



LUND UNIVERSITY

Arbetsolyckor som brott mot liv och hälsa

Om kriminalisering i arbetsmarknadskontexten

Sonnsjö Andersson, Anna

Published in:

Festskrift till Birgitta Nyström

2026

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Sonnsjö Andersson, A. (2026). Arbetsolyckor som brott mot liv och hälsa: Om kriminalisering i arbetsmarknadskontexten. I J. Mulder, N. Selberg, & A. Westregård (Red.), *Festskrift till Birgitta Nyström* (s. 829-851). Juristförlaget i Lund.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Arbetsolyckor som brott mot liv och hälsa

Om kriminalisering i arbetsmarknadskontexten

I. Inledning¹

När jag var ny som doktorand blev jag presenterad för Birgitta. Hon välkomnade mig glatt och frågade vad mitt forskningsprojekt handlade om. Jag sa, ungefär, att jag analyserar exploatering i arbete, straffrättslig reglering av arbetsmarknaden och de interaktioner och spänningar detta ger upphov till mellan straffrätten och arbetsrätten. Birgitta svarade att det var ett spännande ämne. Sen sa hon: ”Folk, både straffrättare och arbetsrättare, kommer säga till dig att du inte hör hemma i fältet eller att du inte kan tillräckligt om ämnet – men det ska du bara *strunta i*. Välkommen!” Det första syftet med denna text är att säga: Tack Birgitta! För kloka ord om hur man navigerar när man intresserar sig för ämnen som ligger i gränslandet mellan vad som traditionellt kategoriseras som olika discipliner inom rättsvetenskapen. Det andra syftet är att adressera ett ämne där just både straffrättsliga och arbetsrättsliga regler aktualiseras: kriminaliseringen *arbetsmiljöbrott* i 3 kap. 10 § brottsbalken. Hur

¹ Tack till Gustaf Almkvist och Stockholm Center for Commercial Law vid Stockholm universitet som våren 2025 bjöd in mig att tala om företagsboten och arbetsmiljöbrottet, en tillställning som jag dessvärre inte kunde delta i på grund av sjukdom, men som innebar att jag fick anledning att fundera över ämnet.

kan vi från ett rättsvetenskapligt perspektiv analysera och problematisera straffrättslig reglering av arbetsmarknaden?

Kriminalisering av kränkningar av liv och hälsa i arbetet i form av *arbetsmiljöbrottet* infördes år 1991 och motiverades då främst som *pedagogisk* och inte som en utökning av det kriminaliserade området.² Även om lagtexten år 2025 är den samma som då så har den rättsliga praktiken förändrats: År 2009 inrättades Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål, en nationell åklagaravdelning med särskild kompetens för utredning av brottet.³ Dessutom har användningen av *företagsboten* (36 kap. 23–27 §§ brottsbalken) som sanktion vid lagföring av arbetsmiljöbrottet ökat. Ur ett svenskt rättsvetenskapligt perspektiv är arbetsmiljöbrottet förvånansvärt underteoretiserat.⁴ Mot denna bakgrund företar jag här några inledande reflektioner, som förhoppningsvis kan leda vidare.

I nästa avsnitt (2) utvecklar jag kortfattat mitt angreppssätt i relation till frågan om hur vi från ett rättsvetenskapligt perspektiv kan analysera och problematisera straffrättslig reglering av arbetsmarknaden. Därefter beskriver jag några centrala utgångspunkter inom arbetsmiljörätten som tjänar som en startpunkt för en fördjupad förståelse av kriminalisering i denna kontext (avsnitt 3). Jag analyserar sedan den *formella* kriminaliseringen av arbetsmiljöbrott och hur det *substantiella* förverkligandet av denna kriminalisering går till genom att fokusera på ansvarssubjektet vid arbetsmiljöbrottet (avsnitt 4). Hur kriminaliseringen *arbetsmiljöbrott* förverkligas i

² Prop. 1990/91:140 s. 115.

³ <https://www.aklagare.se/for-media/aktuellt-pa-aklagarmyndigheten/2025/juni/25-ar-med-sarskilda-miljoaklagare/> [Hämtad 2025-08-31].

⁴ Se dock Jönsson (2004). Från ett arbetsrättsligt perspektiv, se även Holm (2021), kap. 7; Steinberg (2013). Anderberg har (för drygt 10 år sen) framfört att den tendens som går att tala om är att straffrätten får allt mindre betydelse på arbetsområdet och att det i framtiden framför allt kommer vara sanktionsavgifter som används, se Anderberg (2014). Även om den reform som genomfördes 2014 innebär att endast en liten del av arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna nu är direkt straffsanktionerade, se prop. 2012/13:143, så konstaterar jag här att utvecklingen delvis varit den motsatta.

praktiken kan studeras ur en mängd perspektiv, jag har här avgränsat mig till detta tema. I avsnitt 5 för jag en avslutande diskussion.

2. Rationaliteter för kriminalisering – straffrätten och samhällsordningen

Straffrättslig reglering av arbetsmarknaden har hittills fått relativt lite utrymme inom rättsvetenskapen: arbetsrelationen och regleringen av arbetsmarknaden har knappt berörts ur ett straffrättsligt perspektiv.⁵ Att analysera delar av rätten som bygger på olika grundpremissar innebär metodologiska och teoretiska utmaningar. Hur bör vi förstå *arbete* i det straffrättsliga sammanhanget, till exempel i termer av straffrättsliga skyddsintressen? Vilken betydelse har det faktum att arbete köps och säljs på en marknad, samtidigt som det alltid är inneboende i den människa som gör det? Är det i första hand en marknadsreglering, eller en reglering av en ojämlik maktrelation? Hur förhåller sig kriminalisering till den svenska modellen för arbetsmarknadsreglering – där civilsamhällesorganisationer spelar en mycket viktig roll för normbildningen?

I min egen forskning har jag kommit att begripliggöra detta i termer av *rationaliteter för kriminalisering i arbetsmarknadskontexten*: Vad är förutsättningarna för att vi ska betrakta beteenden på arbetsmarknaden som *brott*, i betydelsen att de utgör ett klandervärt agerande som staten gör anspråk på att bestraffa eftersom det inte enbart rör sig om en konflikt mellan privata subjekt på en marknad utan i förlängningen betraktas som en gärning som riktar sig mot samhällsordningen?⁶ Mot bakgrund av vilka antaganden, idéer och (uttalade eller outtalade) villkor konstrueras straffbara beteenden i arbetsmarknadskontexten?⁷

⁵ Jfr Aliverti (2020). Några äldre arbeten finns, se Eklund (1974); Hydén (1978); Karlbom (1979).

⁶ Farmer (2016), s. 13.

⁷ Jfr Lacey (2009), s. 942 ff.; Lacey (2016), kap. 1; Norrie (2000), s. 45.

Ett intresse för, och begripliggörande av, rationaliteter för en viss kriminalisering innebär en analysmodell som tar sikte på straffrättens samhälleliga roller och betydelser.⁸ Genom ett sådant perspektiv uppmärksammas hur rätten är formad i en viss historisk kontext och har fått sin form utifrån denna kontexts sociala relationer. Utgångspunkten är att rätten ger uttryck för strider och motsättningar. Detta är egenskaper hos rätten som kan synliggöras och analyseras, inte som varandes periferer och slumpartade, utan i stället som centrala för hur rätten opererar.⁹ På detta sätt undviks formalistiska analyser som riskerar att fördunkla rättens mångdimensionerade karaktär.

Ansatsen är att identifiera och analysera de antaganden och idéer som rätten ger uttryck för och diskutera enligt vilka villkor och premisser kriminaliseringen sker.¹⁰ Jag utgår ifrån att det är meningsfullt att analysera *kriminalisering* ur ett mångfacetterat perspektiv, där inte endast den formella kriminaliseringen (lagtext och de rättskällor som används för att tolka gällande rätt i form av praxis, förarbeten och doktrin) står i fokus, utan där även den substantiella implementeringen studeras. Kriminalisering förstås då inte endast som ett *resultat* (vad är kriminaliserat?), utan även som en *praktik* (mot bakgrund av vilka antaganden och enligt vilka premisser och principer sker kriminaliseringen: hur förverkligas den formella kriminaliseringen substantiellt?).¹¹ Angreppssättet möjliggör sammantaget en analys av rättsreglernas verkningar i samhället, vilket i sin tur skapar förutsättningar för en fördjupad förståelse av kriminalisering som verktyg för att reglera arbetsmarknaden.

Att fokusera på dessa frågeställningar innebär att en viss kriminaliserings syfte, eller samhälleliga roll, förstås ur ett bredare perspektiv. Straffrätten ses då inte endast som ett regelverk vars syfte är att användas för att utdöma ansvar i enskilda fall, utan *kriminali-*

⁸ Jfr Lacey (2016), s. 2, 11–13.

⁹ Norrie (2014), kap. 1; Farmer (2016), s. 45–46, 297–300.

¹⁰ Jfr Lacey (2009).

¹¹ Lacey (2009), s. 942 ff.; Lacey (2016), s. 14 ff.; jfr även Tuori (2002), s. 121 ff.; Tuori (1999), s. 5.

sering ses som produktiv i samhället på ytterligare sätt. Härigenom uppmärksammas straffrättens centrala funktion som en normativ ordning – som en institution som möjliggör statlig styrning och som vuxit fram parallellt med den moderna välfärdsstaten, industrialiseringen och den rådande produktionsordningen. Straffrätten är en institution som syftar till att säkerställa denna ordning, samtidigt som straffrätten formas utifrån dominerande idéer av vad som bör vara den rådande samhällsordningen.¹² Min analys är på detta sätt inriktad på att begripliggöra vad som är rationaliteten för arbetsmiljöbrottet, i ljuset av straffrätten – kriminalisering – som en institution med syfte att säkerställa samhällsordningen. Ansatsen är att sätta ord på hur kriminaliseringen är avhängig en viss rationalitet och hur detta är länkat till en bredare samhällelig kontext.¹³

Vid en sådan analys av arbetsmiljöbrottet blir därför ett första steg att undersöka vad som rättsligt sätt betraktas som en god arbetsmiljö – vilka är premisserna som arbetsmiljölagen (1977:1160) bygger på?

3. En så god arbetsmiljö som möjligt

Varje år dör runt 50 personer på jobbet i Sverige¹⁴ och antal anmälda arbetsolyckor ökar, under år 2023 skedde en ökning med elva procent¹⁵. När en personskada eller dödsfall inträffar på en arbetsplats är arbetsgivaren skyldig att anmäla detta till Arbetsmiljöverket (3 kap. 3 a § arbetsmiljölagen). Arbetsmiljölagen är tydlig i ansvarsfrågan – det är *arbetsgivaren* som bär huvudansvaret för en god arbetsmiljö¹⁶ och arbetsgivaren ska *vidta alla åtgärder som behövs* för att förebygga

¹² Farmer (2016), s. 43 f., jfr s. 37 ff.; jfr även Farmer (2019).

¹³ Norrie (2014), kap. 1; Norrie (2000), s. 67; Farmer (2016), s. 45–46, 297–300.

¹⁴ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/statistik-om-dodsolyckor-i-arbetet/> [Hämtad 2025-08-31].

¹⁵ Arbetsmiljöverket, Rapport 2024:01, s. 24.

¹⁶ Fråga om var detta ansvar är placerat i komplexa organisationer är dock inte alltid lika tydligt, se Selberg (2017), särskilt kap. 4.

att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 §). Vad detta innebär konkretiseras framför allt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.¹⁷ Här föreskrivs bland annat att när en händelse inträffat på en arbetsplats som innebär att en arbetstagares liv eller hälsa har skadats så är arbetsgivaren skyldig att själv utreda händelsen, för att sedan vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att det inte sker igen (AFS 2023:1 12, 13 §§).

Själva kärnan i arbetsmiljörätten vilar på dessa grundbultar: det är arbetsgivaren som är det ansvariga rättssubjektet, ansvaret är mycket långtgående och ansvarets substantiella innehåll utgörs av att *förhindra* och att *förebygga*. Arbetsmiljölagens ändamålsparagraf stadgar att ändamålet är att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”¹⁸. Att tala om arbetsmiljö – liv och hälsa i arbetet – är därför alltid att tala om *ansvar*. Och att tala om *ansvar* är alltid att tala om *makt*.¹⁹ I konkret mening består makten av arbetsgivarens arbetsledningsrätt, vilken är en grundläggande premiss i fråga om hur arbete organiseras. Arbetsgivaren har en maktposition i arbetsrelationen eftersom hen leder och fördelar arbetet, och därför även ett ansvar för arbetsmiljön.²⁰

När arbetsmiljölagen kom i slutet 1970-talet så ersatte den vad som tidigare benämnts *arbetarskydd*.²¹ Reformen som manifesterades i den nya arbetsmiljölagen ramades in i förarbetena genom hänvisningar till ”den tekniska utvecklingen och dess inverkan på olika arbetsmiljöer”.²² Det framhölls i förarbetena att den utveckling som samhället genomgått under den senare halvan av 1900-talet hade gett förutsättningarna för en kraftig välfärdsökning. Samtidigt identifierades risker i form av en sönderdelning av arbetet och en

¹⁷ Se särskilt AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

¹⁸ 1 kap. 1 § arbetsmiljölagen.

¹⁹ Jfr Andersson (2024), s. 7 ff.

²⁰ Jfr Holm (2024), s. 16.

²¹ Föregångaren var arbetarskyddslagen (1949:1).

²² Prop. 1976/77:149 s. 25.

specialisering av den enskilda arbetstagarens uppgifter: ”I rationaliseringens spår har ej sällan följt ökad arbetstakt och övergång till skiftarbete”.²³ Mot denna bakgrund skulle den nya arbetsmiljölagen ta sikte på ”åtgärder som behövs för att arbetsförhållanden skall bli *så bra som möjligt*”.²⁴

Reformen innebar en fortsättning på en redan påbörjad förskjutning, från vad som med början runt sekelskiftet framför allt begripliggjordes så som *skydd från fara*, till en strävan efter att *skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö*, där hela människan fick finnas.²⁵ Lagen var även en lagstiftningsprodukt med nära koppling till andra, då nya, arbetsrättsliga lagar. Med början under 1970-talet kom ett antal reformer på arbetsrättens område som på olika sätt ingrep i och begränsade arbetsgivarnas makt på arbetsplatserna, lagar som i efterhand kommit att kallas för ”den nya arbetsrätten”: lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1982:80) om anställningsskydd och arbetstidslagen (1982:673). Dessa reformer hade som syfte att i grunden förändra arbetsmarknaden och arbetsrelationen genom ledord såsom *trygghet* och *demokrati*.²⁶ Lagstiftningsprodukterna och deras förarbeten illustrerar den optimism som rådde under perioden. Förändring var möjlig med stöd av ny lagstiftning,²⁷ och arbetsmiljölagen, tillsammans med medbestämmandelagen och anställningslagen, skapade på detta sätt vad Selberg och Sjödin benämnt ”stommen i arbetsrätten”²⁸.

Denna stomme – den bärande konstruktionen i arbetsrätten: trygghet, demokrati och medbestämmande, ett gott arbetsliv för

²³ Prop. 1976/77:149 s. 25.

²⁴ Prop. 1976/77:149 s. 27, min kursivering.

²⁵ Arbetsmiljörätten kan sägas härstamma från de första fabrikslagarna som stiftades under slutet av 1800-talet, där fokus var just skydd mot yrkesfara, framför allt inom industrin, se exempelvis lag (1889:19) om skydd mot yrkesfara. Se vidare Selberg (2017), s. 371 ff.; jfr även Holm (2024), s. 20 f.

²⁶ Selberg och Sjödin (2019), s. 15. Jfr SOU 1973:7 med titeln *Trygghet i anställningen* och SOU 1975:1 med titeln *Demokrati på arbetsplatsen*.

²⁷ Selberg och Sjödin (2019), s. 15.

²⁸ Selberg och Sjödin (2019), s. 16.

alla – villkorades dock av andra strävanden i form av bevarandet av produktionsordningen. Arbetsförhållandena skulle bli så bra *som möjligt*, och vad som är möjligt villkoras av den rådande produktionsordningen. I förarbetena underströks att samhällets produktion skulle få fortsätta utvecklas. Samtidigt som en förskjutning alltså skedde, från skydd från det (medicinskt) skadliga till att ”nä bästa möjliga förhållanden från medicinsk, psykologisk och social synpunkt”,²⁹ var den borte gränsen att samhällsordningen och den rådande produktionsordningen skulle bevaras. Det betonades i förarbetena att ”grunden inte får ryckas undan för en fortsatt utveckling av samhället. Vid all bedömning måste en avvägning ske med hänsyn till viktiga samhällsfunktioner”.³⁰ Vad som är en så god arbetsmiljö som möjligt är på detta sätt relativt – avhängigt ”arbetets natur”. Vid utformandet av arbetsmiljön ”måste beaktas den vid varje tid rådande tekniska och sociala utvecklingen”.³¹ Arbetsmiljörättens grundpremissar genomsyras på detta sätt av en slags dubbelhet: omsorg om arbetstagaren med långt gående krav på att skapa förutsättningar för ett bra arbetsliv, men, inom ramen för vad samhällets ekonomiska utveckling medger.

4. Arbetsmiljöbrottet

4.1 Kriminalisering som en rättslig omformulering

Ungefär ett decennium efter att den nya arbetsrätten, inklusive arbetsmiljölagen, introducerats tillsattes en ny utredning – arbetsolycksutredningen – som i slutet av 1980-talet presenterade sin utredning *Arbetsolycka – ”olycka” eller arbetsmiljöbrott?*.³² Redan när arbetsmiljölagen kom till hade arbetsmiljöbrott diskuterats, men lagstiftaren hade velat avvakta tills arbetsmiljölagen varit i kraft någon

²⁹ Prop. 1976/77:149 s. 27.

³⁰ Prop. 1976/77:149 s. 27.

³¹ Prop. 1976/77:149 s. 58.

³² SOU 1988:3.

tid. Allvarlig kritik hade dock riktats mot sanktionssystemet och i slutet av 1980-talet var utgångspunkten att ”tiden får därför anses mogen att göra den översyn av systemet som tidigare förutskickats”.³³

Genom arbetsolycksutredningen föreslogs det skifte som rubriken på utredningen låter förstå: att arbetsolyckor inte alltid bör betraktas som just olyckor i betydelsen beklagliga och otursamma *händelser* utan personlig skuld, kanske till och med utan påverkan från mänsklig agens, utan att det i vissa fall rör sig om *beteenden* som är klandervärda i straffrättslig bemärkelse och som därför borde vara kriminaliserade. Förvisso kunde redan vissa straffbud tillämpas i arbetsmarknadskontexten, såsom *vållande till annans död*, *vållande till kroppsskada eller sjukdom* och *framkallande av fara för annan* (3 kap. 7–9 §§ brottsbalken), men dessa bestämmelser förknippades i första hand med trafikbrott och icke uppsåtliga våldsbrott.³⁴ Arbetsolycksutredningens ståndpunkt var att

För att en straffreglering skall vara effektiv i förebyggande syfte måste den vara allmänt känd bland dem som kan beröras. Därför skulle det enligt utredningens uppfattning, från både pedagogisk och allmänpreventiv synpunkt, vara bäst med en särskild straffreglering av denna typ av brottslighet.³⁵

Den nya arbetsrätten följdes på detta sätt upp med en särreglering för ovan uppräknade oaktsamma brott, när de sker på arbetsmarknaden. Utredningens förslag, som även blev verklighet, var en kriminalisering av *vållande till annans död*, *vållande till kroppsskada eller sjukdom* samt *framkallande av fara för annan* (alla oaktsamma brott mot liv och hälsa, reglerade i 3 kap. 7–9 §§ brottsbalken) i form av *arbetsmiljöbrott* (3 kap. 10 § brottsbalken), i de fall då brotten begåtts genom ett uppsåtligt eller oaktsamt åsidosättande av skyldighet att förebygga ohälsa eller olycksfall enligt arbetsmiljölagen.

³³ SOU 1988:3 s. 31.

³⁴ SOU 1988:3 s. 13–14.

³⁵ SOU 1988:3 s. 14.

Formellt utökades inte det kriminaliserade området: 3 kap. 10 § brottsbalken består av hänvisningar till andra befintliga kriminaliseringar, och ett stipulerande av att om någon med ansvar för arbetsmiljön begått dessa brott genom ett åsidosättande av sin skyldighet enligt arbetsmiljölagen så döms hen för arbetsmiljöbrott. Om arbetsmiljöbrott inte är för handen i ett enskilt fall kan ansvar i stället komma i fråga enligt de i bestämmelsen uppräknade paragraferna.³⁶

Substantiellt innebar dock kriminaliseringen en rättslig omformulering: från *händelser* ("olyckor") i arbetslivet till klandervärda *beteenden* av vissa utpekade subjekt, som kan avgränsas och bestraffas.³⁷ Det introducerar möjligheten att orsaken till en viss "olycka" inte endast är – exempelvis – att en viss kontrollåtgärd inte vidtagits vid användandet av en maskin, utan att det kan finnas ett ansvarigt subjekt som är klandervärt i straffrättslig bemärkelse på grund av sitt *beteende*, sin underlåtenhet i fråga om att förebygga och förhindra olyckan.³⁸ Detta är ett annat rättsligt ansvar än det som arbetsmiljörätten föreskriver, där ju ansvaret tar sikte på att förebygga, förhindra, utreda och vidta åtgärder för att se till att det inträffade inte händer igen. Det är ett *straffansvar*, ett utpekande av ett subjekt som staten får och ska straffa.³⁹ Det är även ett annat sätt att från det rättsliga perspektivet rama in det inträffade. Det är att gå från en inramning av arbetsolyckor som *händelser* som kan och ska förebyggas av det ansvariga subjektet, men som trots detta befinner sig närmare slarv och slump, till ett begripliggörande av ett straffbart agerande, ett särskilt klandervärt *beteende* (i form av handling eller underlåtenhet). Det representerar ett användande av straffrätten som går bortom vad som vanligtvis uppfattas som det

³⁶ Prop. 1990/91:140 s. 130.

³⁷ Jfr Jönssons diskussion om straffrättens gärningslära i relation till straffansvar i den ekonomisk-industriella sfären, Jönsson (2004), s. 16 ff.

³⁸ Jfr Jönssons välargumenterade exempel i Jönsson (2004), kap. 4.

³⁹ En annan sak är att det inte alltid är samma subjekt som kan bära de två olika typerna av ansvar. Att en person är arbetsmiljöansvarig innebär inte per automatik att den kan tillskrivas straffansvar, se vidare Arbetsmiljöverket (2005).

primära syftet – att döma individer för brott. Kriminaliseringen är här tydligt produktiv genom att kommunicera normer: genom att skapa beteenden som kan bestraffas.⁴⁰

Att straffrätten är produktiv även på detta sätt – att markera vilka beteenden som är klandervärda, kanske till och med onda, och vilka som är normala (men slarviga) – får sägas ha legat i förgrunden vid kriminaliseringen av arbetsmiljöbrottet.⁴¹ I förarbetena motiverades förslaget som *pedagogiskt* och *allmänpreventivt*.⁴² Att det främsta syftet var pedagogiskt var även en av anledningarna till att Lagrådet avstyrkte förslaget och beskrev det hela som ”en ren rubriceringsfråga” där 3 kap. 10 § brottsbalken uppfattades som ”ägnad att skapa osäkerhet om sammanhangen och leda till tolkningsproblem”.⁴³ Den nya kriminaliseringen motiverades dock också av vad som uppfattades som förändringar av arbetslivet: att arbetslivet hade förnyats och demokratiserats.⁴⁴ Dessutom fanns en ny uttrycklig vägledande ambition: ”Idag handlar det inte längre om att endast skydda arbetstagarna mot skador och ohälsa utan om att sträva efter *det goda arbetet för alla*”.⁴⁵ Målet var ”det goda arbetet”, för den enskilda, för arbetsgivaren och för samhället.⁴⁶ Även om det då nya brottet formellt inte expanderade det kriminaliserade området (de oaktsamma brotten mot liv och hälsa som räknas upp i 3 kap. 10 § brottsbalken kunde redan tillämpas på arbetsmarknaden) så var den tydliga avsikten att lagändringen skulle leda till att det kriminaliserade området substantiellt utökades och att brottet på ett mer tydligt sätt än andra straffbud skulle artikulera det faktum att detta är brottslighet som sker på arbetsmarknaden och i

⁴⁰ I fråga om straffrätt som kommunikation jfr Lernestedt (2003).

⁴¹ Jfr Lernestedts diskussion i relation till ”uppfostrande kommunikation” i Lernestedt (2003), s. 48.

⁴² SOU 1988:3 s. 14; prop. 1990/91:140 s. 115.

⁴³ Prop. 1990/91:140 s. 194, 196.

⁴⁴ Prop. 1990/91:140 s. 22.

⁴⁵ Prop. 1990/91:140 s. 22, min kursivering. Jfr avsnitt 3 ovan.

⁴⁶ Prop. 1990/91:140 s. 24 ff.

näringsverksamhet. Arbetsplatsutredningen uttalade i sina principiella överväganden att fördelen med arbetsmiljöbrottet är att kriminaliseringen på ett tydligare sätt kan kombineras med (den då nya särskilda rättsverkan av brott) *företagsbot*, eftersom en koppling mellan brottet och näringsverksamheten ”blir uppenbar”,⁴⁷ och samma argument framfördes i propositionen⁴⁸.

Sammantaget var rationaliteten för arbetsmiljöbrottet när det stiftades nära förbundet med den nya stommen i arbetsrätten – den demokratisering som manifesterats genom ”den nya arbetsrätten”. Den uttryckliga ambitionen om det goda arbetet lade på detta sätt grunden för vad som blev en rättslig omformulering, från *arbetsolyckor* till *arbetsmiljöbrott*. Vidare framhävdes arbetsmarknadskontexten: företagsboten tänktes bli ”ett mycket verksamt sanktionsmedel mot arbetsmiljöbrott vid sidan om det individuella ansvar som också bör utkrävas”.⁴⁹

4.2 Den rättsliga praktiken: Individuellt straffansvar och företagsbot

Vid arbetsmiljöbrottet har vi alltså två tänkbara klandervärda subjekt. Dels kan en *individ* tilldelas klander genom att dömas till straff (1 kap. 3 § brottsbalken), dels kan arbetsgivaren i form av *företaget* åläggas en företagsbot, en särskild rättsverkan av brott (1 kap. 8 § brottsbalken). Som framgått vilade den rättsliga omformuleringen vid arbetsmiljöbrottets införande på uppfattningen att båda dessa sanktioner skulle tillämpas parallellt, det ansågs viktigt att det individuella ansvaret utkrävdes, samtidigt som brottslighetens anknytning till arbetsmarknaden och näringslivet markerades genom åläggande av företagsbot.⁵⁰ Så ser dock inte den rättsliga praktiken ut: Antalet lagförda arbetsmiljöbrott ökar, men ökningen representeras

⁴⁷ SOU 1988:3 s. 142.

⁴⁸ Prop. 1990/91:140 s. 115.

⁴⁹ SOU 1988:3 s. 15.

⁵⁰ SOU 1988:3 s. 15; prop. 1990/91:140 s. 115.

inte av personligt ansvar i kombination med företagsbot, utan av att lagföring sker genom åläggande av företagsbot som *enda* sanktion.⁵¹

Denna utveckling kan förstås i ljuset av hur rättstillämpningen sett ut i fråga om det individuella straffansvaret vid arbetsmiljöbrott. I praxis har frågan om *vem* som kan bära det personliga straffansvaret vid arbetsmiljöbrottet diskuterats. Vem är det som bär skyldigheterna enligt arbetsmiljölagen från vilka ett åsidosättande är en förutsättning för straffansvar för arbetsmiljöbrott?⁵² Ofta är arbetsgivaren en juridisk person och då måste en fysisk person hos den juridiska personen pekas ut som ansvarig. I förarbetena till kriminaliseringen framfördes under specialmotiveringen att skyddsansvaret i första hand läggs på arbetsgivaren själv: "Straffansvaret placeras på ledamöter i företagsledningen därför att dessa har ett avgörande inflytande över hur verksamheten utövas". I fråga om möjligheterna för ledningen att delegera arbetsuppgifter som innebär att också ansvaret för arbetsmiljön flyttas, hänvisades till att uttalanden i arbetsmiljölagens proposition ska vara vägledande.⁵³ Utgångspunkten när arbetsmiljöbrottet infördes var alltså densamma som inom arbetsmiljörätten: att tala om ansvar är alltid att tala om makt.⁵⁴ Genom Högsta domstolens praxis har dock denna utgångspunkt blivit mindre självklar.

I NJA 2004 s. 34 hade en värnpliktig elev omkommit under en övning i en stridshinderbana och en kapten tillika övningsledare åtalades för arbetsmiljöbrott. Högsta domstolen uttalade i fråga om kaptenens ansvar för de värnpliktigas arbetsmiljö att det i första hand är den högsta chefen som bär detta ansvar, men att delegering

⁵¹ <https://www.aklagare.se/for-media/aktuellt-pa-aklagarmyndigheten/2025/augusti/antalet-lagforda-arbetsmiljobrott-okar/> [Hämtad 2025-08-31].

⁵² Se NJA 2004 s. 34; NJA 2004 s. 80; NJA 2004 s. 126. Frågan har behandlats av Högsta domstolen också i relation till vållande till annans död, 3 kap. 7 § brottsbalken, se NJA 1991 s. 247, och i relation till vållande till kroppsskada, 3 kap. 8 § brottsbalken, se NJA 1993 s. 245. De två sistnämnda fallen utspelar sig båda på arbetsplatser.

⁵³ Prop. 1990/91:140 s. 129.

⁵⁴ Jfr avsnitt 3 ovan; Andersson (2024), s. 7 ff.

av arbetsmiljöansvaret kan ske. Det är viktigt att delegeringen sker tydligt och att det klargörs vem som bär ansvaret enligt arbetsmiljölagen. Domstolen betonade att det ligger i sakens natur att kravet på tydlighet gör sig gällande med allt större styrka ju längre ned i beslutskedjan som delegeringen sker. Vid otydlig delegering blir följden att ansvaret ligger kvar på närmast högre nivå. Dock, underströk domstolen, kan också underställda befattningshavare ha ett visst ansvar för säkerheten på arbetsplatsen, om det följer av deras arbetsuppgifter eller ställning, även om det inte skett en uttrycklig delegering.⁵⁵ I detta mål ansågs gärningspersonen i sin roll som övningsledare ha intagit just en sådan ställning och haft sådana arbetsuppgifter, att han också hade ansvar för arbetsmiljön.⁵⁶ I ett annat avgörande från samma år, NJA 2004 s. 80, upprepades dessa allmänna uttalanden. Fallet rörde ansvar för arbetsmiljöbrott för en rektor då en elev skadat sig i en maskin under en lektion. Domstolen uttalade att den lärare som har den omedelbara tillsynen över eleverna normalt ska anses ha ett ansvar över deras arbetsmiljö. Domstolen betonade dock att "[d]etta fritar emellertid inte högre befattningshavare från deras ansvar", varpå domstolen gick vidare med att pröva rektorns straffansvar.⁵⁷

Trots att arbetsmiljölagen är tydlig i sin ansvarsfördelning – det är arbetsgivaren som är det ansvariga subjektet – så råder alltså inte samma tydlighet när frågan rör ansvar för arbetsmiljöbrott och en enskild individs straffansvar prövas. Ett straffansvar kan inte delegeras, men arbetsuppgifter kan det (både uttryckligt och icke-uttryckligt), vilket i sin tur kan få konsekvenser för hur ett eventuellt straffansvar ska placeras.⁵⁸ Sammantaget innebär detta att frågan om vem

⁵⁵ Se i fråga om detta även NJA 1991 s. 247; NJA 1993 s. 245.

⁵⁶ Åtalet ogillades dock av Högsta domstolen, gärningspersonen bedömdes varit oaktsam, men inte av det klandervärda slag som kan föranleda straffansvar.

⁵⁷ Sammantaget ansåg domstolen att rektorn inte fått några indikationer på att en olycka kunde ske, i övrigt gjort det hen borde och att det fanns fog för att anta att maskinen skulle användas på ett betryggande sätt under en erfaren yrkeslärares ledning. Åtalet ogillades.

⁵⁸ Jfr Holm (2021), s. 231; Asp, Ulväng och Jareborg (2013), s. 198.

som kan bli ansvarig för arbetsmiljöbrottet i oerhört hög grad är avhängigt omständigheterna i det enskilda fallet. Domstolen måste göra en bedömning av en viss persons faktiska inflytande, ställning och arbetsuppgifter på arbetsplatsen.⁵⁹ Denna osäkerhet riskerar att leda till att ansvaret på oklara grunder förflyttas nedåt i hierarkin och att det råder otydlighet kring var skyddsansvaret är placerat. Detta är omständigheter som i sin tur kan leda till svårigheter i fråga om att identifiera en i straffrättslig bemärkelse klandervärd individ.

Svårighet att identifiera ett klandervärd subjekt vid arbetsmiljöbrott gör sig inte gällande på samma sätt när saken rör åläggande av företagsbot. Reglerna om företagsbot är obligatoriska i den bemärkelsen att ett företag *ska* åläggas företagsbot om förutsättningarna i lagen är uppfyllda, nämligen att: brottet har en straffskala som går utöver penningböter (vilket är fallet vid arbetsmiljöbrott), brottet har begåtts i utövning av näringsverksamhet (eller verksamhet som kan jämföras härmed) samt, då företaget inte har gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga brottet, eller, då brottet begåtts av en person med ledande ställning respektive av en person som annars haft ett särskilt ansvar för tillsynen och kontrollen (36 kap. 23 § brottsbalken).

Företagsbot är en särskild rättsverkan av brott och kategoriseras formellt inte som straff, utan som en ekonomisk sanktion med bestraffande funktion som åläggs en näringsidkare. Boten utgör *en följd av ett brott*, vilket innebär att en förutsättning för tillämpningen är att det kan konstateras att arbetsmiljöbrott har begåtts, vilket inkluderar både brottets objektiva delar (att agerandet utgör en otillåten gärning) och subjektiva delar (personligt ansvar – uppsåt eller oaktsamhet). Det krävs dock inte att någon individ lagförs eller ens identifierats så som skäligen misstänkt för brottet. Trots att det i ett enskilt fall inte identifierats en klandervärd individ så kan det ändå bli aktuellt att ålägga en juridisk person företagsbot.

⁵⁹ Detta uttalades även i förarbetena till arbetsmiljölagen, se prop. 1976/77:149 s. 373; Se vidare Asp, Ulväng och Jareborg (2013), s. 196 ff.

Här ska dock noteras att det i praktiken är mycket svårt att bevisa uppsåtlig brottslighet utan att en misstänkt person identifierats. Det innebär att man får nöja sig med att konstatera att ett oaktsamt arbetsmiljöbrott har begåtts, och att företagsbot blir enda möjliga sanktion vid lagföring.

Att ett arbetsmiljöbrott bedömts vara begånget av oaktsamhet, och inte med uppsåt, får konsekvenser för andra rättslig frågor. Kränkningssersättning för arbetstagaren/brottsoffret (2 kap. 3 § skadeståndslagen [1972:207]) kan bara i undantagsfall komma i fråga vid oaktsam brottslighet.⁶⁰ Att brottet bedöms som oaktsamt kan även aktualisera den så kallade åtalsprövningsregeln i 36 kap. 27 § brottsbalken som stadgar att om ett brott som kan föranleda talan om företagsbot har begåtts av oaktsamhet och inte kan antas föranleda annan påföljd än böter så får brottet åtalas av åklagare endast om åtal är påkallat från allmän synpunkt. Vid fall av lindrigare brottslighet är alltså näringsidkarens ansvar det primära i förhållande till det individuella ansvaret.⁶¹ Därtill ska i sammanhanget noteras att företagsbot inte bara kan åläggas genom att talan förs om saken i domstol, utan att den även kan åläggas genom strafföreläggande.⁶² I en reform 2020 höjdes maximibeloppet för företagsbot genom strafföreläggande till tre miljoner kronor.⁶³

Åklagarmyndigheten rapporterade i augusti 2025 att det i de flesta fall av arbetsmiljöbrott blir aktuellt med *endast* företagsbot, och att det är först vid de allvarigare fallen, eller vid uppsåtliga brott, som det är aktuellt att föra talan om personligt ansvar. Den av myndigheten presenterade statistiken visar att antalet lagföringar i form av företagsbot ökat markant, från 59 företagsböter år 2019, till 132 år 2024, samtidigt som antalet arbetsmiljöbrott lagförda genom personligt ansvar ligger kvar på runt sex personer per år de senaste sex

⁶⁰ NJA 1997 s. 315; NJA 1997 s. 572.

⁶¹ Jfr prop. 2005/06:59 s. 63 f.

⁶² Lag (2024:782) om förfarandet vid förverkande av egendom och åläggande av företagsbot samt 48 kap. 4 § rättegångsbalken.

⁶³ Prop. 2018/19:164.

åren (2022 utmärker sig med tio personer).⁶⁴ Detta är en utveckling som går stick i stäv med vad som var den uttryckliga ambitionen vid införandet av arbetsmiljöbrottet: att det individuella ansvaret skulle utkrävas parallellt med företagsboten. Chefsåklagare vid Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål har uttalat att ökningen förklaras av möjligheten att nu meddela strafföreläggande på upp till tre miljoner kronor.⁶⁵ Då kan företag helt enkelt betala boten utan att saken prövas i domstol. En sådan process håller handläggningstiderna nere, samtidigt som antal lagföringar ökar. Hur denna utveckling ska begripliggöras, och vad den innebär för kriminaliseringen av kränkningar av arbetstagares liv och hälsa så som arbetsmiljöbrott, finns det än så länge ingen forskning kring.

5. Avslutande diskussion: Arbetsmiljöbrottets rationaliteter

När arbetsmiljöbrottet infördes 1991 markerade det en rättslig omformulering: från *händelser* ("olyckor") i arbetslivet till klandervärda *beteenden* av vissa utpekade subjekt, som kan avgränsas och bestraffas. Rationaliteten för arbetsmiljöbrottet var då nära kopplat till "den nya arbetsrätten" med *det goda arbetet* som ledstjärna. Ambitionen var att en klandervärd fysisk person skulle bestraffas, samtidigt som brottslighetens kontext – arbetsmarknaden – skulle framhållas genom att även ålägga juridiska personer företagsbot parallellt med att det individuella straffansvaret utkrävdes.

Den rättsliga omformulering som kriminaliseringen arbetsmiljöbrott innebär förverkligas dock inte i praktiken. Frågan om *vilken individ* som kan göras straffrättsligt ansvarig beror i hög grad på omständigheterna i det enskilda fallet, där komplexa bedömningar

⁶⁴ <https://www.aklagare.se/for-media/aktuellt-pa-aklagarmyndigheten/2025/augusti/antalet-lagforda-arbetsmiljobrott-okar/> [Hämtad 2025-08-31].

⁶⁵ <https://alltomarbetsmiljo.se/rattslaget/allt-fler-arbetsmiljobrott-avgors-utan-for-domstol> [Hämtad 2025-08-31].

av delegationsordningar, arbetsuppgifter och lokala föreskrifter behöver göras. När det kommer till det individuella straffansvaret för arbetsmiljöbrott är det därför inte nödvändigtvis så att ansvaret hamnar hos det subjekt som har makt i form av ledningen på arbetsplatsen eller där arbetsledningsrätten är placerad.⁶⁶ Detta fördunklar den rättsliga omformuleringen som arbetsmiljöbrottet innebar: den grundläggande arbetsrättsliga premissen om arbetsgivarens maktposition (och medföljande skyddsansvar) i relation till arbetstagaren får inte genomslag.

Dessa problem uppstår dock inte när arbetsmiljöbrottet lagförs genom företagsboten. Här utgörs arbetsgivaren av en juridisk person, och i många fall kan saken då avgöras snabbt och enkelt, genom att företaget medger fel och godkänner ett strafföreläggande. En uppenbar risk med ett sådant förfarande är att domstolarna tappar kompetens i fråga om arbetsmiljöbrott, då saken allt oftare avgörs utan domstolsprövning. En ytterligare risk är att rättsliga aktörer faller tillbaka på ett oaktksamhetsansvar, trots att det funnits möjligheter att åtala för uppsåtligt brott (s.k. nedsubsummering). I fråga om vad denna utveckling innebär för arbetsmiljöbrottets rationaliteter har jag några avslutande reflektioner.

Att arbetsmiljöbrottet som huvudregel lagförs enbart genom företagsbot urholkar den straffrättsliga funktionen att definiera och konstruera straffbara beteenden.⁶⁷ Den rättsliga omformuleringen som innebär att arbetsolyckor begripliggörs som straffbara ageranden undermineras när ett (mänskligt) *beteende* de facto inte identifieras som klandervärt. Det innebär en återvändo till ett begripliggörande av det inträffade som, förvisso slarvigt, men trots allt som en otursam *händelse*, inträffad utan personlig skuld.⁶⁸ Företagsboten som enda sanktion vid arbetsmiljöbrottet innebär även att karaktären av *marknadsreglering* sätts i förgrunden, och att det individuella straffansvaret, som i någon mån representerar det fak-

⁶⁶ Jfr avsnitt 3.

⁶⁷ Jfr avsnitt 2.

⁶⁸ Jfr avsnitt 4.1.

tum att en utpekad individ innehar en maktrelation i förhållande till offret, hamnar i bakgrunden. Det innebär att rationaliteten för arbetsmiljöbrottet förskjuts mot en rationalitet med bas i produktionsordningen. Lagföringen sker med tydligare kopplingar till hur ambitionen om den goda arbetsmiljön *villkoras* av vad som är möjligt inom ramen för samhällets ekonomiska utveckling, samtidigt som den andra sidan av arbetsmiljörättens dubbelhet – omsorg om arbetstagaren – inte får genomslag.⁶⁹ Utvecklingen innebär också att lagföringen av arbetsmiljöbrottet 2025 i praktiken ligger relativt nära de viten⁷⁰ som Arbetsmiljöverket kan utfärda vid brister i arbetsmiljön, med den skillnaden att Arbetsmiljöverkets viten tydligt syftar till att säkerställa att arbetsgivare säkerställer att arbetstagare har en bra arbetsmiljö.

Sammantaget bör vi fundera över om arbetsmiljöbrottet fortfarande kan sägas kriminalisera kränkningar av arbetstagares liv och hälsa, i betydelsen att markera vilka (mänskliga) beteenden som är särskilt klandervärda på arbetsmarknaden. Snarare kriminaliserar arbetsmiljöbrottet kanske slarvigt företagande. Förvisso på ett sätt som kostar, och som varje år ger högre och högre stolpar i den redovisade statistiken över lagförda brott, men som inte i egentlig mening kommunicerar någonting om hur den med makt i arbetsrelationen bör bete sig mot den utan.

⁶⁹ Jfr avsnitt 3.

⁷⁰ Arbetsmiljöverket kan besluta om föreläggande eller förbud för att säkerställa att arbetsmiljölagen med föreskrifter följs, och dessa kan förenas med vite, se 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Även straffansvar kan följa för den som bryter mot föreläggande eller förbud, se 8 kap. arbetsmiljölagen.

Källförteckning

Litteratur

- Aliverti, Ana (2020), "Doing the Dirty Job: Labour at the Intersections of Criminal Law and Immigration Controls". I: *Criminality at Work*. (red.) Bogg, Alan, Collins, Jennifer, Freedland & Her-ring Jonathan. Oxford: Oxford University Press
- Anderberg, Andreas (2014), "Straffets framtid på arbetsområdet". I: *Festskrift till Catharina Calleman. I rättens utkanter*. (red.) H. Persson, Annina & Rydberg-Welander, Lotti. Uppsala: Iustus
- Andersson, Peter (2024), *Arbetsmiljörätt. En läro- och handbok*. Stockholm: Lars Åhnberg AB
- Asp, Petter, Ulväng, Magnus och Jareborg, Nils (2013), *Kriminalrät-tens grunder*. Uppsala: Iustus
- Eklund, Per (1974), *Rätten i klasskampen. En studie i rättens funk-tioner*. Stockholm: Tiden
- Farmer, Lindsay (2016), *Making the Modern Criminal Law. Crimi-nalization and Civil Order*. Oxford: Oxford University Press
- Farmer, Lindsay (2019), "Trafficking, the Anti-Slavery Project and the Making of the Modern Criminal Law". I: *What is Wrong with Human Trafficking? Critical Perspectives on the Law*. (red.) Haver-kamp, Rita, Herlin-Karnell, Ester & Lernerstedt, Claes. Oxford: Hart Publishing
- Holm, Johan (2021), *Ett hållbart arbetsliv. Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*. Umeå: Cityprint i Norr AB
- Holm, Johan (2024), *Arbetsmiljörätten. En översikt*. Stockholm: Norstedts Juridik
- Hydén, Håkan (1978), *Rättens samhälleliga funktioner*. Lund: Stu-dentlitteratur
- Jönsson, Sverker (2004), *Straffansvar och modern brottslighet. En idé-kritisk studie av straffansvar för juridiska personer*. Uppsala: Iustus
- Karlbom, Rolf (1979), *Från Kopparbergsprivilegierna till Åkarpslagen. Rättshistoriska studier rörande bestraffningen av arbetsvägran och strejker*. Göteborg: Historiska institutionen, Göteborgs universitet

- Lacey, Nicola (2009), "Historicising Criminalisation. Conceptual and Empirical Issues". *Modern Law Review* (72) nr. 6 s. 936–960
- Lacey, Nicola (2016), *In Search of Criminal Responsibility. Ideas, Interests, and Institutions*. Oxford: Oxford University Press
- Lernestedt, Claes (2003), "Berättande straffrätt". *Tidskrift för litteraturvetenskap*, nr 3, s. 33–56
- Norrie, Alan (2000), *Punishment, Responsibility, and Justice. A Relational Critique*. Oxford: Oxford University Press
- Norrie, Alan (2014), *Crime, Reason and History. A Critical Introduction to Criminal Law*. Cambridge: Cambridge University Press
- Selberg, Niklas (2017), *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer. En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Lund: Media-Tryck
- Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2019), "Den polycentriska arbetsrätten: Arbetsmarknad och arbetsrätt på 2010-talet". I: *Laval-generationen. 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*. (red.) Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. Uppsala: Iustus
- Steinberg, Maria (2013), "Brott mot arbetsmiljölagen – sanktioner främst för industriarbetarnas behov?". I: *Festskrift till Josef Zila*. (red.) Anderberg, Andreas. Uppsala: Iustus
- Tuori, Kaarlo (2002), *Critical Legal Positivism*. Aldershot: Ashgate
- Tuori, Kaarlo (1999), "Från ideologikritik till kritisk positivism". *Retfærd* (22) nr 85 s. 5–18

Offentligt tryck

- SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen. Betänkande angivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen*
- SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande angivet av arbetsrättskommittén*
- SOU 1988:3 *Arbetsolycka – "olycka" eller arbetsmiljöbrott? Betänkande av arbetsolycksutredningen*
- Prop. 1976/77:149 *Om arbetsmiljölag m.m.*

- Prop. 1985/86:23 *Om ändring i brottsbalken m.m. (företagsbot)*
Prop. 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*
Prop. 2005/06:59 *Företagsbot*
Prop. 2012/13:143 *Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbets-
tidsreglerna*
Prop. 2018/19:164 *Skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag*

Rättsfall

- NJA 1991 s. 247
NJA 1993 s. 245
NJA 1997 s. 315
NJA 1997 s. 572
NJA 2004 s. 34
NJA 2004 s. 80
NJA 2004 s. 126

Övriga referenser

- Allt om arbetsmiljö, *Allt fler arbetsmiljöbrott avgörs utanför domstol*.
Publicerad den 26 april 2023, <https://alltomarbetsmiljo.se/rattslaget/allt-fler-arbetsmiljobrott-avgors-utanfor-domstol> [Hämtad 2025-08-31]
Arbetsmiljöverket (2005), *Arbetsmiljö och straffansvar – två helt olika saker*. Ödeshög; Danagårds Grafiska AB
Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöarbete och inspektioner, Statistik om dödsolyckor i arbetet, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/statistik-om-dodsolyckor-i-arbetet/> [Hämtad 2025-08-31]
Arbetsmiljöverket, *Arbetskador 2023*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01
Åklagarmyndigheten, 25 år med särskilda miljöåklagare, publicerad den 11 juni 2025, <https://www.aklagare.se/for-media/aktuellt-pa-aklagarmyndigheten/2025/juni/25-ar-med-sarskilda-miljoaklagare/> [Hämtad 2025-08-31]

Åklagarmyndigheten, Antal lagförda arbetsmiljöbrott ökar, publicerad den 29 augusti 2025 <https://www.aklagare.se/for-media/aktuellt-pa-aklagarmyndigheten/2025/augusti/antalet-lagforda-arbetsmiljobrott-okar/> [Hämtad 2025-08-31]

