



Arbetsgivarens ansvar att förebygga stress och mobbning – ett rättsvetenskapligt perspektiv

Peter Andersson
Lektor i offentlig rätt, särskilt arbetsmiljörätt

Stressrelaterad ohälsa och mobbning

- Stress och andra psykiska påfrestningar är den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär hos såväl kvinnor som män (Arbetsmiljöverket, 2014).

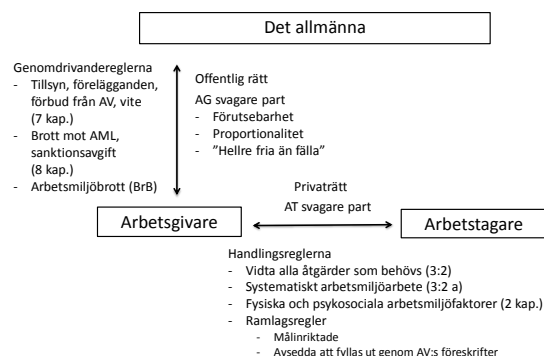
Arbetsmiljölagens regler

- Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur samt utvecklingen i samhället (2:1 st. 1).
- Arbetsförhållande ska anpassas till människors fysiska och psykiska förutsättningar (2:1 st. 2).
- Arbetsstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation (2:1 st. 3).
- Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetsstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa (2:1 st. 4).
- Arbetsgivaren är med beaktande av ovanstående skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa (3:2).

Tillämpningen av reglerna

- Arbetsmiljöverket utövar tillsyn och kan besluta om förelägganden och förbud (7 kap. AML) – men detta är förhållandevis sällsynt och svårt att få igenom i domstol på det psykosociala området.
- Om en arbetstagare drabbas av stressrelaterad ohälsa kan arbetsgivaren dömas för arbetsmiljöbrott (3 kap. 7-10 § § BrB) – men detta har ännu aldrig skett. Inte heller avseende mobbning.

Arbetsmiljölagens syfte: förebygga ohälsa i arbetet (1:1)



Exempel 1: Förelägganden och förbud

- Arbetsmiljöverket får besluta om de förelägganden och förbud som behövs för att AML med föreskrifter ska följas.
- AG kan överklaga till förvaltningsdomstol.
- Domstolen prövar om verkets krav står i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen
 - Lämpligt? Nödvändigt? Ej överdrivet?
- Svåra bedömningar utifrån otydliga regler.

Exempel 2: Arbetsmiljöbrott

- Åklagaren måste visa på
 - Rätt ansvarssubjekt
 - Brott mot AML
 - Kausalitet mellan brott mot AML och uppkommen skada
 - Oaktsamhet/upsåt
- Höga beviskrav.

Slutsatser

- För att det ska vara rättsligt möjligt att genomdriva krav på arbetsgivaren avseende psykosocial arbetsmiljö måste handlingsreglerna vara tydliga.
- Därför behövs föreskrifter från Arbetsmiljöverket rörande den psykosociala arbetsmiljön.

Mer information

- peter.andersson@law.gu.se
- Andersson, P., *Vidta alla åtgärder som behövs*, Jure, 2013 (avhandling).
- Andersson, P., *Om kränkande särbehandling som arbetsmiljöbrott*. I Festskrift till C. Calleman, Lustus, 2014.