



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

# Den psykosociala arbetsmiljöregleringen genom tiderna

En studie om arbetsgivarens skyldigheter samt  
psykosociala arbetsmiljöns framfart i lagstiftningen



**Författare:** Elina Knutsson  
**Handledare:** Maria Steinberg  
**Examinator:** Lotti Rydberg Welanders  
**Lärosäte:** Linnéuniversitetet  
**Termin:** HT2022  
**Ämne:** Rättsvetenskap  
**Nivå:** Grundnivå  
**Kurskod:** 2RV05E



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö



## Abstract

The work environment has been constantly changing since the beginning of time. A lot has happened since the time of the industrialism and the first work environment law came into force in Sweden. The focus was first on the physical factors as there was a lot of industry and craft work. This was because there were a lot of industry and craft work. But in connection with the development of society the work environment and its rules had to be changed several times in order to be able to maintain a pleasant work environment. But how much focus has actually been placed on the psychosocial factors since the work environment law came into force in Sweden? The numbers of the sickleave is at a very high level and are also longer than before. The mental illness in society continues to increase. What is the employer's responsibility when it comes to the working environment? Is the regulations clear enough or are they still open for interpretation? Many employers still suffers from ignorance and the workers doesn't know about their rights. Is there really enough talk about the psychosocial problems today or do they need to be highlighted further? This has become a major social moment at the present time. According to the work environment law, the employer must take all necessary measures to prevent bad health at work. But how far does that responsibility actually reach?

## Nyckelord

Arbetsmiljö, organisatorisk och social, psykosocial, systematiskt arbetsmiljöarbete



## Förkortningar

AFS – Arbetsmiljöverkets föreskrifter

AML – Arbetsmiljölagen (1977:1160)

BrB – Brottsbalken (1962:700)

FEUF – Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

FN – Förenta nationerna

FORTE - Forskningsrådet för människors hälsa, arbetsliv och välfärd

ILO - International Labour Organisation

LAF – Lagen om arbetsskadeförsäkring (1976:380)

OSA – Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

SFB – Socialförsäkringsbalken (2010:110)

SOU – Statens offentliga utredningar

WHO – World Health Organisation



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrund .....	1
1.2	Syfte och frågeställningar.....	4
1.3	Avgränsningar .....	4
1.4	Metod och Material .....	5
1.5	Disposition .....	8
<b>2</b>	<b>Arbetsmiljöns historia i EU .....</b>	<b>9</b>
2.1	International Labour Organisation .....	9
2.2	Världshälsoorganisationen .....	11
2.3	EU, EU-rådet och arbetsmiljö .....	12
2.4	Artikel 151 & 153 FEUF.....	13
2.5	Ramdirektiv 89/391/EEG.....	14
2.6	Ramavtal om arbetsrelaterad stress .....	16
<b>3</b>	<b>Svensk lagstiftning .....</b>	<b>18</b>
3.1	Arbetsmiljölagens början .....	18
3.1.1	Arbetsmiljölagens psykosociala utveckling .....	19
3.2	Arbetsmiljölagens innehåll.....	22
3.3	Arbetsmiljölagens föreskrifter.....	27
3.3.1	Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	29
3.3.2	Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	31
3.3.2	Socialförsäkringsbalkens regler gällande arbetsskada .....	33
3.4	Straffbestämmelser enligt arbetsmiljölagen & brottsbalken .....	34
<b>4</b>	<b>Rättspraxis .....</b>	<b>36</b>
4.1	Krokomfallet .....	36
4.2	Arbetstagaren på pastoratet .....	39
<b>5</b>	<b>Analys .....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>Slutsats .....</b>	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>Källhänvisning.....</b>	<b>51</b>



## 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund

En tillfredsställande arbetsmiljö är en viktig grund på alla arbetsplatser. Det är mycket viktigt att arbeta för att minimera riskerna för arbetsrelaterade skador och olyckor samt för att kunna åstadkomma ett trivsamt arbetsklimat både för arbetstagaren och arbetsgivaren. Den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är mycket viktig och som arbetsgivare har man en skyldighet att förstå och hantera psykosociala frågor enligt AML. Arbetsmiljöverket har utfärdat en kunskapssammanställning om den psykiska hälsan på arbetet. I den konstaterades det att om individen upplever att den har alldeles för begränsade resurser tillsammans med för höga krav i arbetet resulterar det i lägre trivsel samt ökad vilja till att avbryta sin anställning. Det här leder även till en försämrad psykisk hälsa för individen<sup>1</sup>. Arbetstagarens attityd, beteende, funktionsförmåga, livskvalité samt livskänsla påverkas av hur bra psykosocial arbetsmiljö det är på arbetsplatsen.

Forskningsrådet FORTE, som är en myndighet under Socialdepartementet, har på uppdrag av regeringen utfärdat en kunskapsöversikt kring psykisk ohälsa relaterad till långtidssjukskrivningar. Genom kunskapsöversikten ville man undersöka varför de psykiska problemen dominerade majoriteten av långtidssjukskrivningarna och om det fanns koppling till arbetslivet. FORTE presenterade att det fanns ett vetenskapligt samband mellan arbete, psykisk ohälsa samt sjukskrivning. Faktorer som kan påverka individens psykiska arbetsmiljö är mentalt ansträngande arbete, rollkonflikter, höga krav, låg kontroll eller obalans mellan ansträngning och belöning. Det här omständigheterna utgör betydande riskfaktorer och som arbetsgivare har man ett ansvar att minimera dessa för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen<sup>2</sup>. Är den psykosociala arbetsmiljön bra på arbetsplatsen får

---

<sup>1</sup> Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022. S. 38

<sup>2</sup> FORTE, *Kunskapsöversikt. Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. ISBN: 978-91-88561-31-2. Senast uppdaterad 2020. S. 4–7.



arbetstagaren möjligheter till en positiv självkänsla, känna sig kompetent och produktiv samt möjlighet till att uppnå en känsla av välbefinnande<sup>3</sup>. Om arbetsmiljön inte bidrar till dessa möjligheter finns det risk för stress och uttrötning. Den psykosociala arbetsmiljön påverkar också arbetstagarens arbetsmotivation, funktionstillgång, känslor, tankesätt och hälsa<sup>4</sup>.

Har man blivit arbetsskadad på grund av någon annan anledning än olycksfall i arbetet räknas det som en arbetssjukdom istället för arbetsolycka. Antalet arbetssjukdomar som arbetsgivaren anmälde till Försäkringskassan uppnådde närmare 29 900 år 2021. En arbetssjukdom anses som ett besvär som uppstår när man varit utsatt för en skadlig inverkan under en längre tid i arbetet. Exempelvis har arbetstagaren varit utsatt för hög press med få möjligheter till att påverka sitt arbete vilket i sin tur har lett till att arbetstagaren blivit stressad under en längre period. Det har sedan i sin tur resulterat i en arbetssjukdom. Det som är framträdande för en arbetssjukdom är att symtomen inte visas förrän efter en viss tid och man blivit exponerad för länge<sup>5</sup>. När en arbetstagare har varit sjukskriven mer än 14 dagar är arbetsgivaren skyldig till att anmäla detta till Försäkringskassan från och med dag 15<sup>6</sup>. Vid anmälning till Försäkringskassan uppges även vilken sjukdomstyp det rör sig om.

Försäkringskassan registrerar i sin tur statistik över orsakerna till sjukskrivningen. På andra placering som orsak till arbetssjukdom under 2021

---

<sup>3</sup> Siegrist, J. & Marmot, M. (2004) *Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. Social Science & Medicine*. 58 (8), Hämtad i Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022. S. 23

<sup>4</sup> Rugulies, R. (2019) *What is psychosocial work environment? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45 (1). 1–6. Hämtad i Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022. S. 38

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik rapport 2022:01. Arbetsskador 2021. *Occupational accidents and workrelated diseases*. Utgiven juni 2022. S. 48  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2021/arbetsskador-2021-2022-01.pdf> sida 48 (Hämtad 2022-09-30)

<sup>6</sup> Försäkringskassan, *Sjuk medarbetare dag 1–90*,  
<https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/sjuk-medarbetare-dag-1-90> (hämtad 2022-10-24)



hamnade organisatoriska och sociala faktorer med 12%<sup>7</sup>. I motsats från andra arbetssjukdomar kan denna statistik likställas med föregående år och är ingenting som har ökat i takt med covid-19 pandemin. Den här kategorin omfattar hög arbetsbelastning, få möjligheter att påverka arbete, stress samt hur arbetet ska utföras. Kategorin inkluderar även huruvida relationen är med kollegor och chef samt hur man trivs med dem. Försäkringskassan har konstaterat i en rapport att risken för sjukfall och psykiatriska diagnoser är störst inom de yrken som har den största negativa psykosociala arbetsmiljöbelastningen<sup>8</sup>. Med anledning av den psykosociala arbetsmiljöns utveckling är det därför aktuellt att hålla sig kontinuerligt uppdaterad gällande de lagar och regler som finns för att kunna upprätthålla en tillfredsställande arbetsmiljö.

---

<sup>7</sup> Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:01. *Arbetssskador 2021. Occupational accidents and work related diseases*. Utgiven juni 2022. S.14  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2021/arbetssskador-2021-2022-01.pdf> (hämtad 2022-09-30)

<sup>8</sup> Försäkringskassan, *Psykisk ohälsa, Korta analyser 2016:2*  
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.3a5418591814e228e4413b2/1661267958656/psykisk-ohalsa-korta-analyser-2016-2.pdf> (senast uppdaterad 2022-08-23 hämtad 2022-10-03)



## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att få en förbättrad kunskap och en bredare förståelse för vilka lagar och regler det krävs när man ska betrakta arbetsmiljön och främst den psykosociala. I uppsatsen kommer det att analyseras hur arbetsgivaren ska arbeta för att förverkliga sina arbetsmiljöskyldigheter samt för att åstadkomma en trivsam psykosocial arbetsmiljö. Även huruvida de psykosociala regleringarna har utvecklats sedan arbetsmiljölagarnas uppkomst har undersökts.

Följande frågeställningar kommer användas för att följa uppsatsens syfte:

- Hur har den psykosociala arbetsmiljölagstiftningen utvecklats genom historien?
- Vad har arbetsgivaren för skyldigheter för att kunna uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö?

## 1.3 Avgränsningar

Med anledning av att arbetsmiljö är ett mycket viktigt och stort ämne med många synvinklar har vissa avgränsningar varit tvungna att göras. Först kommer uppsatsen att beröra arbetsmiljön och dess historikutveckling både innan och efter Sveriges inträde i EU. Här har det genomförts en avgränsning genom att det lagts mer fokus på vad det står skrivet i de olika förarbeten och aktuella föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön kommer även tas upp i allmänhet och inte genomgå någon djupare förklaring kring de olika faktorerna om upplevd dålig psykosocial arbetsmiljö. Det beror på att det i hög grad finns mycket fakta om ämnet och storleken på uppsatsen är en begränsning. Uppsatsen kommer även omnämna regler om sjukskrivning samt arbetsmiljöbrott då det tas upp i rättsfallen. På grund av bristen av rättspraxis kommer det tas upp en detaljerad genomgång av två rättsfall för att sedan avslutas kort om hur domstolarna resonerat.



## 1.4 Metod och Material

I den här uppsatsen har den rättsdogmatiska metoden använts främst för att nå uppsatsens syfte samt för att besvara de frågeställningar som ställts. Den rättsdogmatiska metoden används för att söka svar i lagar, förarbeten, doktrin och rättspraxis samt eventuella andra rättskällor som kan vara relevanta till arbetet. Den här metoden utgör grunden när man vill utföra ett rättsvetenskapligt arbete. Metoden används när man ska fastställa gällande rätt: *lege lata*, samt när man vill resonera över hur rätten borde vara; *de lege ferenda*. Den rättsdogmatiska metoden bygger på akribi, vilket innebär att den innehåller en vetenskaplig noggrannhet. Den förutsätter att man ska ha en konsekvent och korrekt tillämpning av rättskälleläran<sup>9</sup>. Olika lagar och andra författningar är den första och främsta rättskällan, därefter kommer lagförarbeten. Förarbeten till lagar spelar en stor roll när man ska tolka en lag. Domstolspraxis är även en central och relevant rättskälla och likaså doktrin av olika slag<sup>10</sup>. Då den rättsdogmatiska metoden inte räckte till i arbetet har även den rättsvetenskapliga metoden använts för att uppfylla uppsatsens syfte. Den här metoden inkluderas också i rättskälleläran när man ska fastställa gällande rätt. Genom den rättsvetenskapliga metoden utgörs en systematisk undersökning med syfte att bredda sin kunskap inom ett visst område<sup>11</sup>.

Då arbetsmiljön är av stor betydelse på EU-nivå har ramdirektivet 89/391/EEG ”om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet” tagits i anspråk på grund av dess implementering i den svenska arbetsmiljölagstiftningen. Även EU:s *ramavtal om arbetsrelaterad stress* har undersökts för att utöka förståelsen om stress på arbetet. I anknytning med Sveriges medlemskap i Europeiska unionen måste Sverige följa lagar och regler som EU skapat, annars riskerar Sverige

---

<sup>9</sup> Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 2:1. Norstedts Juridik AB. 2021. S. 159.

<sup>10</sup> Bernitz, Ulf. *Finna rätt: Juridikens källmaterial och arbetsmetoder*. Upplaga 15:1. Norstedts Juridik AB. 2020. S. 30–32.

<sup>11</sup> Sandgren. Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, ämne, material, metod, argumentation och språk*. Upplaga 5:1. 2021. Norstedts Juridik AB. S. 49–51



som medlemsstat att få böter<sup>12</sup>. EU:s lagar har företräde i rättskällehierarkin på grund av att de är dem som innehar den högsta positionen. Sveriges lagar ska med andra ord anpassas efter vad som sägs i EU-rätten. Av den anledningen blir vissa artiklar i fördragen om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) angelägna inom det svenska arbetsmiljöarbetet till följd av att Sverige som medlemsstat måste följa diverse rättsakter. Artikel 153 & 151 beskriver olika villkor som måste följas för att uppnå en sund arbetsmiljö och hur medlemsstaterna ska arbeta gemensamt för att uppnå målen till en harmonisering<sup>13</sup>.

I första hand kommer denna uppsats utgå ifrån nationell lagstiftning där AML tillsammans med dess förarbeten och föreskrifter är den primära rättskällan. AML är en ramlag, vilket innebär att den endast innehåller grundregler och kan kompletteras med specificerade föreskrifter<sup>14</sup>. Brottsbalkens 3 kap. 10§ kommer omnämnas till en viss del för att kort beskriva arbetsmiljöbrott som uppsatsens rättspraxis kommer beröra. Även Socialförsäkringsbalken har analyserats för att ge en tydligare bild av vad som räknas vara en arbetsskada gällande de psykosociala. Med tanke på att AML är en ramlag har uppsatsen kompletterats av arbetsmiljöförordningen, föreskrifter och allmänna råd från Arbetsmiljöverket. De föreskrifter som har analyserats främst är AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö då de är mest relevanta till uppsatsens ämne. Förarbeten bestående av proposition 1976/77:149 – om arbetsmiljö med mera, proposition 1990/91:140 – arbetsmiljö och rehabilitering samt proposition 2001/02: 145 – ändringar i arbetsmiljölagen har analyserats för att få en bättre förståelse av den psykosociala arbetsmiljöns utveckling genom historien.

---

<sup>12</sup> Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Introduktion till EU*. Upplaga 7:1. Norstedts Juridik AB. 2021. S 52

<sup>13</sup> Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 151 & 153.

<sup>14</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 76



Även förarbeten i form av SOU 1976:1 – arbetsmiljö slutbetänkande och SOU 1990:49 – arbete och hälsa har också tagits hänsyn till.

Rättsvetenskaplig litteratur och artiklar har även analyserats för att undersöka och skapa kontext i uppsatsen. Under arbetets gång har det uppkommit brist på relevant litteratur kring det valda ämnet och därför kommer flertalet författare frekvent återkomma som referenser. Detta resulterar i att uppsatsen kan ses som en aning ensidig. Med anledning av detta har uppsatsen vid behov kompletterats med diverse källor som inte ses som rättsvetenskapliga för att ändå få ett bredare perspektiv.

Rättspraxis har även analyserats för att undersöka hur lagen tillämpas gällande de regleringar som finns gällande den psykosociala arbetsmiljön. Det här har varit en utmaning då mailkontakt har skett med Kammarrätter och Tingsrätter i hela Sverige samt Högsta domstolen. Resultatet av detta har varit att det i dagsläget inte finns några domar som blivit prövade av Högsta domstolen gällande den psykosociala arbetsmiljön. Detta kan bero på att det är mycket ovanligt att en åklagare väcker åtal på grund av arbetsmiljöbrott som handlar om ohälsa som ett resultat av en dålig psykosocial arbetsmiljö. När det kommer till vem det är som har det faktiska juridiska ansvaret har det varit svårt att fastställa vem som är den skyldige<sup>15</sup>.

I uppsatsen har det främst varit fokus på Krokomb-fallet. Detta rättsfall togs upp både i Östersunds Tingsrätt med nummer B2863-11 som sedan överklagades till Hovrätten för nedre Norrland med nummer B399-14. Krokomb-fallet handlar om en socialsekreterare som upplevde att den psykosociala arbetsmiljön var så pass dålig att han tillslut valde att ta sitt liv. Det här rättsfallet berör mer arbetsmiljöbrott men på grund av bristen av rättspraxis i uppsatsens ämne kommer detta mål ändå tas upp. Mål 3547–06 från Kammarrätten i Göteborg handlar om en arbetstagare som upplevde

---

<sup>15</sup> Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022. S. 68. Hänvisar till Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013.



kränkande särbehandlingar som i sin tur ledde till långvariga psykiska besvär. Det här rättsfallet togs först upp i Länsrätten i Skåne Län med nummer 5636–04 men blev överklagat och togs upp i Kammarrätten. Gemensamt för dessa rättsfall är som tidigare beskrivet att ingen av dem har tagits upp i Högsta domstol och är därför inte prejudicerande. Däremot kommer uppsatsen innehålla dessa rättsfall för att få en indikation på hur domstolen resonerar<sup>16</sup>.

Arbetsmiljöverket har genom regeringen och riksdagen fått uppdrag om att undersöka och se till att lagarna om arbetsmiljö samt arbetstider följs av alla verksamheter<sup>17</sup>. Deras allmänna råd och kunskap om arbetsmiljön har därför använts flitigt i uppsatsen. Uppsatsen bygger även på ILO:s och WHO:s arbete kring att gynna arbetsvillkoren och främja hälsan. Då konventionerna som ILO skapat ligger till grund för flera av Sveriges föreskrifter och lagar är konventionen nr 155 relevant kring uppsatsens ämne. ILO:s konvention nr 187 om ett ramverk för att främja arbetsmiljön samt rekommendation nr 164 om arbetarskydd och arbetsmiljö benämns också i uppsatsen. WHO har tillsammans med ILO varit en drivande faktor gällande arbetsmiljöfrågor och WHO har utvecklat begreppet hälsa som haft ett stort värde när det ska sammankopplats med de psykosociala.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel. I det första kapitlet kommer det presenteras en kort bakgrund till uppsatsens ämne för att sedan gå vidare till uppsatsens syfte, frågeställningar och avgränsningar. Därefter kommer det att beskrivas valda metoder och hur arbetet pågått i min rättsutredning samt valet av material. Uppsatsens andra kapitel kommer bestå av en beskrivning av internationella åtaganden som har påverkat arbetsmiljölagstiftningen. Det tredje kapitlet kommer innehålla en beskrivning om arbetsmiljöns

---

<sup>16</sup> Hydén, H & Hydén, T. *Rättsregler – en introduktion till juridiken*. Upplaga 8:1. Studentlitteratur AB. 2019. S.114

<sup>17</sup> Arbetsmiljöverket, om oss, <https://www.av.se/om-oss/?hl=om%20oss> (hämtad 2022-10-13)



historieutveckling följt utan AML:s innehåll, föreskrifter och andra lagar som är relevanta till uppsatsens ämne. Det här kommer sedan följas upp utav relevant rättspraxis för att få en bild utav hur domstolen resonerar. Avslutningsvis kommer uppsatsen innehålla en analys som kommer besvara syftet och de aktuella frågeställningarna följt utav en slutsats och källhänvisning.

## 2 Arbetsmiljöns historia i EU

### 2.1 International Labour Organisation

Den internationella arbetsorganisationen (International Labour Organisation, ILO) grundades 1919<sup>18</sup>. ILO är en del av FN:s fackorgan och arbetar med sysselsättnings- och arbetslivsfrågor<sup>19</sup>. De arbetar även med att främja den sociala rättvisan för arbetstagare i hela världen genom att skapa riktlinjer och program för att förbättra arbets- och levnadsförhållanden<sup>20</sup>. Totalt har ILO 187 medlemsländer och deras arbete inom FN är självständigt<sup>21</sup>. De är ett trepartsorgan vilket är en av ILO:s viktigaste kännetecken<sup>22</sup>. Att ILO är ett trepartsorgan innebär att de har representanter för arbetsgivare och arbetstagare som arbetar tillsammans med regeringarnas representanter runt om i världen<sup>23</sup>. ILO utför konventioner och rekommendationer som reglerar

---

<sup>18</sup> Regeringskansliet, *Ny generaldirektör för ILO*, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/03/ny-generaldirektor-for-ilo/> (hämtad 2022-10-11)

<sup>19</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 127

<sup>20</sup> FN-förbundet, *FN:s fackorgan*, <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/fn-som-organisation/fn-systemet/fackorgan/> (hämtad 2022-10-11)

<sup>21</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Internationella arbetsorganisationen (ILO)* <https://www.lo.se/start/internationellt/internationella-arbetsorganisationen-ilo> (hämtad 2022-10-11)

<sup>22</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 128

<sup>23</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Internationella arbetsorganisationen (ILO)* <https://www.lo.se/start/internationellt/internationella-arbetsorganisationen-ilo> (hämtad 2022-10-11)



de grundläggande mänskliga rättigheterna. Dessa fungerar som juridiska och politiska verktyg och finns både i Sverige som globalt<sup>24</sup>.

En konvention är ett rättsligt dokument och reglerar frågor gällande arbetsmarknadsfrågor, de mänskliga rättigheterna i arbetslivet eller den sociala välfärden. Rekommendationerna är jämlik konventionerna men behöver inte ratificeras och är oftast mer detaljerade i sina föreskrifter. Från början var ILO:s huvudsakliga uppgift att förbättra levnads- och arbetsförhållanden. De byggde då upp minimiregler för lagstiftning och praxis i dessa frågor. Totalt har ILO antagit 190 konventioner och 206 rekommendationer. Konventionerna som ILO skapat ligger till grund för flera av Sveriges föreskrifter och lagar<sup>25</sup>. Arbetsrätten är enligt ILO viktigare än någonsin och arbetsförhållandena i kombination med att man har en sysselsättning har stor betydelse.

ILO:s konvention nummer 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö från 1981 utgör grunden på arbetsmiljöområdet och är generellt relativt övergripande<sup>26</sup>. Sverige ratificerade den 1982 och den trädde i kraft 1983. Syftet med konventionen är enligt artikel fyra att man ska förebygga olycksfall och hälsoskador så mycket som det går i arbetsmiljön. Vidare i artiklarna kan man läsa hur man ska anpassa och ta hänsyn till arbetstagarens psykiska och fysiska förutsättningar. Man ska även vidta de åtgärder som behövs för att uppnå kraven som finns i artikel fyra<sup>27</sup>. ILO har även formulerat i en rekommendation från 1981 med nummer 164 om arbetarskydd och arbetsmiljö. Enligt den tredje artikeln ska man vidta åtgärder speciellt för att förebygga skadlig psykisk stress som är orsakad av förhållandena på

---

<sup>24</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*, [https://www.lo.se/start/internationellt/internationella\\_arbetsorganisationen\\_ilo](https://www.lo.se/start/internationellt/internationella_arbetsorganisationen_ilo) (hämtad 2022-09-20)

<sup>25</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*, [https://www.lo.se/start/internationellt/internationella\\_arbetsorganisationen\\_ilo](https://www.lo.se/start/internationellt/internationella_arbetsorganisationen_ilo) (hämtad 2022-09-20)

<sup>26</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 129

<sup>27</sup> ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö



arbetsplatsen. 2006 tillkom ILO:s konvention nummer 187 om ett ramverk för att främja arbetsmiljö. Målet med denna konvention var att man fortlopande ska förbättra arbetsmiljön och utveckla en nationell politik<sup>28</sup>. Sveriges regering ansåg att kraven i konventionen uppfylldes via deras arbetsmiljöpolitik genom olika arbetsmiljölagar och föreskrifter, framförallt i arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>29</sup>.

## 2.2 Världshälsoorganisationen

Världshälsoorganisationen (WHO) är precis som ILO ett FN-organ för frågor kopplade till hälsa. WHO bildades 1948 och har sedan de grundades arbetat för att människor ska uppnå en så god hälsa som möjligt. Utöver detta har WHO varit en viktig faktor till att försöka uppnå högsta nivå av global hälsa<sup>30</sup>. Tillsammans med ILO har de varit en drivande faktor gällande arbetsmiljöfrågor om att främja hälsa. De har aktivt arbetat för att utveckla begreppet hälsopromotion som är betydelsefullt när det kommer till frågor om psykosociala aspekter såsom stress och arbete<sup>31</sup>. I WHO:s stadgar som beslutades 1946 och trädde i kraft 1948 beskriver dem att *”hälsan är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara avsaknaden av sjukdom eller funktionshinder”*<sup>32</sup>.

Med dessa ord slog de fast att individers enskilda hälsotillstånd inte bara handlar om det fysiska välbefinnandet utan även ens psykiska och sociala situation. Dessa ord har dock kritiserats hårt då man har ansett att det inte stämmer in i det vardagliga språket och huruvida ordet hälsa faktiskt används och tolkas till vardagen. Ordens betydelse tolkas även som att ingen

---

<sup>28</sup> ILO:s konvention (187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö

<sup>29</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 130

<sup>30</sup> Historiska media, *Världshälsoorganisationen, WHO:s historia*, <https://historiskamedia.se/artiklar/varldshalsoorganisationen-whos-historia/> (hämtad 2022-10-11)

<sup>31</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 123

<sup>32</sup> WHO:s stadga av den 22 juli 1946



människa kan ha en fullständig bra hälsa när det kommer till det fysiska, psykiska och sociala. Däremot har denna betydelse om hälsa haft ett stort värde när man har utvecklat begreppet arbetsmiljö i EU-rätt, svensk rätt och även i många andra länders rättsordningar. Detta begrepp har varit av särskild vikt när man ska koppla ihop den med de psykosociala frågorna. Problemen gällande stress har även erkänts i hög grad mer och mer som att de är kopplade till arbetsmiljöfrågor. Vad som är en arbetsmiljöfråga hänger ihop med vad som är ohälsa och hälsa<sup>33</sup>. Vissa av ILO:s och WHO:s begrepp gällande psykisk och fysisk hälsa och hur arbetet ska utformas återfinns i 2–3 kapitlet i den svenska AML<sup>34</sup>.

## 2.3 EU, EU-rådet och arbetsmiljö

År 1950 meddelade Frankrikes utrikesminister stiftandet av en europeisk kol- och stålgemenskap som skulle underordna en gemensam hög myndighet. I och med detta lades grunden till det som sedan blev den Europeiska unionen. Under ett toppmöte i Köpenhamn 1974 inrättades sedan det Europeiska rådet. Syftet med rådet var att man ville skapa en inofficiell plats för diskussion emellan regerings- och statscheferna<sup>35</sup>. Arbetsmiljöfrågorna har varit av en stor betydelse för Europeiska unionen sedan tidigt 1960-tal. Dels ville man ha fria varurörelser för att främja den inre marknaden, dels främja social- och arbetsmarknadspolitiken.

Efter att det Europeiska rådet skapats arbetade de länge med att få fram direktiv inom arbetsmiljön. En av orsakerna till att det tog så lång tid var för att rådet inte var eniga över hur direktiven skulle utformas och på den tiden krävdes det att rådet hade enhällighet. I samband med enhetsakten utökades chanserna till ett majoritetsbeslut och därmed effektiviserades utvecklingen i

---

<sup>33</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 125–126.

<sup>34</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 128

<sup>35</sup> Europeiska rådet, *En tillbakablick*, <https://www.consilium.europa.eu/sv/history/?filters=2031>, (hämtad 2022-10-11)



arbetsmiljöområdet markant<sup>36</sup>. På grund av det här fanns det inte några tydliga lagstiftningsbefogenheter inom arbetsmiljö förrän i mitten av 1980-talet<sup>37</sup>. Förutom Europeiska rådet finns det flera olika kommittéer som är verksamma. Utöver detta arbetar även EU med forsknings- och utvecklingsarbete inom arbetsmiljöområdet. Det finns ett institut i Dublin som exempelvis arbetar för att främja forskning och utveckling för att förbättra arbets- och levnadsvillkoren och arbetsmiljön. Det finns även en arbetsmiljöbyrå som ska sprida kvalificerad information vid namn Europeiska arbetsmiljöbyrå i Bilbao (EU-Osha)<sup>38</sup>. Byrån bildades 1994 efter att antalet arbetsplatsolyckor i Europa uppgått till över fyra miljoner varje år. 8 000 olyckor var av så pass allvarlig grad att folk omkom<sup>39</sup>. Enligt EU-Osha bör man se på psykisk ohälsa som ett besvär i organisationen istället för en brist hos individen. Har man detta synsätt kan man kontrollera den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen på ett likvärdigt sätt som övriga arbetsmiljöproblem.<sup>40</sup>

## 2.4 Artikel 151 & 153 FEUF

Ett resultat av Sveriges inträde i EU är att man som medlemsstat måste följa de regler som EU skapat. Enligt artikel 151 i FEUF ska medlemsstaterna ha som mål att främja sysselsättningen och sträva efter att förbättra de levnads- och arbetsvillkor som finns och genom detta möjliggöra en harmonisering. Man vill bekämpa riskerna för en social utslagning genom att skapa ett fullt socialt skydd. Arbetsmarknadens parter ska även ha en god dialog och utveckla de mänskliga resurserna för att ha en varaktig hög sysselsättning<sup>41</sup>.

---

<sup>36</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Upplaga 5:1. Wolters Kluwer Sverige AB. 2017. S. 364.

<sup>37</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrå, *EU direktiv om arbetsmiljö, Historisk bakgrund till arbetsmiljölagstiftningen*, <https://osha.europa.eu/sv/safety-and-health-legislation/european-directives> (hämtad 2022-09-14)

<sup>38</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Upplaga 5:1. Wolters Kluwer Sverige AB. 2017. S. 365–366.

<sup>39</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrå, *25 år av samarbete för ett säkert och hälsosamt Europa*, <https://osha.europa.eu/sv/about-eu-osha/eu-osha-1994-2019> (hämtad 2022-09-14)

<sup>40</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrå, *psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*, <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> (hämtad 2022-10-25)

<sup>41</sup> Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, Artikel 151



Vidare i artikel 153 i FEUF ska unionen och medlemsstaterna komplettera varandras verksamheter för att gemensamt uppnå målen i artikel 151. De områden artikel 153 berör är:

- Förbättringar inom arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet
- Villkor
- Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna
- Skydd för arbetstagarna när anställningsavtalet slutar gälla
- Information och samråd med arbetstagarna
- Jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.
- Kampen mot social utslagning
- Modernisering av systemen för socialt skydd, utan att de påverkar tillämpningen av den sociala tryggheten och det sociala skyddet för arbetstagarna<sup>42</sup>.

Dessa olika faktorer bör man ta hänsyn till för att kunna uppnå en god arbetsmiljö.

## 2.5 Ramdirektiv 89/391/EEG

Den 12 juni 1989 godkändes ramdirektivet 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Målet var att arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet skulle förbättras och att arbetstagarna skulle få ett likvärdigt skydd. Ramdirektivet är ett minimidirektiv och tillåter högre nivåer. Det ses som en viktig milstolpe med dess allmänna principer och riktlinjer att förbättra arbetsmiljön och arbeta mer förebyggande än tidigare<sup>43</sup>. Direktivet berör alla arbetstagare på offentlig såväl privat sektor som arbetar i verksamheter, bortsett från försvaret och polisen. Detta är på grund av att vissa av arbetsförhållandena inte går att undvika och de bryter mot direktivet<sup>44</sup>. Genom implementeringen av ramdirektivet infördes det en princip om riskvärdering på arbetsplatserna.

---

<sup>42</sup> Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, Artikel 153

<sup>43</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (hämtad 2022-09-14)

<sup>44</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Uppgåva 5:1. Wolters Kluwer Sverige AB. 2017. S. 372.



Detta innebar att man började utföra riskanalyser och arbeta mer förebyggande för olyckor på arbetsplatsen samt regelbundet började analysera och bedöma riskerna för olyckor<sup>45</sup>.

I direktivet fastställdes det även att förebyggandet och hanteringen av stress inte längre bara var en etisk skyldighet utan nu mer ett krav reglerat i lagen. Enligt ramdirektivet kunde psykosociala faktorerna som påverkar arbetstagaren negativt förhindras med rätt rutiner oberoende på verksamhetens storlek<sup>46</sup>. Tack vare direktivet blev man som arbetsgivare tvungen att börja arbeta mer succesivt med arbetsmiljön och började göra det till en del av det mer administrativa arbetet på arbetsplatsen. Eftersom det är ett direktiv innebär det att innehållet bara är minimikrav för hur arbetsmiljön och hur säkerheten ska vara på arbetsplatsen. Medlemsstaterna får sedan själva välja hur de vill utveckla bestämmelserna i sitt land så länge minimikravet uppfylls. Europeiska kommissionen lämnade en rapport där de undersökt direktivets inverkan från 2004. Där bekräftar de att ramdirektivet haft en positiv inverkan på arbetsmiljön i medlemsstaterna samt att man hade börjat arbeta mer förebyggande än tidigare<sup>47</sup>.

Utöver att direktivet innehåller bestämmelser om förebyggande arbete och riktlinjer för hur arbetsgivaren ska arbeta för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö, måste även arbetstagarna även regelbundet utbildas om arbetsmiljön för att minimera potentiella risker. Trots att ramdirektivet behandlar skyldigheter som berör både arbetsgivaren och arbetstagaren har arbetsgivaren i slutändan det största ansvaret att se till att arbetsmiljön är tillfredsställande<sup>48</sup>. Sverige fick tillsammans med andra medlemsländer

---

<sup>45</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (hämtad 2022-09-14)

<sup>46</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, *psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*, <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> (hämtad 2022-10-25)

<sup>47</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (hämtad 2022-09-14)

<sup>48</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (hämtad 2022-09-14)



anmärkningar från Europeiska kommissionen för att reglerna inte var tillräckligt specificerade och detaljerade. För att ramdirektivets regler skulle uppnås blev resultatet att man via en proposition förtydligade regleringen om det systematiska arbetsmiljöarbetet i den svenska lagstiftningen<sup>49</sup>.

Arbetsmiljöverket utfärdade även regler om skyddsombud som ingår i AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>50</sup>.

## 2.6 Ramavtal om arbetsrelaterad stress

De europeiska arbetsmarknadsparterna signerade 2004 ett ramavtal om arbetsrelaterad stress. Avtalets syfte var att arbetsgivare, arbetstagar- och deras representanter skulle bli mer insatta och få en bredare uppfattning kring den arbetsrelaterade stressen. Genom avtalet ville europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna uppmärksamma vilka tecken man skulle vara uppmärksam på som kunde indikera på arbetsrelaterad stress. I ramavtalet konstateras det bland annat att den arbetsrelaterade stressen kan uppkomma via arbetsmiljön, organisationen, arbetets innehåll eller om det finns bristande kommunikation på arbetsplatsen. Avtalet beskriver även att ifall en individ blir utsatt för långvarig exponering av stress kan det resultera i att arbetstagaren blir mindre effektiv i sitt arbete och att exponeringen kan leda till ohälsa. Några indikationer på att det kan finnas problem med stress i arbetet är att arbetstagarerna i organisationen har en hög frånvaro.

Organisationen kan även ha en hög personalomsättning, mycket klagomål från de anställda och upprepade konflikter.

Ramavtalet hänvisar även till ramdirektivet 89/391/EEG där det står reglerat att arbetstagarens hälsa ska skyddas. Skyldigheten innefattar även arbetsrelaterad stress i den omfattningen att arbetstagarens risk för hälsa och säkerhet kan påverkas negativt. Avtalet tydliggör även att man kan hantera arbetsrelaterad stress genom att implementera den i riskbedömningarna som arbetsgivaren måste utföra på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren lider av

---

<sup>49</sup> Prop. 2001/02:145

<sup>50</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Upplaga 5:1. Wolters Kluwer Sverige AB. 2017. S. 387-388.



okunskap kan hen anlita en utomstående konsult som konkretiserar förebyggande åtgärder för att minimera stressen på arbetsplatsen enligt internationell och nationell lagstiftning, praxis och kollektivavtal. I slutet av ramavtalet finns det exempel på åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att minimera riskerna för stress på arbetsplatsen. För att förebygga arbetsrelaterad stress kan man utbilda arbetstagare och arbetsledare samt informera på organisationen om vad det finns för regleringar i lagar och praxis. Arbetsgivaren kan även arbeta med att se till att det finns tillräckligt med stöd för arbetstagarna, balansera arbetet och sträva efter att arbetsorganisationen är bra<sup>51</sup>.

2011 konstaterade Europaparlamentet att ramavtalet inte hade gett det resultatet som förväntats. Många lider fortfarande av okunskap om arbetsrelaterad stress och vet inte om att det är ett stort problem. Det har även varit en svårighet för arbetsgivarorganisationer och olika fackförbund att implementera avtalet på nationell nivå i de länder där myndigheter innehar en stark ställning. Europaparlamentet ville därför att Kommissionen skulle engagera sig ännu mer. De ville även ha ett förtydligande från kommissionen gällande vilka åtgärder som behövde vidtas för att undvika ännu en ökning av psykosocial sjukdom som resultat av stress. Enligt parlamentet var arbetsförhållandena fortfarande dåliga och fastslog att det fanns flertalet rapporter om att en av fem arbetstagare i EU blir sjuk av stress som är relaterad till arbetet. Undersökningar hade visat att 50–60% av arbetstgares sjukfrånvaro var stressrelaterad. Parlamentet rapporterade även att stress på arbetet resulterar i höga kostnader och att bedömningen var att omkostnaden uppgick till 4% av Europeiska unionens BNP<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Ramavtal om arbetsrelaterad stress 2005-01-19

<sup>52</sup> Europaparlamentet, *Parlamentsfråga E-009623/2011*.

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-7-2011-009623\\_SV.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-7-2011-009623_SV.html) (hämtad 2022-10-25)



## 3 Svensk lagstiftning

### 3.1 Arbetsmiljölagens början

Under industrialismens tid på sena 1800-talet var antalet sjukdomar och olycksfall så pass högt att regeringen och riksdagen agerade. För att skydda arbetstagarna på arbetsplatserna skapades det en lag 1889 vid namn lagen om yrkesfara, även kallad yrkesfareslagen. Den var främst inriktad på industri och hantverk och ställde krav på att arbetsgivaren nu var skyldig till att förebygga fara för liv och hälsa på arbetsplatsen. Genom denna lag fastställde man grunden till arbetsgivarens ansvar på arbetsplatsen och tillkommande arbetarskyddslagstiftningar<sup>53</sup>. Nästkommande lag som berör arbetsmiljö var Lagen om arbetarskydd. Den trädde i kraft 1912 och till skillnad från yrkesfareslagen där bara industri och hantverk var inräknade inkluderades alla verksamheter i den nya lagen. Därefter tillkom det några fler lagar innan AML trädde i kraft 1978<sup>54</sup>.

AML är en ramlag, vilket innebär att den endast avger yttre ramar kring arbetsmiljön på arbetsplatsen<sup>55</sup>. Granskar man arbetsmiljölagens förarbeten kan man se att det konstaterats att man inte kan räkna upp alla åtgärder om skydd mot skada i arbetslivet. Därför är det inte lämpligt att meddela några detaljföreskrifter om arbetsmiljöns utformning då den aldrig kommer att kunna bli fullständig. Det konstateras även att en detaljreglering inte är lämplig i AML på grund av att arbetsmiljön i och med att dagens teknik och utveckling hela tiden är under utveckling och därför måste reglerna snabbt kunna anpassas. På grund av detta blev AML en ramlag<sup>56</sup>. Med andra ord

---

<sup>53</sup> Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*. <https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/> (hämtad 2022-09-13)

<sup>54</sup> Landsorganisationen i Sverige, *Arbetsmiljö*, [https://www.lo.se/start/politiska\\_sakfragor/arbetsratt/lagarna/arbetsmiljo](https://www.lo.se/start/politiska_sakfragor/arbetsratt/lagarna/arbetsmiljo) (hämtad 2022-09-14)

<sup>55</sup> Arbetsmiljöupplysningen, *Arbetsmiljölag*, <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Lagarna-som-styr-arbetsmiljon> (hämtad 2022-09-14)

<sup>56</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 75–76



kan man inte göra allt för detaljerade regler och föreskrifter på grund av arbetsmiljöns ständiga utveckling. Tidigare kallades AML för arbetarskyddslagen. Men på grund av strejker från arbetstagare där de krävde en bättre arbetsmiljö och ökat inflytande blev arbetarskyddslagen ersatt och utvecklades till AML. I samband med arbetstagarnas krav på förbättrad arbetsmiljö bidrog detta till att de fackliga organisationernas inverkan ökade markant och gav arbetstagarna större trygghet än tidigare<sup>57</sup>.

### 3.1.1 Arbetsmiljölagens psykosociala utveckling

I SOU 1976:1 gällande den nya AML redovisades ny kunskap gällande effekterna på människan i arbetsmiljön. Detta i sin tur ledde till förbättringar. Bland annat hade andra värderingar inträffat angående det psykologiska och sociala innehållet i arbetet. Man hade nu fått hopp om att arbetet skulle vara mer meningsfullt och utvecklande. Tidigare hade man enbart sett en fysisk sjukdom som en anledning när man var frånvarande från arbetet på grund av sin hälsa. Men på grund av att man ändrade synen på hälsa tillkom även synen på psykiska och sociala aspekter<sup>58</sup>. I samband med att AML trädde i kraft innebar det alltså att man framhävde de psykiska riskerna i arbetsmiljön mer. Innan var man tvungen att enbart ta hänsyn till de fysiska och kemiska faktorerna men i samband med den nya lagstiftningen blev man tvungen att ta hänsyn till alla faktorer som kunde påverka arbetstagarens hälsa.

Med anledning av att arbetslivet ständigt är under utveckling påpekade arbetsmiljökommissionen i prop. 1990/91:149 att de psykosociala faktorerna måste bli mer centrala. Därför blev de mer angeläget att ge de faktorerna en större tyngd i AML och samtidigt göra dem mer centrala. Med detta nya lagstöd ville kommissionen att arbetet med de dolda arbetsmiljöfrågorna skulle lyftas fram mer<sup>59</sup>. Arbetsmiljökommissionen föreslog även i prop.

---

<sup>57</sup> Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön – en översikt*. Artikel. Ny juridik 3:15. 2015. S. 61

<sup>58</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 112–113. Hänvisar till SOU 1976:1 s.84

<sup>59</sup> Prop. 1990/91:140 s.33



1990/91:140 att arbetstagaren skulle ha en skyldighet till att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet. Det innebar att de var tvungna att delta i olika handlingsplaner för att förbättra arbetsmiljön. Arbetstagaren hade enligt kommissionen en viktig roll till att främja arbetsmiljön och samtidigt skulle arbetstagaren växa som individ om hen fick medverka<sup>60</sup>.

I förarbetet framkom det även att det var avgörande på arbetsplatsen om man hade en ständig upprepning på arbetsmomenten, systemstyrd arbetstakt speciellt i kombination med höga krav på uppmärksamhet, detaljerade förutbestämda arbetsmetoder, utnyttjande av i huvudsak endast motoriska funktioner hos den arbetande och bristande möjlighet till social kontakt i arbetet. De monotona arbetena måste undvikas och huvudregeln är att arbetet inte får vara starkt styrt eller bundet. Går det inte att undvika på grund av begränsade möjligheter till variation måste man ändå försöka variera det med andra uppgifter för att främja arbetstagarens psykosociala arbetsmiljö. Arbetet bör ge variation, möjlighet till social kontakt, samarbete och sammanhang.

Man ska eftersträva att arbetsförhållandena är på ett sådant sätt att man får möjlighet till en personlig och yrkesmässig utveckling, självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Ensamarbete bör undvikas, inte bara ur ett skyddsmässigt perspektiv men också för att arbetskamrater är viktiga för trivseln och kan vara ett stöd på arbetsplatsen. Har man en god relation med sina kollegor förebygger det risker för isolering och bristande integration i samhället. Är arbetsorganisationen bra fungerar den automatiskt som ett hinder gentemot stress och utbrändhet<sup>61</sup>. Arbetsmiljökommissionens kartläggningsgrupp beskrev även i propositionen att hälso- och sjukvården är en drabbad sektor. Inom denna sektor var arbetsmiljöproblemen kopplade till vart arbetstagarens placering var i hierarkin på organisationen. De

---

<sup>60</sup> Prop. 1990/91:140 s.36

<sup>61</sup> Prop. 1990/91:140 s.35



arbetstagare som var långt nere i hierarkin hade fler sjukskrivningar och arbetsskador jämfört med dem som hade en högre placering<sup>62</sup>.

I SOU 1990:49 kan man se att AML och dess tidigare lagar ifrån början var skapat utifrån att det traditionella omsorgsarbetet var oavlönat. Man hade inte de psykiska krav och organisatoriska frågorna i beaktande i tillräckligt stor omfattning från början. Det oavlönade omsorgsarbetet utfördes tidigare i hemmet där man exempelvis arbetade med omsorg för barn och gamla. Men i samband med att samhället började ansvara för omsorgsarbetet började man i bredare utsträckning ta hänsyn till de psykiska och organisatoriska krav som man tidigare inte lagt så mycket vikt på. Det vill säga att förr i tiden när männen ofta var iväg och arbetade och kvinnorna var hemma och tog hand om hushåll och familj la man inte mycket vikt på de psykiska och organisatoriska kraven i samma utsträckning på grund av att kvinnorna hemma arbetade gratis. Men i takt med samhällets utveckling ökade kraven<sup>63</sup>.

Arbetsmiljökommissionen redovisar även i SOU 1990:49 att det fanns tre stora skäl till att man började satsa mer på arbetsmiljön. Det är inte etiskt att utsätta en individ för risker som hen själv inte kan kontrollera eller vet om. Kommissionen konstaterade även att det är bevisat att en organisation med låg personalomsättning och hög närvaro har lägre kostnader än de organisationerna med hög personalomsättning och låg närvaro. De organisationerna med hög personalomsättning hade ofta konstanta monotona arbetsuppgifter som ansågs vara farliga. I dessa organisationer var sjukfrånvaron ofta kopplade till arbetsskador, både de fysiska och psykosociala och sjukfrånvarosiffran var hög. Har man en hög närvaro bland arbetstagarna där omsättningen är liten av personalen resulterar det automatiskt i att produktiviteten ökar. Det tredje och sista skälet är att om man gemensamt arbetar för att främja en god arbetsmiljö minskar man även de gemensamma kostnaderna i samhället. Arbetsmiljökommissionen var

---

<sup>62</sup> Prop. 1990/91:140 s.33

<sup>63</sup> SOU 1990:49 s.18



därför väldigt bestämda i frågan om att investera i en bättre arbetsmiljö för att det endast påverkar välfärden och produktiviteten mot det bättre<sup>64</sup>.

## 3.2 Arbetsmiljölagens innehåll

Sveriges arbetsmiljölag och förordningar influeras av de internationella reglerna i Europeiska unionen och den Internationella arbetsorganisationen ILO<sup>65</sup>. AML har totalt nio kapitel. Det första kapitlet innehåller en beskrivning om lagens ändamål och syfte. Lagens syfte är att man ska motverka ohälsa och olyckor på arbetsplatsen och få den att bli så säker som möjligt. Det andra kapitlet handlar om arbetsmiljöns beskaffenhet. 2 kap. 1§ lyder såhär:

*Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav.*

*Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.*

*Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.*

*Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.*

*Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.*

*Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.*

Denna paragraf beskriver vad det finns för kriterier för att uppnå en bra arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och arbetsorganisatorisk synvinkel<sup>66</sup>. AML helhet är uppbyggd på det sättet att arbetet ska vara riskfritt både ur ett

---

<sup>64</sup> SOU 1990:49 s.52

<sup>65</sup> Steinberg, Maria. *Skyddsombuds- och arbetsmiljörätt*. Upplaga 4:1. Norstedts Juridik AB. 2013. S.109.

<sup>66</sup> Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagens kommentarer*. Upplaga 15. Studentlitteratur AB. 2019. S. 39



psykiskt och fysiskt avseende. Samtidigt vill AML att man ska få chansen till att engagera sig, utvecklas och känna glädje på sin arbetsplats. I prop. 1976/77:149 konstateras det att man ville precisera de psykosociala faktorerna på grund av att den tidigare var svår att greppa i debatterna om arbetsmiljön. De psykosociala faktorerna kommer fram om man betraktar arbetsmiljön från en psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar de organisatoriska, fysiska och sociala arbetsmiljöfaktorerna<sup>67</sup>.

Det andra stycket förklarar att alla människor är olika och har olika förutsättningar. Därför måste arbetsgivaren alltid visa hänsyn och tänka på att arbetstagarnas tålighet varierar från person till person när det kommer till de psykiska och fysiska belastningarna<sup>68</sup>. Ska man förklara vad som menas med de psykiska belastningarna så kan man säga att arbetsgivaren ifråga ger arbetstagaren uppgifter som hen tidigare inte känner till eller har en utbildning för att klara. Det kan även vara alldeles för mycket arbetsuppgifter som arbetstagaren ska klara av under en väldigt kort tid. Detta skapar en belastning på psyket<sup>69</sup>. Mellan perioden 1991–2015 omarbetades AML flertalet gånger med anledning av att sjukskrivningarna bland annat hade stigit markant. Arbetstagarna kände mer och mer stress kopplat till arbetet och många arbeten var för enformiga. De psykosociala frågorna lyftes fram tillsammans med helhetsperspektivet. Med anledning av detta införde man reglerna om att man ska anpassa sig till individens olika förutsättningar, inklusive de psykiska. I och med denna paragraf fick arbetstagarna rätten att kunna påverka sitt eget arbete och situation i samband med revideringen av AML 1991<sup>70</sup>.

Det tredje kapitlet innehåller allmänna skyldigheter för arbetsgivaren och arbetstagaren som gemensamt har ansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren

---

<sup>67</sup> Prop. 1976/77:149 s.233

<sup>68</sup> Steinberg, Maria. *Skyddsombuds- och arbetsmiljörätt*. Upplaga 4:1. Norstedts Juridik AB. 2013. S. 115. Hänvisar till prop. 1990/91: 140 s. 133

<sup>69</sup> Prop. 1976/77:149 s.224

<sup>70</sup> Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön – en översikt*. Artikel. Ny juridik 3:15. 2015. S. 63.



har alltid huvudansvaret för arbetsmiljön och arbetstagaren har ett ansvar att samverka med arbetsgivaren gällande arbetsmiljön<sup>71</sup>. I kapitlet beskriver de hur man ska gå tillväga för att arbeta förebyggande för olyckor och ohälsa och hur man skapar en god arbetsmiljö. 3 kap 1§ beskriver att alla bestämmelserna i kapitlet ska tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt andra kapitlet. Vidare i kapitlet beskrivs det hur arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall. Utgångspunkten är då att man ska förändra allting som kan bidra till att det finns risker till ohälsa och olycksfall. Enligt 3 kap 2a§ ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så arbetsmiljön uppfyller de krav som AML ställt. Dessa regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet är en av de viktigaste i lagen<sup>72</sup>. Det finns även reglerat i föreskriften AFS 2001:1 om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till.

I samband med revideringen av AML 1991 kompletterades 3 kap. 2a§ på grund av arbetsgivaren var tvungen att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren skulle nu fortlöpande utvärdera riskerna i arbetsmiljön och upprätta en handlingsplan för de åtgärder som inte kunde åtgärdas på en gång. Man skulle även ta upp de psykiska belastningarna och bristerna inom organisationen. Skyddsombuden fick även större möjlighet att påverka tillsammans med arbetstagarna med stöd av dessa regler<sup>73</sup>.

Kapitel fyra handlar om bemyndiganden. Här finns det regler som ger arbetsmiljöverket genom regeringens bestämmande rätten att göra olika kompletterande föreskrifter gällande arbetsmiljöns beskaffenhet och allmänna skyldigheter. Dessa föreskrifter finns i Arbetsmiljöverkets

---

<sup>71</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 1a§

<sup>72</sup> Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. Upplaga 15. Studentlitteratur AB. 2019. S. 73

<sup>73</sup> Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön – en översikt*. Artikel. Ny juridik 3:15. 2015. S. 63.



författningssamlingar. Paragraferna i detta kapitel är utformade efter Sveriges inträde i EU och på grund av att de ett år tidigare blev bundna till EEG-avtalet. Genom avtalet gick Sverige med på att anpassa sina lagar till vad som stod i avtalet och även EG-direktiven på arbetsmiljöområdet<sup>74</sup>. Det femte kapitlet handlar om minderårigas arbete och vad minimiåldern är för att få komma in i arbetslivet. Målet med detta kapitel är att de unga som inte riktigt kommit in i arbetslivet ordentligt ännu inte ska utsättas för onödiga och farliga risker som kan skada dem i framtiden. Därför har arbetsgivarna ett speciellt ansvar när de kommer till de minderåriga. För att räknas som minderårig ska man inte fyllt 18 år enligt den första paragrafen. Andra paragrafen säger att man som minderårig inte får arbeta innan hen har fyllt 16 år och har fullgjort sin skolplikt. Dock får den minderåriga utföra lättare arbeten redan vid 13 års ålder, men det ska vara arbete av den typen att den inte ska riskera att göra någon skada.

Anledningen till att arbetsgivaren ska vara extra försiktig med minderåriga är på grund av att mognadsgraden skiljer sig ifrån en vuxen person.

Minderåriga har inte samma fysiska eller psykiska förutsättningar som en vuxen och det finns risk för att skada de minderåriga för att de inte är färdigutvecklade. En minderårig har även svårigheter till att bedöma risker och konsekvenser på samma sätt som en vuxen och därför är det mycket viktigt att vara försiktig med arbetets innehåll för de minderåriga så de inte riskerar att få permanenta skador<sup>75</sup>.

Arbetsmiljö i samverkan handlar det sjätte kapitlet om. Detta kapitel bygger enligt juristen Bo Ericson ”*på grundsynen i 3 kap 1a§ att samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare är en förutsättning för att skapa goda arbetsmiljöförhållanden.*”<sup>76</sup>. Här finns det regler som förklarar vad det är för

---

<sup>74</sup> Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. Studentlitteratur AB. Upplaga 15. 2019. S. 145–146

<sup>75</sup> Arbetsmiljöverket, *Så får barn och ungdomar arbeta (ADI 43)*, broschyr, 2015

<sup>76</sup> Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. Studentlitteratur AB. Upplaga 15. 2019. S. 171



slags samverkan som ska finnas mellan arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor och arbetsgivaren. Men även skyddsombudet och arbetsgivaren. Kapitlet tydliggör hur många arbetstagare de ska finnas på en arbetsplats för att ett skyddsombud eller en skyddskommitté ska finnas. Skyddsombudet eller skyddskommittén utses av den lokala arbetstagarorganisationen som är bundet via kollektivavtal till arbetsgivaren. Skulle det inte finnas någon arbetstagarorganisation ska arbetstagarna istället gemensamt utse ett skyddsombud eller skyddskommitté beroende på hur många anställda det är i organisationen<sup>77</sup>. Det är ett förtroendeuppdrag att vara skyddsombud<sup>78</sup>.

Det finns även en beskrivning av skyddsombudets uppgifter, arbetsgivarens informationsskyldighet gentemot skyddsombudet via handlingar och upplysningar som behövs. Skulle arbetsmiljön inte vara tillfredsställande på arbetsplatsen kan skyddsombudet kontakta arbetsgivaren och be hen vidta åtgärder. Arbetsgivaren i sin tur ska lämna en skriftlig bekräftelse på skyddsombudets begäran. Vidtas det inga åtgärder inom skälig tid har skyddsombudet rätt till att upprätta en 6:6a anmälan till arbetsmiljöverket. Detta gäller både psykosociala och fysiska arbetsmiljön<sup>79</sup>. Skyddsombudet har även rätt att använda sig av stoppningsrätt om hen upplever att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa. Detta innebär att arbetet genast måste avbrytas om det inte går att göra arbetet säkrare och sedan måste organisationen vänta på att arbetsmiljöverket gör en bedömning om riskerna. AML skyddar även skyddsombudet gällande den här frågan och gör hen fri från ersättningskyldighet ifall det uppstår skada i samband med denna åtgärd<sup>80</sup>.

Kapitel sju ger arbetsmiljöverket rätten att utöva tillsyn på arbetsplatserna för att undersöka att allting följs enligt lagen och de kompletterande föreskrifter

---

<sup>77</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. 2§

<sup>78</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. 16§

<sup>79</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. 6§

<sup>80</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. 7§



som finns. Här förklarar även kapitlet att man har rätt att stänga ner verksamheten om det finns några missförhållanden i skyddshänseenden gällande en lokal exempelvis. Åttonde kapitlet förklarar påföljderna vid brott mot AML. Det kan antingen vara böter eller fängelse enligt den första paragrafen. Det nionde och sista kapitlet handlar om överklagande. De besluten som kan överklagas är dem beslut som varit i skriftlig form eller de besluten som är slutliga. Det här kapitlet ger även huvudskyddsombudet rätt att överklaga arbetsmiljöverkets beslut om det gäller den egna arbetsplatsen.

Dock gäller det endast beslut som har en rättslig verkan som resulterat i en rättighet eller skyldighet. Det här innebär att skyddsombudet kan överklaga ett föreläggande eller ett förbud men inte anvisningar eller inspektionsanvisningar som är utfärdat av arbetsmiljöverket. Kapitel nio ger även skyddsombudet rätt att överklaga arbetsmiljöverkets beslut gällande 6:6a anmälningar. Skulle arbetsmiljöverket välja att inte utfärda föreläggande/förbud och starta arbetsplatsen igen har skyddsombudet rätt att överklaga det. Samma sak gäller om arbetsmiljöverket avslår skyddsombudet 6:6a anmälan om föreläggande/förbud. Dock måste detta överklagande ske inom tre veckor från beslutsdatum<sup>81</sup>.

### 3.3 Arbetsmiljölagens föreskrifter

Regeringen eller förutbestämda myndigheter får på uppdrag av regeringen rätten till att utfärda föreskrifter vid behov<sup>82</sup>. Denna reglering återfinns främst i AML men finns även i arbetsmiljöförordningen. Skillnaden mellan AML:s reglering och AML:s förordning är att förordningen är mer detaljerad. Förordningen beskriver även att arbetsmiljöverket får meddela ytterligare föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljöverket och även meddela föreskrifter om sanktionsavgifter i enlighet med arbetsmiljöverket<sup>83</sup>. Arbetsmiljöverket får även rätt till att utfärda föreskrifter som preciserar de

---

<sup>81</sup>Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. Studentlitteratur AB. Upplaga 15. 2019. S. 289–291

<sup>82</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 4 kap 1 §.

<sup>83</sup> Arbetsmiljöförordning (1977:1166) 18 §



arbetsmiljökrav som finns med stöd av arbetsmiljöverkets krav på att vidta alla åtgärder som behövs enligt 3 kap. 2§<sup>84</sup>. Föreskrifterna fungerar som ett komplement till lagar och förordningar och man får inte på något sätt bryta mot dem<sup>85</sup>. Det finns två olika typer av föreskrifter från arbetsmiljöverket. Det finns bindande föreskrifter som innehåller bindande regler och sedan finns de föreskrifter som innehåller mer allmänna råd. Dessa allmänna råd är inte bindande men fungerar som rekommendationer för hur man bör hantera olika situationer som uppkommer<sup>86</sup>.

Föreskrifterna kan vara direkt straffsanktionande, sanktionsavgiftsbelagda eller indirekt straffsanktionande. Skulle arbetsgivaren bryta mot en direkt straffsanktionerad regel förekommer det ett straffansvar. Vissa paragrafer i arbetsmiljöverkets föreskrifter är direkt straffsanktionerade. Skulle arbetsgivaren bryta mot en sådan regel är hen ansvarig och därmed straffbar. Om föreskrifterna innehåller en straffsanktion återfinns dem oftast bland dem sista styckena arbetsmiljöverkets föreskrift om *Minderårigas arbetsmiljö* (AFS 2012:02) innehåller exempelvis sanktioner som är direkt straffsanktionerade<sup>87</sup>.

Föreskrifterna som är sanktionsbelagda ger arbetsmiljöverket rätt att förelägga en sanktionsavgift gentemot arbetsgivaren om hen skulle ha brutit mot föreskriften. Summan kan variera beroende på vilken grad brottet är på och vilken föreskrift det är. Finns det grund till att utkräva en sanktionsavgift utfärdar arbetsmiljöverket ett avgiftsföreläggande. Godkänner arbetsgivaren föreläggandet fungerar det även som ett domstolsavgörande. Skulle arbetsgivaren neka till föreläggandet ska arbetsmiljöverket söka till

---

<sup>84</sup> Ileskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK Förlag. 2016. S. 17

<sup>85</sup> Steinberg, Maria. *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*. Upplaga 4:1. Norstedts Juridik AB. 2013. S. 111.

<sup>86</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 81

<sup>87</sup> *Arbetsmiljöhandbok, arbetsmiljöverkets författningssamling*, [http://www.arbetsmiljohandbok.se/arbetsmiljoverkets\\_forfattningssamling-201](http://www.arbetsmiljohandbok.se/arbetsmiljoverkets_forfattningssamling-201) (hämtad 2022-10-25)



förvaltningsrätten om att avgiften ska tas ut. Exempel på föreskrifter som innehåller sanktionsavgifter är AFS 2014:14 *Rök- och kemdykning*. Där står det reglerat ett förbud mot att gravida kvinnor ska utföra rök- och kemdykning.

Indirekt straffsanktionerade föreskrifter är exempelvis AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Skulle arbetsgivaren bryta mot en sådan föreskrift är arbetsgivaren straffansvarig enbart om något skulle hända. Det måste ha blivit en så kallad effekt av arbetsgivarens brott. Brottet ska ha resulterat i skada, sjukdom, död eller allvarlig fara. Arbetsmiljöverket kan även använda sig av indirekta straffsanktionerade föreskrifter som en grund när de ska utfärda ett föreläggande eller förbud.<sup>88</sup>

### 3.3.1 Det systematiska arbetsmiljöarbetet

I 3 kap. 2a§ i arbetsmiljölagen återfinns det krav på att arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsplatsen. Detta krav har kompletterats med en föreskrift som har blivit central i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Denna föreskrift förklarar hur man ska arbeta för att förebygga att man drabbas av ohälsa i arbetet och hur man ska arbeta för att undvika att bli skadad. Föreskriften heter *AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete*. För att kunna göra att föreskriften följs på ett effektivt sätt innehåller den olika krav för att man ska kunna uppnå ett givande resultat. Kraven är bland annat att det ska finnas kunskap om arbetsmiljöarbetet och att arbetsgivaren ska driva det i samverkan med arbetstagar och skyddsombud. Det ska även finnas rutiner för hur man ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och finnas tydliga riktlinjer kring vem som ska göra vad<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> Iseskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK förlag. 2016. S. 17–19.

<sup>89</sup> Arbetsmiljöverket, liten guide för att komma igång med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/systematiskt-arbetsmiljoarbete-komma-igang-guide.pdf> (hämtad 2022-09-23)



Denna föreskrift är mycket viktig när det kommer till att arbeta förebyggande mot den dåliga psykosociala hälsan på arbetsplatsen<sup>90</sup>. Reglerna omfattar alla arbetsgivare på alla arbetsplatser både inom den privata och den offentliga sektorn. Vissa av dessa regler gäller dock inte om verksamheten har under 10 anställda<sup>91</sup>. Den dominerade delen i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att arbetsgivaren kontinuerligt ska undersöka arbetsmiljön och bedöma risker och åtgärda de brister som krävs för att sedan kontrollera att dessa åtgärder har fått ett resultat. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsgivarens viktigaste uppgift<sup>92</sup>.

Arbetsmiljöverket har även upprättat ett så kallat SAM-hjul om det systematiska arbetsmiljöarbetet. SAM-hjulet innefattar de återkommande processerna om att man ska göra en riskbedömning, åtgärder, kontroll, undersökning för att sedan återgå till riskbedömning igen. Syftet med hjulet är att man vill att det ska förklara att arbetsmiljöarbetet är en oavbruten process och att processerna är ständigt återkommande<sup>93</sup>. SAM-hjulets process riskbedömning, åtgärder samt kontroll är något som även återfinns i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbetet<sup>94</sup>. Detta SAM-hjul är därför mycket viktigt med anledning av att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en av arbetsgivarens viktigaste uppgift och ska ses som en grundläggande rutin på arbetsplatsen.

---

<sup>90</sup> Steinberg, Maria. *Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment*. I Festskrift till Håkan Hydén. Särtryck/offprint. Juristförlaget i Lund 2018. Artikel. S. 642

<sup>91</sup> Steinberg, Maria. *Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment*. I Festskrift till Håkan Hydén. Särtryck/offprint. Juristförlaget i Lund 2018. Artikel. S. 645

<sup>92</sup> Steinberg, Maria. *Skyddsombuds- och arbetsmiljörätt*. Upplaga 4:1. Norstedts Juridik AB. 2013. S. 138–139

<sup>93</sup> Arbetsmiljöverket, *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/> (hämtad 2022-10-11)

<sup>94</sup> AFS 2001:1 8§



## 3.3.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samverkar med den fysiska arbetsmiljön. Organisatorisk arbetsmiljö är följderna av huruvida arbetet är upplagt, förmedlas, hur arbetsgivaren kontrollerar samt bestämmer arbetet. Sociala arbetsmiljön innefattar hur individerna blir påverkad av sina kollegor och arbetsgivare både i det verkliga livet och digitalt<sup>95</sup>. Problemen i arbetsmiljön på grund av de organisatoriska och sociala faktorerna har ökat allt mer med tiden. Finns det allt för stora brister i arbetsmiljön kan det resultera i depression, hjärt- och kärlsjukdomar, sömnproblem eller smärtor i rygg, skuldra eller nacke<sup>96</sup>. Med anledning av detta har det under en längre period efterfrågats mer tydliga regleringar kring den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Föreskriften AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* blev resultatet<sup>97</sup>. När man pratar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön brukar man benämna det för OSA. Denna föreskrift reglerar arbetsbelastning, arbetstid, mål, kunskapskrav och kränkande särbehandling och trädde i kraft den 31 mars 2016<sup>98</sup>.

Syftet med föreskriften är att bidra till en god arbetsmiljö och förhindra risken för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön<sup>99</sup>. De frågor som föreskriften tar upp benämndes tidigare som psykosociala frågor, men med anledning av att de är sammankopplade till hur man organiserar arbetet är det därför det nu heter organisatorisk och

---

<sup>95</sup> Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457), bok. 2016. S. 10

<sup>96</sup> Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457), bok. 2016. S. 13

<sup>97</sup> Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457), bok. 2016. S. 3

<sup>98</sup> Arbetsmiljöverket, *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) föreskrifter*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> (hämtad 2022-09-21).

<sup>99</sup> AFS 2015:4 1§



social arbetsmiljö istället<sup>100</sup>. Arbetsmiljöverket har också valt att påminna om föreskriftens koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet, som är en av arbetsgivarens viktigaste skyldigheter gällande arbetsmiljön. Föreskriften betonar även att det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet måste uppmärksammas lika mycket som det systematiska<sup>101</sup>. Reglerna i AFS 2015:4 gäller alla verksamheter där arbetstagarna utför ett arbete åt arbetsgivaren<sup>102</sup>. I dem allmänna råden, som inte är bindande utan mer rekommendationer, förklarar arbetsmiljöverket att begreppet arbetstagare och arbetsgivare har samma innebörd som i AML.

Vidare i AFS 2015:4 står det att de som är under utbildning eller är under vård i anstalt inte likställs som en arbetstagare i dessa föreskrifter. Detta står även reglerat under 1 kap. 3§ i AML, vilket innebär att det är samma förutsättningar för arbetstagarna här i föreskriften som i AML. Enligt AFS 2015:4 redovisas det även att det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att föreskrifterna ska följas<sup>103</sup>. Det finns även definitioner på återkommande begrepp i föreskriften där man får en tydlig bild av vad arbetsmiljöverket menar<sup>104</sup>. Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskapen som behövs för hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och särbehandling. I dem allmänna råden förklaras det även att arbetsgivaren måste agera som stöd i sin roll som chef eller arbetsledare<sup>105</sup>. Föreskriften innehåller inte några bestämmelser om sanktionsavgifter eller straff. De innehåller endast förelägganden som kan förenas med vite<sup>106</sup>. 5–8§§ i föreskriften innehåller bestämmelser om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa bestämmelser liknar de regleringar som redan återfinns i AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Även 13–

---

<sup>100</sup> Prevent, *vad är OSA?*, <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/vad-ar-osa/> (hämtad 2022-09-21)

<sup>101</sup> AFS 2015:4 5§

<sup>102</sup> AFS 2015:4 2§

<sup>103</sup> AFS 2015:4 3§

<sup>104</sup> AFS 2015:4 4§

<sup>105</sup> AFS 2015:4 6§

<sup>106</sup> Holm, Johan. *Organisatorisk och social arbetsmiljö – vilka krav kan ställas? Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden?*, 2020. S. 155



14§§ i föreskriften om OSA innehåller tidigare bestämmelser från AFS 1993:17 *kränkande särbehandling*, som ersattes med AFS 2015:4.

Bestämmelserna om kränkande särbehandling förtydligades i AFS 2015:4 efter att Hovrätten ansåg att de var för otydliga. Diskussionen om regleringarna gällande kränkande särbehandling dök upp i samband med Krokom-fallet. Det som preciserades ytterligare om kränkande särbehandling var att arbetsgivaren är tvungen att vidta en lämplig åtgärd om det förekommer kränkande särbehandling i verksamheten<sup>107</sup>. De reglerna som är nya i AFS 2015:4 är att man ska arbeta för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och hur arbetstidens förläggning ska vara<sup>108</sup>.

### 3.3.2 Socialförsäkringsbalkens regler gällande arbetsskada

I socialförsäkringsbalken finns det bestämmelser kring vad som definieras som en arbetsskada eller inte. En arbetsskada är något som har uppkommit till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet om övervägande skäl talar för det<sup>109</sup>. En skada av psykisk eller psykosomatisk natur klassificeras inte som en arbetsskada om den uppkommer som ett resultat av bristande uppskattning, vantrivsel med kollegor eller arbetsuppgifter. Detta gäller även om verksamheten skulle läggas ner<sup>110</sup>. För att få rätt till sjukpenning på grund av sjukdom måste arbetsförmåga vara nersatt med minst en fjärdedel<sup>111</sup>. Det som är utmärkande för en arbetssjukdom är att symptomen inte visas förens det har gått en viss tid och man har blivit exponerad för länge. Har man blivit arbetsskadad på grund av någon annan anledning än olycksfall i arbetet räknas det som en arbetssjukdom istället för en arbetsolycka<sup>112</sup>.

---

<sup>107</sup> Iseskog, Tommy. *Arbetsmiljöansvar*. Upplaga 13:1. Norstedts Juridik AB. 2020. S. 23-24

<sup>108</sup> Holm, Johan. *Organisatorisk och social arbetsmiljö – vilka krav kan ställas? Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden?*. Artikel. 2020. S. 159

<sup>109</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 39 kap. 3§

<sup>110</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 39 kap. 5§

<sup>111</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 27 kap. 2§

<sup>112</sup> Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik rapport 2022:01, Arbets-skador 2021, Occupational accidents and work-related diseases, 2022. S.48



## 3.4 Straffbestämmelser enligt arbetsmiljölagen & brottsbalken

Utgångspunkten för att en arbetsgivare ska straffas är genom att den har brutit mot AML. Arbetsgivaren eller verksamheten har alltså inte gjort vad arbetsmiljöverket krävt i en viss situation. Skulle arbetsgivaren bryta mot en direkt straffsanktionerad regel har hen ett straffansvar. Bryter arbetsgivaren mot en föreskrift som är sanktionsbelagd kan arbetsmiljöverket bestämma att arbetsgivaren ska betala en avgift. Avgiften varierar beroende på hur grovt arbetsgivaren brutit mot föreskrifterna<sup>113</sup>. Arbetsmiljöverket kan även delge arbetsgivaren ett föreläggande eller förbud som får förenas med vite enligt åttonde kapitlet i AML. De kan grunda sig på en föreskrift och anser arbetsmiljöverket vid en tillsyn att arbetsgivaren inte följer reglerna kan arbetsmiljöverket förelägga ett krav på att arbetsgivaren ska agera och förena det kravet med vite.

Arbetsmiljöverket kan även välja att förbjuda någonting på arbetsplatsen om de bedömer att det finns en risk för skada eller ohälsa och förelägga det med ett vite. Detta gäller även psykisk ohälsa. Blir arbetsgivaren tilldelad en sanktionsavgift eller ett vite ska arbetsgivaren som juridisk person betala. Skulle föreläggandet inte vara förenat med ett vite kan även ett straffansvar krävas<sup>114</sup>. Straffansvaret måste utkrävas av en fysisk person, det vill säga arbetsgivaren som person och inte hela verksamheten. Inom Sverige kan man inte straffa en juridisk person, det vill säga en organisation, inom den svenska rätten utan det är bara en fysisk person som kan bli straffansvarig.<sup>115</sup> För att man ska kunna straffa arbetsgivaren, eller en arbetsledare längre ner i hierarkin, måste en åklagare bland annat kunna bevisa att det har förekommit ett brott mot AML och Brb. Vid utredningen av ifall det har förekommit ett brott måste det först bekräftas att ett fel har skett. Detta innebär att

---

<sup>113</sup> Iseskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK Förlag. 2016. S.17–18.

<sup>114</sup> Iseskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK Förlag. 2016. S. 20–21

<sup>115</sup> Iseskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK Förlag. 2016. S. 40



arbetsgivaren exempelvis inte fullgör sitt arbetsmiljöansvar i enlighet med AML eller dess föreskrifter. Det kan vara genom handling eller underlåtenhet. Felet ska ha genomförts genom oaktsamhet eller av uppsåtlighet, även kallad för det subjektiva rekvisitet. Det ska även finnas ett orsakssamband, det vill säga en effekt av felet. Effekten i sin tur ska ha resulterat i skada, sjukdom, fara för livet eller till och med döden. Det som är viktigt att poängtera här är att felet som arbetsgivaren har gjort har orsakat den så kallade effekten. Finns det fastställt att felet har orsakat effekten ska man sedan avgöra vem det är som ska straffas i verksamheten. Arbetsgivaren har det yttersta arbetsmiljöansvaret men det kan ha delegerats neråt i verksamheten<sup>116</sup>.

BrB:s bestämmelser har sedan en lång tid tillbaka tillämpats när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt AML. I samband med revideringen av AML 1991 tillkom det en straffregel avseende arbetsmiljöbrott i BrB:s tredje kapitel. Tidigare hade man använt sig av 7–9§§ i BrB när arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter<sup>117</sup>. Anledningen till att den tionde paragrafen tillkom var på grund av att regeringen gjorde bedömningen att polisen, åklagare samt domstolar hade en begränsad kunskap gällande arbetsmiljöreglerna kring brott. De tidigare bestämmelserna som fanns förknippades ofta med trafikbrott eller skador som uppstått som resultat av våld mellan enskilda personer. Med den nya paragrafen gjorde regeringen bedömningen att det skulle bli lättare att bedöma huruvida ett arbetsmiljöbrott hade ägt rum<sup>118</sup>. I den nya regleringen stadgades det att om någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad

---

<sup>116</sup> Iseskog, Tommy. *Arbetsmiljöansvar*. Upplaga 13:1. Norstedts Juridik AB. 2020. S. 22–29

<sup>117</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 257

<sup>118</sup> Prop. 1990/91:140 s. 108



som i enlighet med AML ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott<sup>119</sup>.

## 4 Rättspraxis

Det är väldigt ovanligt att åklagare väcker åtal för arbetsmiljöbrott på grund av den psykosociala arbetsmiljön. Anledningen är på grund av att det har med den juridiska ansvarsvärderingen att göra och det har varit problematiskt att fastställa vem det är som är juridiskt ansvarig för brottet. I verksamheter är Vd:n den som har det yttersta ansvaret för att säkerhetsställa att arbetsmiljölagstiftningen följs, men ju större verksamheterna är desto svårare är det att fastställa vem det är som faktiskt är skyldig till brottet. Detta är för att arbetsmiljöansvaret ofta går neråt i flera nivåer inom hierarkin. Med anledning av detta blir det svårt att fastställa juridiskt vem det är inom organisationen som i slutändan är skyldig till att ha orsakat skada med uppsåt eller oaktsamhet<sup>120</sup>.

### 4.1 Krokofallet

Det välkända Krokofallet togs upp i Tingsrätten 2014 där de dömde två chefer för grovt arbetsmiljöbrott. Anledningen till att fallet blev väldigt omtalad var på grund av att det tidigare inte fanns några rättsfall av denna grad inom den psykosociala arbetsmiljön. Tidigare hade domstolen endast prövat frågor kopplade till arbetsskador och dödsfall kring den fysiska arbetsmiljön. Fallet handlar om en socialsekreterare som arbetade i Krokoms kommun. I samband med att socialsekreterarens sektionschef blev sjukskriven skedde det en omorganisering i verksamheten och en tillfällig vikarierande chef tillsattes. Hon blev en slags gruppleddare. Under samma period började sektionschefen succesivt återgå till sitt arbete men blev under tiden tilldelad nya arbetsuppgifter, vilket resulterade i att gruppleddaren blev

---

<sup>119</sup> Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013. S. 257

<sup>120</sup> Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö, begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022.s 68



kvar. Gruppledaren hade en annan syn på hur man skulle bete sig gentemot kollegor och medmänniskor och det tog inte lång tid innan det uppstod en konfrontation mellan socialsekreteraren och gruppledaren.

Julen 2009 frågade socialsekreteraren de åtalade cheferna om det fanns möjlighet till omplacering eller om sektionschefen kunde återgå till sin gamla tjänst. Detta var på grund av att socialsekreteraren under hösten känt sig utsatt av gruppledaren. Socialsekreterarens hustru kontaktade även sektionschefen i början av januari 2010 och påtalade hur dåligt hennes man mådde över sin arbetssituation och bad om hjälp. Sektionschefen informerade då socialchefen som socialsekreterarens mående. Våren 2010 frågade socialsekreteraren upprepade gånger ifall det fanns möjlighet för honom att bli omplacerad. Arbetsledningen fick även en skrivelse från hans kollegor där de påpekade konflikten mellan gruppledaren och socialsekreteraren. I skrivelsen förklarade dem att det fanns stora samarbetssvårigheter mellan dessa två och att det hade gått för långt. Deras kollega mådde uppenbart dåligt och det hade gått så långt att hela arbetsgruppen blev påverkad negativt då det förekom en tryckt och låg stämning på arbetsplatsen. Kollegorna krävde omedelbar handling då de ansåg att situationen var mycket allvarlig.

Till följd av detta beslutade cheferna tillsammans med facket att en mobbningsutredning skulle ske. Utredningen hölls av sektionschefen ensam och han pratade aldrig med någon annan än den berörda socialsekreteraren och gruppledaren. Enligt utredningen förekom det inte någon kränkande särbehandling eller trakasserier mot socialsekreteraren. I april blev socialsekreteraren kallad till ett möte utan någon information om vad det skulle handla om. Det enda instruktionerna han fick var att han var tvungen att ta med sig en facklig företrädare. Under mötets gång berättade de åtalade cheferna att man hade för avsikt att ge socialsekreteraren en skriftlig varning och även frågan om han skulle bli uppsagd. I samband med mötet blev han arbetsbefriad med bibehållen lön. Efter mötet försämrades



socialsekreterarens mående avsevärt och hustrun vittnade om att hennes man hade suicidtankar emellanåt, dock hade han sagt att han inte vågade.

Socialsekreteraren frågade återigen sina chefer om han inte kunde bli omplacerad och blev efter uppföljningsmötet gällande skriftlig varning i maj sjukskriven. Kollegorna vittnade om att de var mycket oroliga för socialsekreteraren och att de fått information om att han hade fått en djup depression och var otroligt förtvivlad samt panikslagen över framtiden. Återigen frågade socialsekreteraren om omplacering då han hade fått information om att det fanns tillgängliga arbeten inom samma verksamhet, han hade även sagt att han kunde jobba med vad som helst bara han blev omplacerad. 24 maj kontaktade arbetsgivaren facket och underrättade att socialsekreteraren skulle bli avskedad och han fick beskedet samma dag. Överläggningen skulle ske den 10 juni. Dagen efter att socialsekreteraren fått beskedet från facket påtalade hans kollegor under ett arbetsplatsträffmöte hans hälsa och förklarade sin oro. Detta skedde även två gånger till innan överläggningen 10 juni. Samma dag som överläggningsmötet skulle vara tog socialsekreteraren livet av sig på förmiddagen. I en rapport från Socialstyrelsen som under samma period varit på plats och genomfört en granskning framkom det kritik mot ledningsfunktionen efter socialsekreterarens självmord.

I tingsrättens utredning visade det sig att socialsekreteraren känt sig särbehandlad sedan november 2009. Målet handlade om cheferna hade genom grov oaktsamhet eller grov vårdslöshet orsakat socialsekreterarens sjukdom och död genom att uppsåtligen, av oaktsamhet eller av grov oaktsamhet åsidosätta vad som är i enlighet med AML ålegat dem till förebyggande av ohälsa. Tingsrätten bedömde att cheferna inte fullgjort sitt arbetsmiljöansvar utan bara hade vidtagit vissa åtgärder. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behövde förbättras ännu mer. Därför gjorde Tingsrätten bedömningen, precis som Pensionsmyndigheten, att socialsekreterarens död hade orsakats av en arbetsskada. Vidare ansåg Tingsrätten att cheferna inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Att cheferna även beslutat om att avskeda socialsekreteraren, trots att det saknade grund, gör det även uppenbart till att



de är skyldiga till ett medvetet risktagande av allvarligt slag enligt 3 kap 7§ 2st. BrB. De hade båda ett arbetsmiljöansvar och Tingsrätten ansåg att de gjorde sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död. Tingsrätten bedömde att cheferna skulle dömas till villkorlig dom i form med kännbara böter på grund av att de tidigare var ostraffade<sup>121</sup>. Tingsrättens domslut överklagades av de tilltalade cheferna till Hovrätten för nedre Norrland.

Hovrätten gjorde bedömningen att det inte varit fråga om oaktsamhet som är av den graden att den är straffbar som vållande till en annans död eller sjukdom. Den tilltalade chefen som var socialchef i verksamheten hade diskuterat eventuellt avskedande med sina kollegor och verksamhetens personalchef flera gånger. Personalchefen hade i sin tur rådfrågat jurister om det fanns grund för avsked och fick stöd i sin uppfattning. Hovrätten bedömde med hänsyn till detta att oaktsamheten inte var av den grunden att den kunde vara straffbar. De ansåg även att det klart fanns brister i de tilltalade chefernas arbete och tillvägagångssätt gällande hela situationen med socialsekreteraren. Men de hade till viss del ändå uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Hovrätten bedömde att socialsekreterarens egen inställning tillsammans med svårigheter i praktiken gjorde att oaktsamheten här heller inte är av den grund att den är straffbar. Därför ansåg Hovrätten att cheferna inte kunde fällas för arbetsmiljöbrott och blev även befriade från att betala böter<sup>122</sup>. Riksåklagaren valde att överklaga domen till Högsta domstolens som i sin tur beslutade att inte bevilja prövningstillstånd<sup>123</sup>.

## 4.2 Arbetstagaren på pastoratet

Detta mål togs upp i Kammarrätten i Göteborg och handlar om en arbetstagare som upplevt att den psykosociala arbetsmiljön var dålig. Målet togs först upp i Länsrätten men blev överklagad av Försäkringskassan. Arbetstagaren upplevde att hon blivit utsatt för kränkande särbehandling, hög

---

<sup>121</sup> Östersunds Tingsrätt, B 2863–11

<sup>122</sup> Hovrätten i nedre Norrland, B399-14 2015-06-11

<sup>123</sup> Arbetsvärlden, *Krokomfallet tas inte upp av HD*, <https://www.arbetsvarlden.se/krokomfallet-tas-inte-upp-av-hd/> (hämtad 2022-10-10)



arbetsbelastning och att arbetsledningen var dålig. Detta hade resulterat i att arbetstagaren blivit sjukskriven med psykosomatiska besvär. Psykosomatiska besvär innebär att man har psykiska besvär som resulterar i fysiska problem. Symtomen är ont i magen, huvudet, kan få sömnsvårigheter, ryggont etcetera<sup>124</sup>. Upprepade gånger hade hon lämnat anmärkningar om sin situation till berörda personer på sin arbetsplats men inte fått något resultat. Hon bad facket om hjälp och resultatet blev att arbetsgivaren 1997 förflyttade henne från pastorsexpeditionen till församlingsgården utan att informera facket eller arbetstagaren. När arbetstagaren kontaktade arbetsledaren om frågor gällande hur arbetet skulle bedrivas valde arbetsgivaren att nonchalera henne.

Facket var av den uppfattningen att arbetsgivaren saknade vilja att kommunicera gällande arbetets innehåll och mål. Det fanns även brister i ledarskap, oförmåga till att leva upp till överenskommelser och ta ansvar för hela arbetsmiljön. Facket bestämde därför i september 2000 att arbetstagarens arbete skulle avbrytas med stöd av AML. Arbetstagaren blev i augusti 2001 heltidssjukskriven. Arbetsmiljöverket lämnade i september 2001 ett föreläggande om att pastoratet måste vidta vissa åtgärder avseende arbetsmiljön. Av detta beslut framkom det att arbetsmiljöverket flertalet gånger hade framfört till pastoratet att det fanns brister i den psykosociala arbetsmiljön. Anledningen till att detta rättsfall först dök upp i Länsrätten var på grund av att arbetstagaren ville ha ersättning enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring. Försäkringskassan ansåg att arbetsledningen inte agerat på ett sådant sätt att det kunde resultera till skadlig inverkan i arbetet. De hade uppfattningen om att hennes sjukskrivning inte var på grund av en arbetsskada. Försäkringskassans läkare i rättsfallet konstaterade att det på den tiden inte fanns tillräckligt med litteratur kring hälsoeffekter av mobbning. Det fanns inte vetenskapliga belägg för att mobbning kunde

---

<sup>124</sup> Vårdfokus, *Tema psykosomatik. Kan man skilja på kropp och själ?*  
<https://www.vardfokus.se/nyheter/tema-psykosomatik-kan-man-skilja-pa-kropp-och-sjal/>  
Artikel. Publicerad 2012-12-05 (hämtad 2022-10-27)



resultera i psykisk ohälsa. Det var inte heller vetenskapligt klarlagt att man kunde få långvariga psykiska besvär som påverkade arbetsförmågan negativt.

Länsrätten gjorde bedömningen att arbetstagaren blivit utsatt för skadlig inverkan i arbetet och det bekräftas även av fackförbundet och arbetsmiljöinspektionen (nu Arbetsmiljöverket). Vidare bedömde Länsrätten, med stöd av medicinska experter, att arbetstagarens arbetsförhållanden med hög sannolikhet kunnat ge upphov till bestående psykisk skada. Länsrätten bedömde till arbetstagarens fördel och ansåg att hon därmed var berättigad till livränta enligt LAF i den mån hon åsamkats en inkomstförlust i samband med hennes sjukskrivning<sup>125</sup>.

Försäkringskassan överklagade detta beslut till Kammarrätten som bedömde att arbetstagaren blivit utsatt för psykiska påfrestningar och att hon haft en mycket krävande arbetssituation. Däremot ansåg de att Länsrättens bedömning om huruvida hennes situation varit inte går att hänföra till undantagsbestämmelsen i 2 kap 1§. LAF. Kammarrätten konstaterade även att det inte fanns praxis gällande hur stor arbetsbördan ska vara för att man ska få ersättning men drog slutsatsen att det måste vara en mycket hård arbetsbelastning enligt LAF. De fastslog även att arbetstagarens arbetssituation varit mycket krävande. Kammarrätten beslutade därför att avslå överklagandet då det fanns starka samband mellan den skadliga inverkan och besvären som uppstått. Arbetstagarens besvär blev därmed i målet klassificerad som en arbetsskada och hon blev berättigad ersättning från Försäkringskassan<sup>126</sup>.

---

<sup>125</sup> Länsrätten i Skåne län, *Mål 5636-04*, 2006-04-03

<sup>126</sup> Kammarrätten i Göteborg, *Mål 3547-06*, 2007-11-29



## 5 Analys

Den psykosociala arbetsmiljöns utveckling tog fart i samband med de olika förarbeten till den nuvarande svenska lagstiftningen. Tidigare lades fokus på de fysiska problemen som kunde uppstå på arbetsplatsen. När arbetsmiljöutredningen lämnade över sitt slutbetänkande i form av SOU 1976:1 konstaterades det att de psykiska faktorerna på arbetsplatsen borde uppmärksammas mer. I samband med att det började utvecklas och uppträda mer maskiner, kemiska ämnen, produkter etcetera behövde även de psykiska och fysiska förutsättningarna förändras för att kunna bibehålla en trygg arbetsmiljö. Det konstaterades även att arbetstagarna kände sig mer pressade psykiskt än tidigare.

WHO hade redan sedan drygt 30 år tillbaka utfärdat en beskrivning av begreppet hälsa i sina stadgar som innefattade de psykiska, fysiska och sociala faktorerna. Där beskrev de att hälsan inte bara är bra för att individerna är fria från sjukdomar eller funktionshinder utan att man ska känna ett tillstånd av ett fullständigt välbefinnande både ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv. Detta kända hälsobegrepp är något som funnits med sedan arbetarskyddslagen trädde i kraft<sup>127</sup>. Dock lades det inte lika mycket fokus på de psykiska faktorerna förrän det var dags att framställa den nuvarande AML. I förarbeten till AML fastslogs det att det var möjligt att det fanns ett samband mellan de fysiska och psykiska faktorerna i arbetsmiljön. Tyvärr var det här fortfarande i stor omfattning okänt och det fanns inte heller tillräckligt mycket forskning om den psykosociala arbetsmiljön. Man hade inte reflekterat tillräckligt över att människan kunde må dåligt av sin arbetsmiljö av andra orsaker än fysiska faktorer.

Med anledning av att utvecklingen hela tiden går framåt och nya uppfinningar skapas behövde AML återigen revideras under 1990-talet. ILO:s konvention nummer 155 utgör grunden på arbetsmiljöområdet där det

---

<sup>127</sup> Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön – en översikt*. Artikel. Ny Juridik 3:15. 2015. S. 61–62.



bland annat nämns att man ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga olycksfall samt ohälsa. ILO samt WHO:s definitioner om hälsa ur ett psykiskt och fysiskt perspektiv samt huruvida arbetet ska utformas går även att återfinna i AML andra och tredje kapitel. ILO:s rekommendation nummer 164 påpekar också att man ska vidta åtgärder för att förebygga skadlig psykisk stress som är orsakad av arbetsförhållandena.

Enligt förarbeten till revideringen av AML under 1990-talet fastslogs det att de psykosociala faktorerna behövde bli ännu mer centrala än tidigare. De psykiska faktorerna var fortfarande i det dolda och behövde komma fram mer. Arbetsmiljökommissionens kartläggningsgrupp hade konstaterat att det psykosociala hade viktig koppling till ohälsa på arbetet. De hade upptäckts att bristande stöd från kollegor/chef i arbetet samt bristande socialt stöd hade haft större påverkan på individen än vad man tidigare trott. Bristande stöd sammankopplat med exempelvis hög press på arbetet eller dåligt ledarskap från chefen kunde i värsta fall leda till allvarliga sjukdomar<sup>128</sup>. Med denna nya vetenskap behövde de psykiska och sociala faktorerna lyftas fram ännu mer än tidigare.

En annan orsak till att den psykosociala arbetsmiljön började uppmärksammas mer var på grund av att man inte längre enbart höll på med fysiskt krävande arbeten. Vård- och omsorgsarbetet som tidigare sköttes av hushållen togs över av samhället alltmer och detta resulterade i att de psykosociala faktorerna framkom alltmer. Förr i tiden var kvinnorna hemma och skötte hushåll och familj när männen var ute och arbetade. Tack vare att Sverige började bli mer jämställt fick kvinnorna komma ut i arbetslivet. Dock fick männen ofta mer tillfällen att påverka sitt arbete och styra det själva än de kvinnliga arbetstagarna förr i tiden.

Det konstaterades även av arbetsmiljökommissionen att desto längre ner man är i hierarkin på arbetsplatsen desto fler sjukskrivningar och arbetsskador var

---

<sup>128</sup> Prop. 1990/91:140 s.32



det. Arbetstagarna upplevde med största sannolikhet en sämre psykosocial arbetsmiljö ju längre ner man var positionsmässigt i hierarkin. De arbetstagare med en högre position fick troligtvis större möjligheter till att påverka sitt arbete än de arbetstagare som var längre ner i hierarkin. Det blev också uppmärksammat att det var mer ekonomiskt att satsa på det psykiska och sociala välbefinnandet hos arbetstagarna. Mår arbetstagarna bra mår även verksamheten bra, vilket i sin tur leder till ökad produktion. I dagsläget är det allmänt känt att finns det en bra företagskultur där det finns glada medarbetare som trivs resulterar det i att verksamheten går bra. Belastningen på samhället minskas om det är fler personer i arbete än antal som är sjukskrivna. Något som också fastslogs i samband med revideringen av AML var att det inte var etiskt rätt att utsätta arbetstagare för potentiella risker som hen inte visste om eller kunde hantera<sup>129</sup>.

Forskningen kring det psykosociala började gå alltmer framåt, men i samband med att sjukskrivningarna fortsatte att öka 1991–2015 reviderades AML ytterligare ett par gånger. Arbetstagarna upplevde fortfarande en stress på arbetet och arbetsmomenten var fortfarande för monotona. Med anledning av detta reviderades bland annat kapitel 2 i AML där det förtydligades ytterligare att arbetet skulle anpassas till arbetstagarnas förutsättningar år 1991. Som arbetsgivare fick man inte längre ställa samma krav på alla arbetstagare och förvänta sig samma resultat utan var istället tvungen att tänka mer individmässigt på hur arbetstagarna arbetar och vad det mår bäst av. Är arbetet fysiskt tungt är det troligtvis bättre att en arbetstagare med god fysik utträttar arbetet istället för en arbetstagare med dålig fysik. Detta gäller även om arbetet är psykiskt tungt. Arbetstagarna fick även större möjlighet till att påverka sitt arbete än vad de haft tidigare.

I samband med Sveriges inträde i EU 1995 reviderades AML ytterligare. Deras ramdirektiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ses som en viktig milstolpe i den

---

<sup>129</sup> SOU 1990:49 s.52



svenska arbetsmiljölagstiftningen. I samband med Sveriges implementering av direktivet ökade kraven på arbetstagarnas hälsa och säkerhet ytterligare. Arbetsgivaren skulle nu mer systematiskt arbeta mer förebyggande för olyckor och utvärdera och analysera potentiella risker mer frekvent. Kravet på att arbetstagarna skulle få utbildas angående arbetsmiljön tillkom även för att minimera riskerna och direktivet fastslog även att det i slutändan är arbetsgivaren som har det största ansvaret för arbetsmiljön. Det var även inte längre en etisk skyldighet att arbeta för att förebygga stress utan det blev nu ett krav reglerat i lagen. Finns det rätt rutiner på arbetsplatsen går det att förebygga en dålig psykosocial arbetsmiljö.

Tack vare att direktivet implementerades reviderades AML som tidigare beskrivit genom bland annat genom ytterligare ett förtydligande i 2 kap. 1§ och 3 kap. 2a§ AML. Den europeiska kommissionen gjorde en anmärkning till bland annat Sverige 2001 för att ramdirektivets regler inte var tillräckligt specificerade i den svenska AML. Detta resulterade i att arbetsmiljöverket utfärdade en ny föreskrift som reglerade bestämmelserna om ramdirektivets innehåll. Föreskriften hette AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och är idag mycket viktig inom förebyggandet av den psykosociala arbetsmiljön. I dagsläget är det systematiska arbetsmiljöarbetet en av arbetsgivarens viktigaste uppgift.

Med anledning av höga siffror gällande sjukskrivning på grund av arbetsrelaterad stress utfärdade europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna ett ramavtal under 2004. Syftet med ramavtalet om arbetsrelaterad stress var att arbetsgivare, arbetstagare samt respektive representanter skulle bli mer insatta och få en bredare kunskap om stress relaterat till arbetet. Ramavtalet innehöll beskrivningar om stress, vad man bör vara uppmärksam på samt hur den uppkommer på arbetsplatsen. I ramavtalet hänvisades det även till ramdirektivet 89/391/EEG där det står reglerat att arbetsgivaren ska skydda arbetstagaren mot ohälsa. Denna skyldighet innebär även arbetsrelaterad stress i den omfattning att den kan påverka arbetstagaren negativt. Stress finns alltid på arbetet men allting är



inte skadligt för arbetstagaren. Det beror mycket på hur långvarig exponering arbetstagaren utsätts för. Med avtalet ville man att arbetsgivaren skulle arbeta mer förebyggande så att den arbetsrelaterade stressen minskar. Europeiska parlamentet konstaterade dock 2011 att ramavtalet inte hade gett det resultatet som var förväntat. Sjukskrivningarna var fortfarande höga och de ville att europeiska kommissionen skulle sprida mer kunskap om ämnet då parlamentet fortfarande upplevde att samhället led av okunskap.

År 2016 skapade arbetsmiljöverket ytterligare en föreskrift vid namn AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Denna föreskrift hade varit efterfrågad under en längre period då allmänheten upplevde att AML och dess tidigare föreskrifter inte var tillräckligt tydliga. Detta resulterar i att arbetsgivaren och arbetstagaren kan få mer kunskap gällande de organisatoriska och sociala faktorerna i arbetslivet. Arbetsmiljöverket valde även att överföra några regler gällande den systematiska arbetsmiljön som återfinns i AFS 2001:1 för att påminna om att det arbetet är precis lika viktigt som det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.

Gällande regleringarna om kränkande särbehandling är de allmänna råden mer konkreta i AFS 2015:4 än i den gamla föreskriften. Där återfinns det exempel på olika situationer som kan vara tecken på kränkande särbehandling samt tydliga riktlinjer för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Att arbetsmiljöverket förtydligade reglerna om kränkande särbehandling samt att de preciserat i dem allmänna råden hur man bör arbeta med detta ytterligare är väldigt positivt. I föreskriften framkommer det även att det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet är lika viktigt som det systematiska. Arbetsmiljöverket har även utfärdat en vägledning kring huruvida arbetet bör vara gällande SAM och OSA för att hjälpa arbetsgivarna.

Krokomfallet där socialsekreteraren tog sitt liv hade troligtvis fått en annan utgång och ett annat domslut i dagens läge om förtydligandet gällande kränkande särbehandling funnits tidigare. De dåvarande föreskrifterna om kränkande särbehandling ansågs inte vara tillräckligt tydliga i samband med



att rättsfallet var uppe för prövning och lämnade fortfarande mycket rum för tolkning. Sektionschefen hade exempelvis inte fått hålla i mobbningsutredningen själv om AFS 2015:4 funnits på den tiden. Detta på grund av att mobbningsutredningen ska hållas av en oberoende källa. Det har även varit diskussioner ifall socialsekreteraren fortfarande hade varit vid liv om denna föreskrift fanns. Rättsfallet om arbetstagaren på pastoratet hade inte heller troligtvis tagits upp i dagsläget.

I utredningen var diskussionen huruvida arbetstagaren blivit utsatt för kränkande särbehandling och ifall det hade resulterat till hennes psykosomatiska besvär. På den tiden var utbrändhet en dåligt definierad diagnos och orsakerna till en depression var fortfarande relativt okända. Det fanns inte heller tillräckligt med vetenskaplig litteratur som bekräftade att mobbning kunde påverka hälsan negativt. Vetenskapliga bevis beträffande att kränkande särbehandling kunde resultera i långvariga psykiska besvär som kunde påverka arbetsförmågan negativt fanns inte heller. Idag finns det mer forskning om de psykiska sjukdomarna vilket ger uppfattningen om att detta rättsfall inte hade tagits upp idag. Arbetsgivarens handlingar har uppenbart påverkat arbetstagaren på ett negativt sätt och gjort att hon fått psykosomatiska besvär.

Trots att det står beskrivet i AML och dess föreskrifter om huruvida man ska arbeta för att uppnå en god arbetsmiljö finns det mycket kvar att arbeta med. Den psykiska ohälsan kopplat till arbetslivet är något som fortfarande fortsätter att hålla sig på höga nivåer om man ska se till statistiken. Standarden har höjts avsevärt på hur man ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet samt det organisatoriska och sociala genom bland annat arbetsmiljöverkets föreskrifter. Trots detta finns det fortfarande mycket rum för fri tolkning gällande dessa regler och funderingar finns om arbetsmiljöverket borde ha förtydligat dessa mer, om det nu ens är möjligt. Uppfattningen om att arbetsgivare även kan ha svårigheter att tolka regleringarna finns också. Detta kan vara en orsak till att den psykiska ohälsan kopplat till arbetslivet fortfarande är på hög. Anledningen till att det



inte förekommit något rättsfall till Högsta domstolen är för att exempelvis OSA inte ger arbetsmiljöverket någon mer rätt än att utdela förelägganden kopplat till viten. Det tar även ofta lång tid från dess att arbetstagaren upplever problem med den psykosociala miljön till att det börjar uppvisas symptom på ohälsa.

Psykisk ohälsa är trots allt en dold sjukdom och det är också svårt att döma den faktiskt juridisk ansvarige personen för arbetsmiljöbrott på grund av företagets hierarki. Trots att det är den högste chefen som har det yttersta ansvaret så delegeras ansvaret neråt i hierarkin ju större organisationen är. Något som dock är positivt är att forskningen har gått framåt gällande den psykosociala arbetsmiljön jämfört med hur det var för flera decennier sedan. Ska man jämföra hur det var mellan då och nu är arbetsmiljön helt klart bättre. Att försöka föreställa sig hur det skulle vara att arbeta under de arbetsförhållanden som arbetstagaren i pastoratet gjorde eller socialsekreteraren är svårt. Standarden har höjts väsentligt sedan den nuvarande AML trädde i kraft. Arbetsgivarens skyldigheter har förstärkts och står beskrivet i AML och i diverse föreskrifter. I text är det lätt dock att utfärda regler huruvida en arbetsgivare ska arbeta för att framställa en bra arbetsmiljö. Men hur lätt är det i praktiken?

Diskussioner har funnits gällande att föreskrifterna fortfarande ses som otydliga och arbetsgivarna kan finna dem svåra att tolka. Trots att diskussionen om den psykosociala arbetsmiljön har utvecklats markant sedan 1970-talet finns det fortfarande mycket kvar att forska på. Avslutningsvis kan det konstateras att den psykosociala arbetsmiljölagstiftningen har reviderats flertalet gånger sedan den nuvarande AML trädde i kraft. Arbetsgivarens skyldigheter att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och skada, både psykiskt och fysiskt, har förstärkts och förtydligats otaliga gånger både genom påverkan av internationell och nationell rätt. Skyldigheterna som arbetsgivaren har gällande arbetsmiljön finns främst i arbetsmiljölagstiftningen samt dess föreskrifter. Där står det



tydligt reglerat hur arbetsgivaren ska arbeta för att bedriva ett eget arbetsmiljöarbete.

## 6 Slutsats

Arbetsmiljöverket har utfärdat tydliga publikationer om hur man ska arbeta med systematiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet som återfinns på deras hemsida. Arbetsgivaren måste även lyda arbetsmiljöverkets åtgärder vid brister som uppstår i arbetet. Trots att det finns flertalet regleringar kring hur man ska uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö går det att spekulera i ifall dessa regleringar är tillräckliga. Psykisk ohälsa har blivit ett samhällsproblem och det tycks vara så att många fortfarande lider av okunskap kring ämnet. Frågan finns ifall det går att göra någonting mer för att uppmärksamma detta ämne mer än vad det görs idag?

En orsak till att den psykiska ohälsan fortfarande är på en hög nivå kan vara på grund av att arbetsgivaren inte har tillräckligt med kunskap om ämnet. Man pratar alldeles för lite om psykisk ohälsa i samhället vilket leder till att många fortfarande lider av okunskap. Arbetsgivaren går förmodligen inte runt och pratar om att arbetstagare är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa då det kan uppfattas som ett misslyckande från arbetsgivarens sida. Arbetstagarna har troligtvis inte tillräckligt med kunskap om deras rättigheter på arbetet utan litar på att arbetsgivaren har kunskapen. Flertalet arbetstagare vet kanske inte heller att de kan signalera när någonting inte står rätt till. Trots att det psykosociala arbetsmiljöarbetet i nuläget har gått framåt, behöver arbetet uppmärksammas och utvecklas ännu mer. Det systematiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet är idag några av arbetsgivarens viktigaste uppgifter. Det borde även vara minst viktigt för arbetsgivaren att förebygga och bekämpa den psykiska ohälsan som föreligger på arbetsplatsen.

Forskningsrådet FORTE har genom regeringen fått uppdrag att forska mer om den psykiska hälsan. Där kommer de fokusera kring förebyggande och tidiga insatser vid psykisk ohälsa samt sträva efter att ta fram olika metoder



och behandlingar för att förebygga ohälsan. Detta är ändå ett steg i rätt riktning<sup>130</sup>.

---

<sup>130</sup> FORTE, *nationellt program för forskning om psykisk hälsa*. <https://forte.se/om-forfte/sarskilda-satsningar/psykisk-halsa/> (hämtad 2022-10-27)



## 7 Källhänvisning

### **Eu rätt**

Ramdirektiv 89/391/EEG *om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet*

Ramavtal om arbetsrelaterad stress 2005-01-19

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 151

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 153

### **Svensk lag**

Arbetsmiljölagen (1977:1100)

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

Brottsbalken (1962:700)

Socialförsäkringsbalken (2010:110)

### **Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

AFS 2001:1 Systematisk arbetsmiljö

AFS 2012:02 Minderårigas arbetsmiljö

AFS 2014:14 Rök- och kemdykning

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

### **Propositioner**

Prop. 1976/77:149 – om arbetsmiljö med mera

Prop. 1990/91:140 – arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 2001/02:145 – ändringar i arbetsmiljölagen

### **Statens offentliga utredningar**

SOU 1976:1 – arbetsmiljö slutbetänkande

SOU 1990:49 – arbete och hälsa

### **Domstolspraxis**



Hovrätten i nedre Norrland B399-14, 2015-06-11

Kammarrätten i Göteborg, Mål 3547-06, 2007-11-29

Länsrätten i Skåne län, Mål 5636-04, 2006-04-03

Östersunds Tingsrätt B 2863-11, 2014-02-19

## **Folkrättsliga källor**

ILO:s konvention nr 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö

ILO:s konvention nr 187 om ett ramverk för att främja arbetsmiljö

ILO:s rekommendation nr 164 om arbetarskydd och arbetsmiljö

WHO:s stadga av den 22 juli 1946

## **Litteratur**

Andersson, Peter. *Vidta alla åtgärder som behövs, en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure Förlag AB. 2013.

Bernitz, Ulf. *Finna rätt: Juridikens källmaterial och arbetsmetoder*. Upplaga 15:1. Norstedts Juridik AB. 2020.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Introduktion till EU*. Upplaga 7:1. Norstedts Juridik AB. 2021

Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022.

Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. Upplaga 15. Studentlitteratur AB. 2019.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese. *Rättsregler – en introduktion till juridiken*. Upplaga 8:1. Studentlitteratur AB. 2019

Iseskog, Tommy. *Arbetsmiljöansvar*. Upplaga 13:1. Norstedts Juridik AB. 2020.

Iseskog, Tommy. *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*. Upplaga 1:1. IJK Förlag. 2016

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Upplaga 5:1. Wolters Kluwer Sverige AB. 2017.



Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 2:1. Norstedts Juridik AB. 2021.

Rugulies, R. (2019) *What is psychosocial work environment? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45 (1). 1–6. Hämtad i Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022.

Sandgren. Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, ämne, material, metod, argumentation och språk*. Upplaga 5:1. Norstedts Juridik AB. 2021

Siegrist, J. & Marmot, M. (2004) *Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges*. *Social Science & Medicine*. 58 (8), Hämtad i Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Upplaga 2:1. Studentlitteratur AB. 2022.

Steinberg, Maria. *Skyddsombuds- och arbetsmiljörätt*. Upplaga 4:1. Norstedts Juridik AB. 2013.

## Artiklar

Steinberg, Maria. *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön – en översikt*. Artikel. *Ny juridik* 3:15. 2015.

Steinberg, Maria. *Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment*. I Festskrift till Håkan Hydén. Särtryck/offprint. Juristförlaget i lund 2018. Artiklar.

Holm, Johan. *Organisatorisk och social arbetsmiljö – vilka krav kan ställas? Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden?*, 2020.

## Rapporter

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:01. *Arbetssskador 2021. Occupational accidents and work related diseases*. 2022.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2021/arbetsskador-2021-2022-01.pdf> (hämtad 2022-09-30)

Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457), bok. 2016.

Arbetsmiljöverket, *Så får barn och ungdomar arbeta (ADI 43)*, broschyr, 2015

FORTE, *Kunskapsöversikt. Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. ISBN: 978-91-88561-31-2. 2020.



Försäkringskassan, *Psykisk ohälsa, Korta analyser 2016:2*  
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.3a5418591814e228e4413b2/1661267958656/psykisk-ohalsa-korta-analyser-2016-2.pdf> (senast uppdaterad 2022-08-23 hämtad 2022-10-03)

## Elektroniskt material

Arbetsmiljöhandbok, *arbetsmiljöverkets författningssamling*,  
[http://www.arbetsmiljohandbok.se/arbetsmiljoverkets\\_forfattningssamling-201](http://www.arbetsmiljohandbok.se/arbetsmiljoverkets_forfattningssamling-201) (hämtad 2022-10-25)

Arbetsmiljöverket, *Historik – Arbetsmiljö nu och då*. <https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/> (hämtad 2022-09-13)

Arbetsmiljöverket, liten guide för att komma igång med systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/systematiskt-arbetsmiljoarbete-komma-igang-guide.pdf> (hämtad 2022-09-23)

Arbetsmiljöverket, om oss, <https://www.av.se/om-oss/?hl=om%20oss> (hämtad 2021-10-13)

Arbetsmiljöverket, *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter*, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> (hämtad 2022-10-11)

Arbetsmiljöverket, *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*,  
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/> (hämtad 2022-10-11)

Arbetsmiljöupplysningen, *Arbetsmiljölagen*,  
<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Lagarna-som-styr-arbetsmiljon> (hämtad 2022-09-14)

Arbetsvärlden, *Krokomfallet tas inte upp av HD*,  
<https://www.arbetsvarlden.se/krokomfallet-tas-inte-upp-av-hd/> (hämtad 2022-10-10)

Europaparlamentet, *Parlamentsfråga E-009623/2011*,  
[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-7-2011-009623\\_SV.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-7-2011-009623_SV.html) (hämtad 2022-10-25)

Europeiska arbetsmiljöbyrån, *25 år av samarbete för ett säkert och hälsosamt Europa*, <https://osha.europa.eu/sv/about-eu-osha/eu-osha-1994-2019> (hämtad 2022-09-14)



Europeiska arbetsmiljöbyrån, *EU direktiv om arbetsmiljö, Historisk bakgrund till arbetsmiljölagstiftningen*, <https://osha.europa.eu/sv/safety-and-health-legislation/european-directives> (hämtad 2022-09-14)

Europeiska arbetsmiljöbyrån, *psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*, <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress> (hämtad 2022-10-25)

Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Ramdirektivet om arbetsmiljö*, <https://osha.europa.eu/sv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (hämtad 2022-09-14)

Europeiska rådet, *En tillbakablick*, <https://www.consilium.europa.eu/sv/history/?filters=2031>, (hämtad 2022-10-11)

FORTE, *nationellt program för forskning om psykisk hälsa*, <https://forte.se/om-forte/sarskilda-satsningar/psykisk-halsa/> (hämtad 2022-10-27)

Försäkringskassan, *Sjuk medarbetare dag 1–90*, <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/sjuk-medarbetare-dag-1-90> (hämtad 2022-10-24)

FN- förbundet, *FN:s fackorgan*, <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/fn-som-organisation/fn-systemet/fackorgan/> (hämtad 2022-10-11)

Historiska media, *Världshälsoorganisationen, WHO:s, historia*, <https://historiskamedia.se/artiklar/varldshalsoorganisationen-whos-historia/> (hämtad 2022-10-11)

Landsorganisationen i Sverige, *Arbetsmiljö*, [https://www.lo.se/start/politiska\\_sakfragor/arbetsratt/lagarna/arbetsmiljo](https://www.lo.se/start/politiska_sakfragor/arbetsratt/lagarna/arbetsmiljo) (hämtad 2022-09-14)

Landsorganisationen i Sverige, *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*, [https://www.lo.se/start/internationellt/internationella\\_arbetsorganisationen\\_ilo](https://www.lo.se/start/internationellt/internationella_arbetsorganisationen_ilo) (hämtad 2022-09-20)

Prevent, *vad är OSA?*, <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/vad-ar-osa/> (hämtad 2022-09-21)

Regeringskansliet, *Ny generaldirektör för ILO*, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/03/ny-generaldirektor-for-ilo/> (hämtad 2022-10-11)

Sveriges riksdag, *Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring*, <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk->



[forfattningssamling/lag-1976380-om-arbetskadeforsakring\\_sfs-1976-380](#)  
(hämtad 2022-10-10)

Vårdfokus, *Tema psykosomatik. Kan man skilja på kropp och själ?*  
<https://www.vardfokus.se/nyheter/tema-psykosomatik-kan-man-skilja-pa-kropp-och-sjal/> Artikel. Publicerad 2012-12-05 (hämtad 2022-10-27)

