beteenden som anspelar på någons antagna koppling till en diskrimineringsgrund, trots att den inte stämmer, kan utgöra trakasserier. Ett sådant fall kan exempelvis handla om att någon misstar någons etniska bakgrund för någon annan eller anspelar på visst kön.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> AD 2010 nr 21.

<sup>73</sup> Göransson (2013), s. 57 & Prop. 2007/08:95, s. 493.

## 3. Arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen

### 3.1 Vidta alla åtgärder som behövs enligt arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagens tredje kapitel finns bestämmelser om de allmänna skyldigheter som gäller för de, som enligt lag, har ansvar för arbetsmiljön. Enligt AML 3:2 första stycket ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.<sup>74</sup> Denna bestämmelse fastslår att det är arbetsgivaren som bär huvudansvaret för arbetsmiljön samt att detta ansvar är omfattande.<sup>75</sup>

Att arbetsgivaren ska vidta *alla* åtgärder infördes vid tillkomsten av 1978 års arbetsmiljölagen, vilket är en förändring från 1949 års arbetsmiljölagen som uttryckte att arbetsgivaren hade en skyldighet att vidta de åtgärder som *skäligen* kunde erfordras.<sup>76</sup> I förarbete till lagen går det att utläsa motiven bakom denna förändring. Dessa var att skälighetsbedömningen hade kommit att bli allt för omfattande och att arbetsgivarens ekonomiska ställning hade inverkat i för stor utsträckning. Detta ledde i sin tur till att mindre företag med sämre lönsamhet fick en mer riskfylld arbetsmiljö.<sup>77</sup> Trots att förändringen medverkat till att ansvaret blev mer omfattande, finns det fortfarande begränsningar. I förarbete till lagen, såväl som i arbetsmiljöverkets kommentar till arbetsmiljölagen, går vidare att utläsa att det är nödvändigt att göra en nyanserad bedömning när man ställer krav på arbetsmiljön. Kraven får inte heller vara orimliga i proportion till de resultat som kan förväntas uppnås.<sup>78</sup>

### 3.2 Systematiskt planera, leda och kontrollera

Enligt AML 3:2a första stycket ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på god arbetsmiljö.<sup>79</sup> Utöver detta har arbetsgivaren en skyldighet att fortlöpande utreda risker i verksamheten samt vidta de åtgärder som kan behövas med anledning av den riskbedömning och riskanalys som gjorts.<sup>80</sup> Utifrån denna paragraf har Arbetsmiljöverket meddelat

---

<sup>74</sup> 3:2 AML.

<sup>75</sup> Andersson (2013), s. 175 & Prop. 1976/1977:149, s. 250-251.

<sup>76</sup> Ericson (2019), s. 67.

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

<sup>78</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253 & Tägtström (2015), s. 37

<sup>79</sup> 3:2a AML.

<sup>80</sup> Ericson (2019), s. 74.

föreskrifter om hur detta arbete ska bedrivas genom AFS 2001:1 SAM samt genom AFS 2015:4 OSA som presenteras här nedan.

### 3.2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Genom AFS 2001:1 har Arbetsmiljöverket meddelat föreskrifter samt kommentarer i de allmänna råden om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra samt följa upp verksamheten för att förhindra olyckor och ohälsa<sup>81</sup>.

Tanken är att arbetet ska vara en naturlig del av verksamheten och omfatta alla områden, fysiska såväl som sociala och organisatoriska.<sup>82</sup> Det är viktigt att de psykosociala delarna får ta lika stor plats för att det ska få genomslag i praktiken.<sup>83</sup> Det ska även finnas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till<sup>84</sup> och trots att detta är ett ansvar som åligger arbetsgivaren ska även arbetstagare få möjlighet att samverka och involveras. Att arbetstagare får vara med och påverka anses vara grundläggande.<sup>85</sup> De rutiner som ska finnas enligt 5 § AFS 2001:1 om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet förväntas fungera, omfattar även samverkan i 4 § AFS 2001:1.<sup>86</sup> Rutinerna ska dokumenteras skriftligen om det finns fler än tio arbetstagare i verksamheten.<sup>87</sup>

Enligt 6 § AFS 2001:1 ska arbetsgivaren fördela uppgifterna i verksamheten på sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det är arbetsgivarens uppgift att se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många samt har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren ska även se till att delegationen sker på rätt sätt samt att de som får delegerat ansvar har rätt kompetens.<sup>88</sup> I de allmänna råden uttrycks att chefer och arbetsledande personal spelar en viktig roll i arbetet att förebygga ohälsa och behöver därför gedigna kunskaper. Det innefattar att de förväntas ha god insikt i hur människor reagerar i olika situationer, exempelvis i fall av kränkande särbehandling.<sup>89</sup> Fahlbeck

---

<sup>81</sup> 2 § AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)*

<sup>82</sup> 5 § AFS 2001:1.

<sup>83</sup> Ericson (2019), s. 74.

<sup>84</sup> 5 § AFS 2001:1.

<sup>85</sup> Prop 1976/1977:149, s. 1.

<sup>86</sup> Ericson (2019), s. 74.

<sup>87</sup> 5 § AFS 2001:1.

<sup>88</sup> 6 § AFS 2001:1.

<sup>89</sup> 6 § AFS 2001:1, s.11.

poängterar att arbetsgivarens ansvar aldrig kan delegeras i sin helhet men menar att delegationen går till ska ha en självständig ställning gentemot sina chefer samt ha tillräckliga beslutsbefogenheter för att kunna vidta erforderliga åtgärder.<sup>90</sup>

En förutsättning för ett bra arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren fullgör sitt undersökningsansvar. Arbetsförhållandena ska regelbundet undersökas för att kunna förebygga att olycka eller ohälsa sker<sup>91</sup> och skulle en arbetstagare råka ut för ohälsa eller olycka ska arbetsgivaren utreda orsakerna bakom händelsen för att förhindra att det upprepas i framtiden.<sup>92</sup> Arbetsgivaren ska, så fort det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga olycka eller ohälsa samt vidta åtgärder för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Om dessa åtgärder inte genomförs omedelbart ska de föras in i en skriftlig handlingsplan.<sup>93</sup>

Vad gäller arbetsgivarens undersökningsansvar måste arbetsgivaren fortlöpande undersöka riskerna samt bristerna i arbetet. För att kunna göra detta på ett korrekt sätt, ska det finnas rutiner som garanterar att olyckor och ohälsa utreds. Således har arbetsgivaren också ett utredningsansvar.<sup>94</sup> I förarbeten till arbetsmiljölagen sägs att riskanalyser bör göras systematiskt och även omfatta de psykosociala faktorerna.<sup>95</sup> Det tydliggörs även i AFS 2001:1 att chefer och arbetsledande personal ska uppmärksamma hur arbetstagare mår i sitt arbete. Saker som sjukfrånvaro eller relationsproblem ska beaktas.<sup>96</sup> Utredningen kan innefatta iakttagelser på arbetsplatsen samt intervjuer med berörd personal.<sup>97</sup>

Om det inte skulle finnas tillräcklig kompetens inom verksamheten för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet, däribland utredningar, ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård alternativt annan sakkunnig utifrån. Den som anlitas ska då bland annat ha tillgång till information om aktuella arbetsmiljöbrister samt vara partsneutral.<sup>98</sup>

---

<sup>90</sup> Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Liber-Hermods AB, 1994, s. 357.

<sup>91</sup> 8 § AFS 2001:1.

<sup>92</sup> 9 § AFS 2001:1.

<sup>93</sup> 10 § AFS 2001:1.

<sup>94</sup> Andersson (2013), s. 184.

<sup>95</sup> Prop. 1990/91:140. *Arbetsmiljö och rehabilitering*, s. 40.

<sup>96</sup> 8 § AFS 2001:1, s. 15 & bilaga 2.

<sup>97</sup> 9 § AFS 2001:1 kommentar till, s 14.

<sup>98</sup> 12 § AFS 2001:1, s. 13.

### 3.2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

I arbetsgivarens ansvar i det förebyggande arbetet ingår att förhindra att en arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling. Utifrån AML 2:1 samt 3:2a har AFS 2015:4 trätt i kraft och där återfinns bestämmelser rörande kränkande särbehandling.<sup>99</sup> Med kränkande särbehandling avses enligt definition i OSA: "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"<sup>100</sup>. I Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 definieras begreppet vidare:

*"Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. [...] Tydliga exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfrysst, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra. [...]"*<sup>101</sup>

Även trakasserier, sexuella trakasserier eller olika former av diskriminering ingår i begreppet kränkande särbehandling.<sup>102</sup>

Arbetsgivaren är enligt AFS 2015:4 skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling, så långt det är möjligt, förebyggs och även göra tydligt att sådana företeelse inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare utbildar sig i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Det ska finnas rutiner för hur situationer rörande kränkande särbehandling ska hanteras och vid tecken på att kränkande särbehandling förekommit skall åtgärder vidtas snarast möjligt.<sup>103</sup>

Arbetsgivaren ska även enligt AFS 2015:4 ha rutiner för hur situationer av kränkande särbehandling hanteras. I de allmänna råden går att utläsa att det kan finnas behov av att ingripa snabbt för att se till att situationen inte förvärras, och att arbetsgivaren kan be

<sup>99</sup> Ericson (2019), s. 82.

<sup>100</sup> 4 § AFS 2015:4, s. 6.

<sup>101</sup> Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016, s. 58.

<sup>102</sup> Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016, s. 58.

<sup>103</sup> 13 § AFS 2015:4, s.11.

företagshälsovård om hjälp om så behövs. Arbetsgivaren har, precis som uttrycks i AFS 2001:1, ett utredningsansvar vilket innefattar att utreda orsaker för att förhindra att olycka och ohälsa uppstår i framtiden. Den som utför denna utredning ska ha rätt och tillräcklig kompetens samt ha möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.<sup>104</sup>

Vid en utredning av om det förelegat kränkande särbehandling eller inte finns det fall där orden eller handlingen som förekommit inte självklart kan anses ingå i den begreppsbeskrivning som ges. Högsta domstolen har vid ett flertal fall, såsom NJA 2008 s.309, berört frågan om hur ett resonemang bör föras kring kränkingsbegreppet. Även om uttalanden härifrån inte är direkt tillämpningsbara på kränkande särbehandling i arbetslivet finns det relevans i dess resonemang. Utgångspunkten skulle kunna formuleras som att bedömningen huruvida handlingen kan anses kränkande eller inte, ska ses från den utsattes perspektiv. I övrigt ska dock en objektiv måttstock anläggas.<sup>105</sup>

### 3.3 Krokofallet

Krokofallet har blivit känt för att vara det enda fall där arbetsgivaren ansvar i relation till kränkande särbehandling har satts till sin spets. Vad Krokofallet bedömer är huruvida arbetsgivaren i målet kunde hållas rättsligt ansvarig för en arbetstagare som tagit sitt eget liv till följd av vad som påstods vara mobbning på arbetsplatsen, i rättslig benämning, kränkande särbehandling. Fallet togs först upp i Tingsrätten som sedan överklagades till Hovrätten. De två instanserna bedömde olika och kommer därför kort presenteras vardera i detta kapitel.<sup>106</sup>

#### *Tingsrättens slutsats*

I fallet var det enhetschefen, tillsammans med socialchefen, som fått delegation om att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det uppdagades att arbetstagaren börjat må väldigt dåligt på grund av, enligt honom, bristfälligt samarbete med arbetsledaren. Detta var information som nådde enhetschefen och senare, på grund av klagomål från arbetstagarens kollegor, även socialchefen. Till följd av detta gjordes en mobbningsutredning som, enligt enhetschefen, kom fram till att kränkande särbehandling inte ägt rum. Tingsrätten bedömde att det funnits brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet och använde mobbningutredningen

---

<sup>104</sup> 14 § AFS 2015:4, s.11.

<sup>105</sup> Mårtensson, Richard och Malm, Cecilia, *Kränkande särbehandling: rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2019, s. 60.

<sup>106</sup> TR (Mål nr: B 2863-11) & HovR (Mål nr: B 399- 14).

som ett exempel på detta. De menade att utredningen varit undermålig då enhetschefen dels varit för oerfaren för att ha hand om denna typ av situationer, dels för att det inte hade förts några samtal med andra kollegor för att få något ytterligare information. Arbetsgivaren hade förvisso ordnat med psykologiskt hjälp till arbetstagaren, med Tingsrätten menade att detta inte direkt medför att man kan ställa sig passiv till vad som sker på arbetsplatsen. Tingsrätten menade, efter en helhetsbedömning, att enhetschefen och socialchefen inte vidtagit tillräckliga åtgärder i fråga om arbetsmiljöansvaret. De döms därför till villkorlig dom för grovt vållande till annans död enligt BrB 3:7 andra stycket samt arbetsmiljöbrott i enlighet med BrB 3:10.<sup>107</sup>

### *Hovrättens slutsats*

Beslutet överklagas till Hovrätten, som har en annorlunda bedömning än Tingsrätten. Hovrätten menar att det varit ett fall relaterat till psykosociala faktorer och betonar att det inte ska finnas någon principiell skillnad mellan de psykosociala och fysiska faktorerna. Dock måste beaktande tas till att det kan bli olika regler som tillämpas i de båda fallen. De fysiska faktorerna är enklare att konkretisera, medan de psykosociala är av mer subjektiv karaktär, vilket i sin tur leder till att de blir svårare att åtgärda. Därför ställs det högre krav på den som är ansvarig för arbetsmiljön, men det måste även ges mer utrymme för tolkning.<sup>108</sup>

Vad gäller den mobbningsutredning som ägt rum delar Hovrätten Tingsrättens beslut om att den varit undermålig, dock påpekas att tanken var att en extern part skulle utföra den men på grund av oklara omständigheter blev så inte fallet. Det var därför enhetschefen som tog på sig detta uppdrag istället. Det nämns också att det inte finns några tydliga riktlinjer i föreskrifter om hur en mobbningsutredning ska utföras och bristerna tar därför mer sikte på de allmänna regelverket i arbetsmiljölagstiftningen. Därför måste, som tydliggjorts tidigare, ett större utrymme för tolkning och felbedömningar göras och bristerna kan inte anses vara av sådan grad att det ska vara straffbart oaktsamt.<sup>109</sup>

Hovrättens slutgiltiga bedömning var att enhetschefen och socialchefen agerat oaktsamt i förhållande till det arbetsmiljöansvar som ålåg dem, men inte i den utsträckning som krävs för ett straffansvar. Enhetschefen och socialchefen kan därmed inte stå till svars för vållande

---

<sup>107</sup> TR (Mål nr: B 2863-11) & HovR (Mål nr: B 399- 14).

<sup>108</sup> HovR (Mål nr: B 399- 14).

<sup>109</sup> HovR (Mål nr: B 399- 14).



till annans död eller vållande till sjukdom enligt BrB 3:7–3:8 och inte heller arbetsmiljöbrott enligt BrB 3:10.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> HovR (Mål nr: B 399- 14).

## 4. Arbetsgivarens ansvar enligt diskrimineringslagen

Lagstiftning relaterat till trakasserier kan, utifrån diskrimineringslagen, delas in i tre olika områden: (1) diskrimineringsförbudet, (2) krav på aktiva och förebyggande åtgärder samt (3) skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Att det finns ett diskrimineringsförbud mot trakasserier har redogjorts för i 2.3.2 och, som fastställts där, omfattar förbudet mot trakasserier endast förhållandet mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. Det har diskuterats om det även ska föreligga ett förbud arbetstagare sinsemellan men något sådant förbud har inte införts. Orsaken har varit att det ansetts mer lämpligt att arbetsgivaren bär ansvaret att ingripa vid trakasserier mellan arbetstagare, snarare än att arbetstagare ska hamna i en situation där de behöver vidta åtgärder mot varandra.<sup>111</sup> Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder kräver dock inte att trakasserier skett mellan en arbetsgivare och en arbetstagare utan är alltså gällande även vid trakasserier två arbetstagare sinsemellan<sup>112</sup>.

Regeringen tillsatte en utredning år 2012 som fick i uppdrag att föreslå hur arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska utformas och vilken omfattning de ska ha. Detta med syftet att ansvaret skulle bli tydligare och ett effektivare medel för arbetet med att förebygga diskriminering.<sup>113</sup> Prop. 2015/16:135 fastslog att kraven på aktiva åtgärder skulle omfatta de diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet omfattar samt att området skulle utformas som ett övergripande ramverk där specifika krav på åtgärder inte definieras utan utformas av arbetsgivare i samarbete med arbetstagarna.<sup>114</sup> Fortsättningsvis redogör detta kapitel för arbetsgivarens skyldigheter och ansvar i förhållande till trakasserier, och vad som krävs för att de ska bli aktuella. Detta görs med utgångspunkt i de två tidigare nämnda bestämmelserna: krav på aktiva och förebyggande åtgärder samt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

### 4.1 Krav på aktiva- och förebyggande åtgärder

Enligt DL 3:1 ska arbetsgivare utföra ett förebyggande och främjande arbete för att inom sin verksamhet motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter. Denna bestämmelse

---

<sup>111</sup> Göransson (2013), s. 55.

<sup>112</sup> Prop. 2007/08:95, s. 296 - 298.

<sup>113</sup> Prop. 2015/16:135. *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*, s. 13.

<sup>114</sup> Prop. 2015/16:135, s. 24.

gäller idag alla diskrimineringsgrunder.<sup>115</sup> I motiven till ändring av bestämmelsen som gjordes år 2017 beskrivs syftet vara att förebygga diskriminering på en strukturell nivå.<sup>116</sup> Regleringen ska alltså vara pådrivande och uppmuntra arbetsgivare till ökad ansträngning för att motverka diskriminering. Kombinationen av aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud ska samverka genom att stödja en positiv utveckling och en fortlöpande förbättring gällande den strukturella diskriminering som kvarstår i dagens samhälle.<sup>117</sup>

Arbetet med aktiva åtgärder innebär, enligt 3:2 DL, att arbetsgivaren ska (första punkten) undersöka om det finns risker för repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, (andra punkten) analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, (tredje punkten) vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas samt (fjärde punkten) följa upp och utvärdera arbetet.<sup>118</sup> Undersökningen som ska genomföras kan enligt regeringen integreras med det ansvar som arbetsgivare har att systematiskt leda verksamheten på sådant sätt att den uppfyller kraven på en god arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen. Undersökningens målsättning bör vara att identifiera risker för diskriminering eller enskildas lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten, med grund i de faktiska behov som är relevanta för verksamheten i fråga. Efter undersökningen ska resultaten analyseras och arbetsgivaren ska försöka ta reda på varför det ser ut som det gör samt vilka hinder (fysiska eller psykiska i form av exempelvis attityder) som står ivägen. Vidare ska arbetet leda till att de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas faktiskt genomförs. Dessa åtgärder bör tidsplaneras och ske så snart det är möjligt utifrån det specifika fallet. Vilka åtgärder som ska genomföras avgörs också från fall till fall och hänsyn ska tas till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet. Slutligen ska arbetet bestå av en uppföljning och utvärdering där arbetsgivaren avgör hur arbetet fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har nåtts. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.<sup>119</sup>

Bestämmelsen, som komplementerar diskrimineringsförbuden, har en framåtsyftande och generell natur snarare än att den tar sikte på individuella fall av särbehandling. I Prop. 2015/16:135 uttrycker regeringen att bestämmelsen lämpligen ska beskrivas som ett övergripande ramverk eftersom syftet inte är att styra vilka de faktiska åtgärder som kan

---

<sup>115</sup> Prop. 2015/16:135, s. 30.

<sup>116</sup> Glavå och Hansson (2020), s. 293.

<sup>117</sup> Prop. 2015/16:135, s. 26.

<sup>118</sup> Prop. 2015/16:135, s. 35.

<sup>119</sup> Prop. 2015/16:135, s. 37-38.

krävas ska vara. Det benämns vidare att utredningen föreslagit att de aktiva åtgärderna ska beskrivas som en del av det systematiska arbetet. Regeringen motsätter sig detta med grund i att begreppet "systematiskt" riskerar att kravet ses som mer tekniskt och komplicerat än nödvändigt, samt att det inte tillför lagtexten någonting. Istället menar regeringen att det räcker att uttrycka att arbetet med aktiva åtgärder ska ske fortlöpande. Syftet är oavsett att skapa en medvetenhet kring diskrimineringsfrågorna genom att interagera dem i arbetsprocessen istället för att fokusera på vilka åtgärder som ska vidtas. En problematik uppmärksammas i förarbeten gällande svårigheter för den enskilda arbetsgivaren att applicera dessa bestämmelser. Därav belyser regeringen vikten av att åtgärderna ska vara *inom ramen* för verksamheten, vilket innebär att metoden för hur arbetsgivaren arbetar med dessa frågor ska vara anpassad till den specifika verksamheten och interagerad med deras verksamhetsplanering.<sup>120</sup>

Kopplat till arbetsgivarens åtgärdsansvar finns även en särskild bestämmelse i DL 3:6 som tar sikte på trakasserier. Med grund i hur vanligt det är att trakasserier förekommer på arbetsplatsen kom denna paragraf i kraft med syftet om att aktiva åtgärder även ska ta sikte på att förhindra trakasserier. I förarbete betonas även att åtgärder bör vidtas särskilt mot trakasserier även om utredningen av verksamheten inte pekat på att trakasserier förekommer eller att en risk för sådana finns. I kombination med detta arbete ska arbetsgivaren tillsätta en policy, alternativt ha riktlinjer, för att tydligt visa att trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna inte accepteras på arbetsplatsen. Dessa riktlinjer ska även klargöra vilka rutiner som gäller när någon blir trakasserad, hur arbetsgivaren kommer agera samt vad en arbetstagare ska göra om hen känner sig trakasserad. I linje med de allmänna aktiva åtgärderna ska även dessa följas upp och utvärderas av arbetsgivaren.<sup>121</sup>

## 4.2 Utredningsansvaret kopplat till trakasserier

I syfte att utvidga det skadeståndssanktionerade ansvaret för arbetsgivare infördes en bestämmelse i jämställdhetslagen 1998.<sup>122</sup> Denna bestämmelse återfinns idag i DL 2:3 och fastställer att arbetsgivare måste genomföra en utredning när hen får vetskap om att en

---

<sup>120</sup> Prop. 2015/16:135, s. 36.

<sup>121</sup> Prop. 2015/16:135, s. 45.

<sup>122</sup> Glavå och Hansson (2020), s. 534 och s. 539-540.

arbetstagare, i samband med arbetet, anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren.<sup>123</sup>

När en arbetsgivare *fått kännedom* om att en arbetstagare, eller någon annan som omfattas av bestämmelsen, anser att hen blivit utsatt för trakasserier är hen skyldig att ingripa omgående. Att få kännedom om att trakasserier skett innebär ofta att den utsatte själv hör av sig men utredningsskyldigheten gäller även om trakasserierna påtalas av en kollega eller en facklig förtroendeman. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att vidta några aktiva åtgärder innan den utsatte själv bekräftat de påstådda trakasserierna. Under omständigheter där arbetsgivaren har misstankar om trakasserier kan hen inte undgå sitt ansvar genom att undvika att fråga arbetstagaren.<sup>124</sup> När det väl bekräftats att en arbetstagare anser sig ha utsatts för trakasserier måste arbetsgivaren de facto göra en utredning och agera med den diskretion som krävs i det enskilda fallet. Utgångspunkten bör vara att snabbt och konfidentiellt arbeta för att trakasserierna upphör.<sup>125</sup> AD 2009 nr 4 hanterar frågan om etniska trakasserier och AD 2015 nr 57 frågan om trakasserier mot funktionsnedsatta. Gemensamt i båda fallen är att Arbetsdomstolen dömt att arbetsgivarna inte kan anses ha haft kännedom om trakasserierna och att det därmed inte förelegat något utredningsansvar. Bakgrunden till domstolens beslut i fallen varit bristande bevisning på att den utsatte gjort arbetsgivaren medveten om trakasserierna.<sup>126</sup>

Utredningsansvaret enligt DL 2:3 gäller när trakasserier har skett *i samband med* arbetet vilket även innefattar händelser som sker utanför arbetsplatsen eller arbetstiden. Det kan exempelvis innefatta trakasserier som sker under tjänsteresor eller fester på externa lokaler. Arbetsdomstolen har dock invänt med att uttrycket “i samband med” bidrar till en viss otydlighet kring om bestämmelsen omfattar trakasserier från personer som inte är anställda hos arbetsgivaren. Därmed förtydligade regeringen att det ska gälla en arbetstagare eller någon som kan likställas med arbetstagare i sammanhanget.<sup>127</sup> I AD 2017 nr 61 prövades denna bestämmelse när en arbetstagare bland annat ansåg sig ha blivit trakasserad av sambon till den brukare hon jobbade hos. Sambon var inte anställd hos arbetsgivaren men käranden yrkade på att han bör kunna likställas med en arbetstagare och att händelserna skett i samband med arbetet. Arbetsdomstolens dom var att sambon inte kunde likställas med en

<sup>123</sup> Göransson (2013), s. 91 & Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 151 & Prop. 2007/08:95, s. 291 & SOU 2006:22.

<sup>124</sup> Göransson (2013), s. 91-92 & Prop. 2007/08:95, s. 296-297.

<sup>125</sup> Göransson (2013), s. 92-93 & Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 151-152.

<sup>126</sup> AD 2009 nr 4 & AD 2015 nr 57.

<sup>127</sup> Prop. 2007/08:95, s. 295-296.

arbetstagare eftersom det inte var arbetsgivaren som givit honom rätt till inflytande, utan att det skett via Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Därmed har arbetsgivaren inte varit skyldig att göra en utredning.<sup>128</sup>

Det finns inga fastslagna riktlinjer för hur en utredning ska genomföras utan det måste avgöras från fall till fall. Dock ska syftet med utredningen vara att, utan dröjsmål, reda ut vilka omständigheter som förelåg och förhållandet kring de påstådda trakasserierna.<sup>129</sup> I AD 2005 nr 22 ansåg Arbetsdomstolen inte att arbetsgivarna uppfyllt sitt utredningsansvar med anledning att utredningen inte påbörjades förrän sex veckor efter trakasserierna<sup>130</sup>. När en utredning påbörjats är det följaktligen naturligt att konversera med inblandade parter. Det betonas att arbetsgivaren ska lyssna noggrant på den utsattes historia och ta i beaktning hur hen ser på sin arbetsituation. Att arbetsgivaren endast konstaterar att det är ord mot ord anses inte vara tillräckligt för att fullgöra sitt utredningsansvar. Arbetsgivaren ska bilda sig en egen uppfattning om validiteten av de påstådda trakasserierna men behöver inte själv ta ställning till vem som talar sanning i fall där uppgifterna är motsägelsefulla och oklara. Det kan då bli relevant att hänvisa vidare till polis och agera via brottsbalken. Om så blir fallet är arbetsgivaren fortfarande skyldig att följa utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som följer av en sådan kontakt. Det kan även bli lämpligt att ta in en utomstående jurist eller annan relevant aktör om det enskilda fallet kräver det och arbetsgivaren inte har tillräcklig kompetens.<sup>131</sup>

### 4.3 Åtgärdsansvaret kopplat till trakasserier

Fortsättningsvis i DL 2:3 är arbetsgivaren skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.<sup>132</sup> Förutsättningen för att en arbetsgivare ska bli skyldig att vidta dessa åtgärder är, som tidigare nämnt, att arbetsgivaren fått kännedom om att någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier. Efter att en utredning gjorts ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som anses lämpliga. Vilka åtgärder som kan bli relevanta går inte att specificera utan avgörs från fall till fall. Dock måste arbetsgivaren klargöra att trakasserierna är oacceptabla och förbjudna enligt lag. För att hitta en lösning på situationen

---

<sup>128</sup> AD 2017 nr 61.

<sup>129</sup> Prop. 2007/08:95, s. 297.

<sup>130</sup> AD 2005 nr 22.

<sup>131</sup> Göransson (2013), s. 92-93 & Andersson, Edström, Zanderin (2013), s. 151-152 & Prop. 2007/08:95, s. 297-298.

<sup>132</sup> Prop. 2007/08:95, s. 291.

kan arbetsgivaren eller någon annan part, som de inblandade accepterar, försöka medla och diskutera möjliga alternativ framåt. Oavsett situation anses det vitalt att den utsatte själv får rekommendera ett förslag på hur hen anser att frågan bör hanteras samt att den utsatte får tillgång till stöd- och hjälpinsatser om behövt. <sup>133</sup>

Vid bedömningen kring huruvida arbetsgivare vidtagit tillräckliga åtgärder ska hänsyn tas till trakasseriernas art, omfattning, arbetsplatsen storlek och arbetsstyrkans sammansättning. Det kan exempelvis bli relevant med tillsägelser, varningar eller omplaceringar. Är trakasserierna av allvarlig karaktär ska även uppsägning eller avsked enligt LAS övervägas. Arbetsgivarens åtgärdsansvar innefattar även att hen ska informera de berörda om vilka åtgärder som planeras samt när arbetsgivaren anser sig ha vidtagit de nödvändiga åtgärder som behövs<sup>134</sup>.

<sup>135</sup> Skulle en arbetsgivare inte uppfylla sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ska hen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som detta följaktligen innebar.<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> Göransson (2013), s. 93 & Prop. 2007/08:95, s. 298.

<sup>134</sup> Se AD 2005 nr 22 där det ifrågasattes om arbetsgivaren varit transparenta nog angående vilka åtgärder de planerat att vidta.

<sup>135</sup> Göransson (2013), s. 93 & Prop. 2007/08:95, s. 298.

<sup>136</sup> Göransson (2013), s. 159.

## 5. Analys

### 5.1 Kränkande särbehandling, trakasserier och författningarnas karaktär

Kränkande särbehandling och trakasserier kan beskriva en och samma handling men dess rättsliga begrepps innebörd ser olika ut. För att trakasserier enligt diskrimineringslagen ska gälla krävs att ett flertal rekvisit uppfylls samt att det finns en tydlig koppling mellan handlingen och en av diskrimineringsgrunderna.<sup>137</sup> Begreppet kränkande särbehandling återfinns inte direkt i arbetsmiljölagen, utan uppkommer först i AFS 2015:4 där en till synes enkel begreppsbeskrivning återfinns. För att närmare förstå vad som kan vara en kränkande särbehandling finns förtydligande i Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskriften. I förtydligandet klargörs att begreppet kränkande särbehandling är relativt omfattande vilket innebär att många handlingar innefattas av detta begrepp, inklusive trakasserier.<sup>138</sup> Däremot kan det ifrågasättas om denna omfattade karaktär bidrar till en problematisk vaghet eftersom den öppnar upp för en mer subjektiv tolkning av begreppet. Både kränkande särbehandling och trakasserier tar sin utgångspunkt i bedömningen om en arbetstagare känner sig kränkt eller utsatt. Skillnaden är att den mer detaljerade regleringen kring trakasserier sätter ytterligare krav, så som att arbetstagaren ska ge den som trakasserar insikt i att handlingen är kränkande.<sup>139</sup> Hur begreppen enligt lag definieras och tolkas har betydelse för hur arbetsgivare följaktligen väljer att förhålla sig till de kopplade utrednings- och åtgärdsskyldigheterna, som vidare analyseras i 5.2.2.

Vidare går det att argumentera för att lagarnas karaktär påverkar hur arbetsgivarnas ansvar i praktiken aktualiseras. Arbetsmiljölagens ramlagskaraktär innebär att bestämmelserna i lagen inte i detalj reglerar vad som ska gälla utan snarare på ett övergripande plan fastslår generell hållna regler och principer. Föresättningsvis utgör arbetsmiljölagens föreskrifter en relativt detaljerad beskrivning av vad som ska gälla i de allmänna råden, dessa är dock inte bindande.<sup>140</sup> Diskrimineringslagen är en tvingande lag men i förarbete till bestämmelserna

---

<sup>137</sup> Prop. 2007/08:95, s 492-493.

<sup>138</sup> Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016, s. 58.

<sup>139</sup> Prop. 2007/08:95, s 493 och Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016, s. 58.

<sup>140</sup> Andersson (2013), s. 75 och s. 17 & AML 4:10 & se kap. 2.2 för förklaring av AML som ramlag.



om aktiva åtgärder enligt tredje kapitlet uttrycks att även denna bestämmelse ska anses ha ramlagskaraktär, eftersom syftet med dessa bestämmelser inte är att styra över vilka de faktiska åtgärderna som kan krävas bör vara.<sup>141</sup> Att både bestämmelserna rörande aktiva åtgärder i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen har denna karaktär menar vi kan bidra till en viss osäkerhet kring hur arbetsgivaren ska förhålla sig till dem. Ytterligare kan detta anses vara en bidragande faktor till svårigheten med att utreda dessa frågor i en domstol. Även Per Andersson betonar denna problematik och menar att ramlagskaraktären utgör en vaghet, båda för myndigheter och enskilda<sup>142</sup>.

För en arbetsgivare kan det vara komplicerat att navigera i dessa lagar och föreskrifter och tyda vad som exakt ska gälla i en enskild situation. Problematiken, anser vi, kan grunda sig i det faktum att regeringen i förarbete till diskrimineringslagen i vissa avseenden hänvisar till arbetsmiljölagen som i sin tur specificeras av dess föreskrifter<sup>143</sup>. I praktiken innebär detta att en arbetsgivare inte utifrån en paragraf, varken i arbetsmiljölagen eller diskrimineringslagen, kan tyda vilka åtgärder som anses lämpliga utan att det först i de allmänna råden till föreskrifterna framkommer exempel på vad som anses skäligt.<sup>144</sup> Detta kan anses problematiskt i sig eftersom de allmänna råden inte har någon tvingande verkan.

## 5.2 Arbetsgivarens ansvar

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, och specifikt de aktiva åtgärderna, har arbetsgivaren. Detta ansvar återfinns i 3:2 AML, som uttrycker arbetsgivarens ansvar att vidta aktiva åtgärder, samt AML 3:2a där arbetsgivarens ansvar att systematiskt planera, leda och fördela arbetet återfinns. Arbetsgivarens ansvar att vidta aktiva åtgärder i förhållande till att motverka och förebygga diskriminering återfinns i DL 3:1-7<sup>145</sup>. Denna skyldighet utvidgas i DL 3:6 genom en egen bestämmelse om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förebygga att trakasserier sker<sup>146</sup>. Separerat från de förebyggande bestämmelserna specificeras det i DL 2:3 att arbetsgivaren har ett utredning- och

---

<sup>141</sup> Prop. 2015/16:135, s. 36 & se kap. 4.1 för förklaring av den ramlagskaraktär som bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen har.

<sup>142</sup> Andersson (2013), s. 82.

<sup>143</sup> Bl.a. Prop. 2015/16:135, s. 37.

<sup>144</sup> 9-10 § AFS 2001:1, s. 13-14.

<sup>145</sup> Prop. 2015/16:135, s. 30.

<sup>146</sup> Prop. 2015/16:135, s. 45.

åtgärdsansvar i samband med att en arbetstagare anser sig ha blivit trakasserad av en annan arbetstagare.<sup>147</sup>

Lagrummen skiljer sig åt i den bemärkelsen att förbudet mot trakasserier eller kränkande särbehandling beror på om handlingen skett två arbetstagare sinsemellan eller mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. Arbetsgivare kan endast anses ha brutit mot diskrimineringsförbudet mot trakasserier om det är en arbetsgivare som trakasserat en arbetstagare<sup>148</sup>. Kränkande särbehandling, däremot, kräver inte detta förhållande utan gäller oberoende av parternas roll i verksamheten.<sup>149</sup> Premisserna för att någon ska bli skyldig för att ha trakasserat eller utfört handlingar som inkluderas i begreppet kränkande särbehandling ter sig alltså olika. I relation till detta är det viktigt att poängtera att arbetsgivarens åtgärdsansvar i relation till trakasserier eller kränkande särbehandling alltid föreligger, oberoende vilka parter det gäller. Alltså gäller arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsansvar i förhållande till trakasserier mellan två arbetstagare enligt diskrimineringslagen även om arbetsgivare inte i samma fall kan dömas för diskriminering.

Ett sätt för arbetsgivaren att fördela sitt ansvar är att det enligt AFS 2001:1 SAM finns möjlighet att delegera uppgifter till andra chefer, arbetsledare eller arbetstagare. För att det straffrättsliga ansvaret ska medfölja måste delegationen skett på ett korrekt sätt samt så bör personen i fråga ha rätt kunskaper och kompetens, något som är upp till arbetsgivaren att se till att personen har<sup>150</sup>. Att fördela ett sådant omfattande ansvar finns anledning att problematisera. I Krokofallet hade socialchefen och enhetschefen fått delegation om det systematiska arbetsmiljöarbetet och fälldes sedan i tingsrätten. Detta är en indikation på att delegationen måste gått till på rätt sätt eftersom det straffrättsliga ansvaret annars inte följt med. Trots detta verkade inte dessa personer besitta rätt kunskaper eller kompetens då både tingsrätten och hovrätten uttalade att det fanns brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En analys av detta skulle kunna vara att även fast en delegation till synes verkar gått till på ett korrekt sätt i teorin, betyder det inte att kunskaper och kompetens i praktiken alltid finns där.<sup>151</sup> Vad gäller diskrimineringslagen finns ingen tydlig bestämmelse om delegation, däremot förs ett liknande resonemang i förarbete till lagen som betonar att andra arbetstagare

---

<sup>147</sup> Prop. 2007/08:95, s. 291.

<sup>148</sup> Prop. 2007/08:95, s. 134.

<sup>149</sup> Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016, s. 58.

<sup>150</sup> 6 § AFS 2001:1 & Fahlebeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Liber-Hermods AB, 1994, s. 357.

<sup>151</sup> Se kap. 3.3 om Krokofallet.

kan likställas med arbetsgivare om de fått rätt att besluta i frågor å arbetsgivarens vägnar.<sup>152</sup> Jämförelsevis kan alltså konstateras att båda författningarna tar hänsyn till att ansvar kan delegeras men att bestämmelserna i AFS 2001:1 SAM ställer högre krav på hur en sådan delegation ska ske.

### 5.2.1 Förebyggande

Arbetsgivare har ett omfattande och preventivt ansvar både utifrån arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. En indikation på arbetsmiljölagens omfattande karaktär är att skälighetsbedömningen i AML 3:2a togs bort då den ansågs vara för ingripande och därmed reducerade arbetsgivarens ansvar. Ett omfattande preventivt ansvar för arbetsgivaren genomsyrar även diskrimineringslagens bestämmelser angående aktiva åtgärder. Ur förarbete till lagen går att utläsa att det främjande arbetet enligt DL 3:1 syftar till att uppmuntra arbetsgivaren till ökad ansträngning för att motverka diskriminering. En annan del som ska ingå i det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling är att arbetsgivaren ska klargöra att sådana handlingar inte accepteras i verksamheten<sup>153</sup>. En liknande bestämmelse återfinns i förarbete till DL 3:6, som också uttrycker att arbetsgivaren ska tillsätta en policy, samt ha riktlinjer, för att tydligt visa att trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna inte accepteras på arbetsplatsen<sup>154</sup>. Det finns alltså bestämmelser i både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen som säger att arbetsgivare ska klargöra detta förbud. Något som förtydligas ytterligare i kommentaren till 8 § SAM är att arbetsgivare bör uppmärksamma hur deras arbetstagare mår i arbetet och beakta exempelvis sjukfrånvaro eller relationsproblem. Någon sådan bestämmelse finns inte i förarbete till diskrimineringslagen men med det sagt är det inte heller omöjligt att ett sådant uppmärksammande skulle anses rimligt att inkludera i de rutiner och riktlinjer som arbetsgivaren är skyldig att ha.

Det finns såväl likheter som skillnader i hur arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen valt att beskriva hur de förebyggande aktiva åtgärderna ska aktualiseras. Enligt DL 3:3 och AML 3:2a så ska det förebyggande och främjande arbetet ske fortlöpande och i AFS 2001:1 SAM förtydligas hur det ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med de förebyggande aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen, menar regeringen i prop. 2007/08:95, fördelaktigen ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt

<sup>152</sup> Glavå och Hansson (2020), s 240

<sup>153</sup> 13 § AFS 2015:4 OSA.

<sup>154</sup> Prop. 2015/16:135, s. 45.

arbetsmiljölagen. Regeringen valde att motsätta sig utredningens förslag om att använda begreppet "systematiskt" med motivering att det riskerar att bli mer komplicerat och tekniskt än nödvändigt. Dessutom med vidare motivering att det redan finns sådana bestämmelser i arbetsmiljölagen genom AFS 2001:1 SAM. Att det ska ingå i det systematiska arbetet ska istället förstås genom bestämmelsen om att arbetet ska ske "fortlöpande".<sup>155</sup> Å ena sidan kan denna hänvisning anses tydlig nog för arbetsgivare. Å andra sidan går det att argumentera för att valet av ordet "systematiskt" hade satt större och tydligare krav på att de förebyggande aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen ska integreras med arbetsmiljölagstiftningens systematiska arbetsmiljöarbete .

Sammanfattningsvis kan konstateras att båda lagrummen rättsligt samverkar väl i fråga om det förebyggande arbetet eftersom de inte ordagrant går emot varandra. Däremot kan det argumenteras för att lagrummens olika val av formulering och grad av specifikation angående det förebyggande arbetet skapar en viss problematik för arbetsgivaren. Vid fall av trakasserier på arbetsplatsen, som kan förhålla sig till diskrimineringslagen såväl som till arbetsmiljölagen, kan det för en arbetsgivare bli svårt att navigera mellan de två lagarna och förstå vad som i praktiken kan komma att krävas i förhållande till det förebyggande arbetet. Med det sagt är den omfattande regleringen kring ansvaret gällande det förebyggande arbetet något som arbetsgivaren rimligen kan förväntas vara insatt i. På grund av de inte helt okomplicerade lagrummen är det dock inte förvånande om viss felbedömning sker vid tolkning av lagrummets bestämmelser.

### **5.2.2 Utrednings- och åtgärdsansvaret**

Utöver de förebyggande arbete som åligger arbetsgivaren finns därtill även ett utrednings- och åtgärdsansvar. Bestämmelserna i diskrimineringslagen och i arbetsmiljölagen reglerar inte i detalj hur en utredning ska gå till, varken i förebyggande eller reaktivt syfte. Däremot finns det vägledande beskrivningar att utgå ifrån. Både bestämmelserna i AFS 2001:1 SAM och AFS 2015:4 OSA samt förarbete till diskrimineringslagen betonar vikten av att arbetsgivaren ska tillsätta rutiner för hur utredningar ska genomföras.<sup>156</sup> I DL 3:3 andra stycket utvecklas bestämmelsen med ett förtydligande om att utredningen ska tidsplaneras och ske så snart som möjligt. Liknande bestämmelser återfinns i AFS 2001:1 SAM som

---

<sup>155</sup> Se kap. 4.1.

<sup>156</sup> Se kap. 3.2.1 och 3.2.2 & kap. 4.1 och 4.2

uttrycker att arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, ska genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Ett annat sätt som lagarna samverkar på är att de har bestämmelser om att kompetens ska sökas utifrån vid fall där kompetens för en utredning inte finns inom verksamheten. En skillnad häröver är dock att arbetsmiljölagen i större utsträckning tydliggör att sådan hjälp bör kunna agera opartiskt eller vara partsneutral.<sup>157</sup> Således är arbetsmiljölagstiftningen i detta avseende mer detaljerad och omfattande. Detta tydliggörs även av Arbetsdomstolen som i AD 2017 nr 61 menat på att arbetsgivaren inte behövt göra en utredning enligt diskrimineringslagen men att frågan eventuellt hade hanterats annorlunda om kärande valt att gå via arbetsmiljölagen eftersom den lagstiftningens omfattande karaktär hade kunnat vara mer fördelaktig för kärande.

I situationer där en arbetstagare anser sig ha blivit trakasserad eller utsatt för kränkande särbehandling finns särskilda bestämmelser för arbetsgivarens utredningsansvar. I DL 2:3 anges att detta ansvar endast föreligger om de påstådda trakasserierna haft samband med arbetsplatsen och att arbetsgivaren fått kännedom om att arbetstagaren känner sig kränkt och trakasserad. Denna bestämmelse är tvingande. Bestämmelser kring motsvarande utredningsansvar återfinns i både AFS 2001:1 SAM samt AFS 2015:4 OSA (som hänvisar till SAM), dock i kommentarer till paragraferna. Dessa är alltså inte bindande utan endast allmänna råd.

I Krokofallet gjordes bedömning av den mobbningutredning som gjorts på arbetsplatsen. Både tingsrätten såväl som hovrätten konstaterade att den varit undermålig. Trots att det gjorde hovrätten ett uttalande där de menade på att större utrymme måste lämnas både för tolkning och felbedömningar på grund av de bristfälliga riktlinjerna om hur en utredning ska gå till. Detsamma sades gällande vem som ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet, då psykosociala faktorer blir svårare att åtgärda på grund av dess subjektiva karaktär.<sup>158</sup> Det tåls att nämnas att dessa uttalanden gjorts utifrån föreskrifter som hävts, där numera OSA föreskriften gäller. Dock återfinns inte heller i OSA några tydliga riktlinjer om hur en mobbningutredning bör gå till, och det kan således argumenteras för att utfallet i det avseendet torde kunnat bli densamma. Eftersom fallet utretts utifrån ramlagstiftning är det intressant att fråga sig hur utfallet hade blivit om käranden yrkat på brott mot diskrimineringslagen, där motsvarande bestämmelser är tvingande. Eftersom bestämmelsen i

---

<sup>157</sup> 12 § AFS 2001:1, s. 13 & Prop. 2007/08:95, s. 297-298.

<sup>158</sup> För vidare detaljering av Krokofallet se kap 3.3.

diskrimineringslagen också har en ramlagskaraktär, utan att faktiskt vara en ramlag, så finns det anledning att anta att en faktisk skillnad i utfall inte hade skett.

Att bestämmelserna angående utrednings- och åtgärdsansvar enligt diskrimineringslagen har ramlagskaraktär enligt förarbeten, samt att arbetsmiljölagen i sin helhet är en ramlag<sup>159</sup>, kan argumenteras vara en bidragande faktor till hur många fall gällande arbetsgivarens utredningsansvar som tas till domstol. Varken Krokofallet, eller majoriteten av de fall som gått till domstol via diskrimineringslagen, har resulterat i att arbetsgivarens utredningsansvar ansetts tillräckligt undermålig för att få rättsliga konsekvenser. Således kan det argumenteras för att de omfattande bestämmelserna inte har så pass stor inverkan i praktiken, som de vid första anblick kan antas ha, på grund av dess ramlagskaraktär.

Varken diskrimineringslagen eller arbetsmiljölagen specificerar exakt vilka åtgärder som kan anses skäliga att vidta efter en utredning; varken i förebyggande syfte eller i förhållande till om trakasserier eller kränkande särbehandling redan skett. Vad gäller arbetsmiljölagens förtydligas det dock i förarbeten att vad som anses skäligt måste sättas i proportion till det resultat som kan förväntas uppnås<sup>160</sup>. Enligt förarbete till diskrimineringslagens bestämmelser om att vidta aktiva åtgärder beskrivs att i en skälighetsbedömning ska hänsyn tas till resurser, behovet och andra omständigheter kopplade till det enskilda fallet. Dessutom bör varje fall utredas individuellt och vilka åtgärder som blir relevanta går inte att generalisera.<sup>161</sup> Skälighetsbedömning i arbetsmiljölagen har, som tidigare nämnts, tagits bort. Eftersom det inte finns någon praxis som hanterar frågan om skäliga åtgärder är det utmanande att dra en slutsats kring vad denna skillnaden har för praktisk betydelse. Däremot kan det, med grund i orsaken till att skälighetsbedömningen försvann i arbetsmiljölagen, tas ett spekulativt antagande att diskrimineringslagens formulering skulle kunna bidra till ett snävare ansvar för vad som är en skälig åtgärd för arbetsgivare.

### **5.3 Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan sägas att lagarna samspelar på så vis att många bestämmelser är formulerade likartade och att de ger uttryck för att vara främjande och förebyggande vilket

---

<sup>159</sup> Se kap. 2.2 & kap. 4.

<sup>160</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253 & Tägtström (2015), s. 37.

<sup>161</sup> Prop. 2015/16:135, s. 37-38.

blir en indikation på att de har samma målsättning. Däremot skiljer sig lagarnas karaktär åt, då diskrimineringslagen är tvingande och arbetsmiljölagen är en ramlag. Detta kan bidra till viss förvirring kring vad som i praktiken åligger arbetsgivaren i form av åtgärdsansvar. Även det faktum att det är först i de allmänna råden som exempel på lämpliga åtgärder nämns skapar en problematik eftersom de inte är bindande. Även det faktum att regeringen motsatt sig användandet av ordet "systematiskt" i diskrimineringslagen, med syfte att förenkla tolkningen av ansvaret, kan ifrågasättas då ordet hade kunnat bidra till tydlighet i hur arbetsgivaren i praktiken skulle interagera åtgärdsarbetet i det systematiska arbetet.

Vad gäller de förebyggande åtgärderna finns olikheter i formulering och grad av detaljering men överlag samverkar de båda lagarna väl och är omfattande vad gäller arbetsgivarens ansvar. Deras samspel tydliggörs även då regeringen i förarbete till diskrimineringslagen flertalet gånger hänvisar till arbetsmiljölagen och dess tillhörande föreskrifter. Att Arbetsdomstolen i AD 2017 nr 61 uttryckt att kändens utfall eventuellt varit annorlunda om de gått via arbetsmiljölagen istället för diskrimineringslagen, tyder dock på att lagarnas samspel inte är felfritt. Vad gäller utrednings- och åtgärdsansvaret finns även här en samverkan i form av bestämmelser som tydliggör att utredningar ska ske så snabbt som praktiskt möjligt och att vid brist av kompetens ska arbetsgivaren söka sådan utanför verksamheten. Dock finns det viss problematik i att ingen av lagarna sedan i detalj reglerar hur denna utredning ska gå till, något som tydligt tillkännagavs i Krokofallet. Vidare skiljer sig lagarna åt i den bemärkelse att endast diskrimineringslagen har kvar en skälighetsbedömning i fråga om åtgärdsansvaret. Det finns anledning att spekulera kring att denna skillnad kan resultera i olika utfall för individer och arbetsplatser och på så vis skulle motverka varandra. Dock skall hänsyn tas till att få rättsfall visat på att formuleringarna i praktiken resulterat i olika utfall, vilket gör att en slutsats om vad som i praktiken sker blir svår att fastställa.

## 6. Slutsats

Rättsfrågan som denna uppsats ämnar att svara på är inte helt okomplicerad men som utredningen och analysen redogjort för, har författningarna visat sig både samverka och motverka varandra på flera sätt. Båda författningarna fastställer att arbetsgivare har ett förebyggande ansvar som syftar till att förhindra att trakasserier och kränkande särbehandling ska ske och har således en preventiv målsättning. Arbetsmiljölagen specificerar att det ska finnas ett systematiskt arbetsmiljöarbete där de förebyggande åtgärderna inkluderas, något som även påpekas i diskrimineringslagens förarbete, men återfinns inte uttryckligen i lagen. Hade det funnits en tydlig formulering att arbetet med de aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet, skulle detta potentiellt vara fördelaktigt för författningarnas praktiska samverkan, och även för arbetsgivaren.

Vad gäller utrednings- och åtgärdsansvaret skulle det vara djärvt att påstå att lagarna motverkar varandra, däremot förekommer skillnader i formulering och grad av detaljering. Varken arbetsmiljölagen eller diskrimineringslagen beskriver i detalj vad utrednings- och åtgärdsarbetet ska innebära. Dock är den bestämmelse i diskrimineringslagen som hanterar arbetsgivarens ansvar i förhållande till när trakasserier skett arbetstagare sinsemellan, en mer tydlig sådan.

Vad som bör beaktas vid redogörelsen av rättsfrågan är områdets begränsade antal rättspraxis. De resonemang som förts, trots grund i rättskällor, har därav en svaghet när det gäller frågan om hur bestämmelserna tillämpas i faktiska fall. Vidare har ämnet som rättsfrågan adresserar en subjektiv karaktär vilket bidragit till att en konkret slutsats varit svår att dra. I fråga om trakasserier och kränkande särbehandling är ofta bevisningen svag och situationen resulterar inte sällan i att ord står mot ord. Detta i kombination med att bestämmelserna har ramlagskaraktär kan även vara bidragande till den brist av fall som tagits till domstol. Trots detta kan det konstateras att båda lagrummen i sin helhet samverkar och har likartade målsättningar, men att det för arbetsgivare inte alltid är en självklarhet vad som i praktiken kan komma att krävas av dem.



### *En reflektion om framtiden*

Med dagens ökade uppmärksammande av den psykosociala arbetsmiljön finns det anledning att intressera sig för de tillhörande lagrumens framtida utveckling. Frågor om trakasserier och kränkande särbehandling är ett område som fortfarande utvärderas och följaktligen kan det rättsligt innebära att författningarna framöver kommer att specificeras och kompletteras. Vidare är de straffrättsliga konsekvenserna, som inte redogjorts för i denna uppsats, betydande i fråga om hur arbetsgivarens ansvar och skyldigheter i praktiken realiserar. Det hade således varit intressant att skifta fokus från lagens preventiva mening och istället ge fokus åt de reaktiva konsekvenserna. Därmed kan en ny frågeställning formuleras: hur förhåller och står sig de två författningarna emot dess tillhörande straffrättsliga konsekvenser samt vilken påverkan har det på arbetsgivarens, till synes, omfattande ansvar?

## **Abstract**

Today employees spend nearly a third of their waking hours in the workplace where harassment and victimization continues to be a current problem. Employers have a broad responsibility when it comes to remedying these problems, both through the Work Environment Act and the Discrimination Act, but exactly how this responsibility is actualized in practice and how the two different regulations work together is not entirely clear.

The purpose of this essay is to find out what the employer's responsibilities and obligations are to prevent, investigate and take measures regarding victimization according to the Work Environment Act and harassment according to the Discrimination Act and how these statutes work together and potentially counteract each other. Using the legal dogmatic method, which is based on the generally accepted sources of law, an account and analysis have been made. The two constitutions work together in many ways, including that they both have a progressive purpose and that the employer's responsibility is extensive. On the contrary they also counteract each other, for instance they differ in character where the Discrimination Act is a binding legislation whereas the Work Environment Act is a framework legislation. This, in combination with nonspecific requirements of what actions to take, especially regarding how various investigations are to be carried out, creates a difficulty for employer. The difficulty lies not only in understanding what the individual statutes imply, but also which statute the employer should turn and act in accordance to.

Thus it is difficult to draw a tangible conclusion, but in summary the employer has a broad responsibility, regardless of which of the laws that become relevant. However, the problem remains regarding what the employer's practical responsibilities are, especially in light of the limited number of legal cases in this area.

## Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

#### Förarbeten

Prop 1976/1977:149. *Om arbetsmiljölag m.m.*

Prop. 1997/98:177. *Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.*

Prop. 1990/91:140. *Arbetsmiljö och rehabilitering.*

Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Prop. 2015/16:135. *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.*

SOU 1972:86. *Bättre arbetsmiljö.*

SOU 1976:1. *Arbetsmiljölag.*

SOU 2006:22. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.*

#### Föreskrifter

AFS 1980:14. *Med allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.*  
(upphävd)

AFS 1990:18. *Omvårdnadsarbete i enskilt hem.* (upphävd)

AFS 1993:2. *Om hot och våld i arbetsmiljön.*

AFS 1993:73. *Kränkande särbehandling i arbetslivet.* (upphävd)

AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete.*

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö.*

### Rättsfallsförteckning

#### Arbetsdomstolen

AD 2005 nr 22.

AD 2009 nr 4.

AD 2009 nr 27.

AD 2010 nr 21.

AD 2012 nr 27.

AD 2013 nr 29.

AD 2015 nr 57.

AD 2017 nr 61.

### **Hovrättsdomar**

Mål nr: B 399- 14.

### **Tingsrättsdomar**

Mål nr: B 2863-11.

### **Litteratur**

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013.

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

Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, Femtonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019.

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

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020.

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

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

Mårtensson, Richard & Malm, Cecilia, *Kränkande särbehandling: rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2019.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021.

Peczenik, Aleksander, *Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995.

Southwood, Ivor, *Prekaritet 2.0*, Tankekraft förlag, Hägersten, 2011.

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

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

Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, 2016.

## Internetkällor

Öberg, Ann/Almega. "Arbetsmiljön – en viktig konkurrens fördel", 19/10/2022 <https://www.almega.se/2022/10/arbetsmiljon-en-viktig-konkurrensfordel/> (Hämtad 2/12/2022).

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:1, "Arbets skador 2021", 2022, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbets skador-2021/arbets skador-2021-2022-01.pdf>, s. 49-50, (Hämtad 5/11/2022).

Arbetsmiljöverket, *så går en inspektion till*, 3/11-2022, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontrollen/inspektion/sa-gar-en-inspektion-till/>, (Hämtad: 2/12-2022).

Arbetsmiljöverket, *inspektionsstatistik* 2008-2021,  
3/11-2022, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/inspektionsstatistik/>, (Hämtad 5/12-2022).

Brilliant Future, *Kränkande särbehandling döljs i hälften av fallen*. 1/11-2022,  
<https://www.mynewsdesk.com/se/brilliant/documents/brilliant-future-kartlaggning-krankande-sarbehandling-punkt-pdf-426869>) (Hämtad 2/12/2022).