

DE MOBBADE OCH RÄTTVISAN

När kränkande särbehandling blir en arbetsskada – en analys av domar i kammarrätterna 2005-2012



Sara Stendahl, docent offentlig rätt
Juridiska institutionen, Handelshögskolan, Göteborgs Universitet
sara.stendahl@law.gu.se

DISPOSITION

1. Lagen
2. Det insamlade materialet och undersökningen
3. Resultat
4. Slutsatser
5. Avslutande reflektion

SOCIALFÖRSÄKRINGSBALKEN

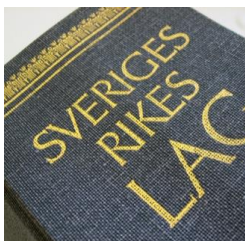
avd. C, kap 38-44
(fd YFL 1955, fd LAF 1976, 1993, 2002)

39:3 ■ (Det generella arbetsskadebegreppet)

- Med arbetsskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

39:5 ■ (Undantagsbestämmelsen)

- Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskötning av den försäkrades arbetsinsatser, vandrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.



MATERIALET OCH UNDERSÖKNING

MATERIAL Studie 1:
Domar Kammarrätterna åren 2005 – 2009
48 stycken, + kontroll 2010-2012, 16 domar.

MATERIAL Studie 2:
Nio domar (samtliga) där KR dämmt i strid mot Försäkringskassans yrkande 2005-2009, + kontroll 2010-2012, 2 domar.

TVÅ STUDIER:

- 1) Övergripande undersökning av mönster: Kön, ålder, ombud, utfall etc.
- 1) Närtstående av rättslig argumentering.



Studie 1: övergripande iakttagelser EGENSKAPER HOS DEN FÖRSÄKRADE

- Den försäkrade är oftast en kvinna (69 %)
- Det finns ingen särskild ålderskategori som dominerar (vare sig för män eller kvinnor).
- En majoritet av de som överklagat har arbeten som kräver eftergymnasial utbildning (75 %), ett antal (12 %) har en uttrycklig chefsposition.



Studie 1: övergripande iakttagelser EGENSKAPER HOS ARBETSPLATSEN OCH DE HÄNDELSER SOM FÖREGÅTT SKADAN

- Trakasserier utförda av chef, chef i samverkan med övriga anställda, chef och ledningsgrupp.
- Manlig chef.
- Offentlig, sektor, kommun och landsting, skola.
- Ofta övergripande bild av stor arbetsbörda, pressad arbetssituation.



Studie 1: övergripande iakttagelser
EGENSKAPER HOS DEN RÄTTSLIGA PROCESSEN

- c. 20 % av målen döms till den försäkrades fördel
- I c. 54 % av målen har den försäkrade ett ombud, oftast är detta ett fackligt ombud.
- Män och kvinnor har ombud i ungefär lika stor utsträckning, men männen har ett fackligt stöd i 40 % av målen jämfört med 27 % av kvinnorna. I mål med privata ombud var den försäkrade i 80% av målen en kvinna.
- I 33 % av målen genomfördes muntlig förhandling. Männen är något överrepresenterade i denna grupp (40 %).
- 55 % av de mål som dömdes till den försäkrades fördel hade föregåtts av muntlig förhandling.
- Det vanligaste argumenten som drivs av försäkringskassan är ett åberodet faller under "undantagsbestämmelsen". Bevisfrågorna handlar om det som förekommer är "trakasserier" eller "meningslösheter"



Studie 1: övergripande iakttagelser

UPPSUMMERING

- Markant könsskillnad med överrepresentation för kvinnor i denna typ av mål. Vanligast att den arbetsrelation som anmäls är den mellan chef och anställd, listan av diagnoser och symptom är typisk.
- Tillgången till processen lika fördelad mellan Försäkringskassan och de försäkrade (men oklart hur många försäkrade som nekats prövningstillstånd).
- Sämre utfall för kvinnor processuellt och materiellt (att som kvinna vinna ett mål där chefen är den som utpekas som ansvarig för trakasserier är mycket svårt).
- Passiv processföring av ombud (givet hur detta redovisas i domen).
- Myndigheten har stark expertroll och kassans processförelse agerar tydligt som partsombud.

STUDIE 2: DEN RÄTTSLIGA ARGUMENTATIONEN

• Är det inträffade att betrakta som "annan skadlig inverkan"?

39:3 § Med arbetskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

• Är undantagsbestämmelsen tillämplig?

39:3 § Som arbetskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförbara förhållanden.

 STUDIE 2: DEN RÄTTSLIGA ARGUMENTATIONEN
Är det inträffade att betrakta som "annan skadlig inverkan"?

Försäkringskassan:

- De vetenskapliga belägen för att "kränkande särbehandling/mobbing/trakasserier" kan orsaka långvarig psykisk ohälsa är svaga.
- De vetenskapliga belägen för att "stress" kan orsaka långvarig psykisk ohälsa är svaga.
- Det som inträffat kan inte anses vara en faktor som utgör skadlig inverkan (i lagens mening) eftersom det bryter i kraven på "omfattning, intensitet och varaktighet".

Domstolarna:

- Kammarrätten i Gbg 2005
- Kammarätten i Jönköping 2007
- Kammarrätten i Gbg 2009

 STUDIE 2: DEN RÄTTSLIGA ARGUMENTATIONEN
Är undantagsbestämmelsen tillämplig?

Försäkringskassan:

- Om inte en arbetsgivare verifierar en berättelse om systematiska trakasserier faller det inträffade under undantagsbestämmelserna. Bevisning som föreslås anses inte tillräcklig om den inte verifieras av arbetsgivaren själv.
- Generellt och genomgående uttrycks att det ställs "mycket höga krav på bevisning" från den försäkrade.
- Faktorer som kan förekomma på vilken arbetsplats som helst oavsett hur arbetet är utformat, faller under undantaget.

Domstolarna:

- Kammarrätten i Gbg 2005
- (Kammarrätten i Stockholm 2006)
- Kammarrätten i Gbg 2007
- (Kammarrätten i Stockholm 2007)

STUDIE 2: DEN RÄTTSLIGA ARGUMENTATIONEN

Slutsatser kring rättsläget i domstolarna

Undantagsbestämmelsen

KR: Tycks bli mindre relevant om frågan om skadlig inverkan prövas först. Argumenterar tydligare (oftare) i termer av helhetsbedömning och acceptabelt arbetsmiljö.

FK: Argumentationen förskjuts mot invändningar kring skadlig inverkan (både omfattning, intensitet... och brist på vetenskapligt stöd).

Beviskraven för undantaget

KR: Markerar höga beviskrav för att tillämpa undantaget (vänder på argumentet).

FK: Behåller tidigare invändningar med ref till gammal praxis, men är noggrannare. Krav på den försäkrade att vittoräa påståenden om mobbing av chefen kvarstår.

Det generella arbetsskadebegreppet – skadlig inverkan

KR: Genom praxis har en medicinsk förändring i synen på stress som skadlig faktor vunnit rättslig acceptans, först i KR och sedan (2010 ref 101) i RR (HFV).

FK: Argumenterar för att avgränsa den förändrade synen som innebär acceptans av stress som skadlig faktor till "höga arbetsbelastning" (inte psykiska krav, bristande socialt stöd, annat mobbningsrelaterat).

Avslutande reflektion

- **Undantagsbestämmelsen:** Tolkningen föråldrad. Uttrycket "därmed jämförliga förhållanden" får inte användas som generell ursäkt. Gammal praxis borde lämnas. Större vikt borde läggas på intyg av t. ex. arbetsmiljöverket och facket.
- **Utpekande av mobbaren:** Kanske inte relevant för arbetsskadeförsäkringen?
- **Forskning/kunskap:** Saknas koppling mellan försäkringen och beställning/ sammanställning av forskning.
- **Besvärande – genomgående – skillnader mellan könen.**
- **FK** är en aggressiv processförare – kräver professionell motpart eller nytänkande.