

2011-11-11

## **ARBETSMILJÖBROTT**

Kränkande särbehandling i arbetslivet

### **ERFARENHETER – Inhämtade från utsatta och på annat sätt**

#### **Inledningsvis**

När du utsätts för vad som upplevs som kränkande, ha inte bråttom att prata runt om vad som hänt/händer. Folk runt omkring är vanligen inte insatta i vad som sker och kan ha svårt att veta ”vilket ben de ska stå på”.

Du kan få omgivningen emot dig om det inte är känt att du är mobbad/kränkt. Bäst är att annan än du får berätta och att någon är beredd att vittna.

Om den utsatta bestämmer sig för att göra sak av det han/hon är utsatt för, bör protesterna ske tjänstevägen, d v s till närmast ansvarig chef och om det inte leder till samtal, förklaringar, förbättringar som krävs, går man till nästa nivå. Först då går man vidare, eftersom risken annars finns att närmaste chefen ”får ömma tår”, kan reagera på att ha blivit förbigången om man går direkt till nivå ovanför.

Gå inte till massmedia. Gör man det, är risken stor att ledningen stänger dörren till samtal.

Prata inte så mycket med facket inledningsvis. Risken finns att det kan leda till ryktesspridning till nackdel för den utsatta.

#### **Dokumentera!**

När det gäller kränkning är bevissituationen svår och komplicerad. Se till att ha tillgång till arbetskamrater som ställer upp för din sak. Dokumentera allt som händer. I form av dagboksanteckningar, skrivelser och beslut från arbetsgivaren. Spela om möjligt in samtal med chefer och andra för att dokumentera vad som kan vara bra att ha i ett senare läge för att visa ev kränkningar (dold inspelningsapparat är tillåten att använda under förutsättning att man själv är med vid inspelningen).

#### **Rättsprocessen**

Kommer du dithän att du vill anmäla arbetsgivaren gäller följande:

Kontakta polisen där du bor, gärna först per telefon och berätta att du vill anmäla NN för arbetsmiljöbrott genom kränkande särbehandling. Be att få komma till polisen och att få träffa någon som är insatt i handläggningen av arbetsmiljöbrott för att inför den personen få göra en anmälan.

När du går till polisen för att göra din anmälan gäller följande:

- Ta med dokumentation i form av kopior av handlingar som kan styrka vad du kommer att uppge i din anmälan. Band/cd-inspelningar om sådana förekommer. Namnuppgifter på vittnen, d v s personer som känner till ditt

fall och är beredda att styrka dina uppgifter om vad som du blivit utsatt för och vilka konsekvenser detta haft för dig. Läkarintyg.

- Redogör muntligen för vad som hänt dig – en historik med detaljer – och vilka konsekvenser det fått för dig.
- När anmälningsupptagaren är nöjd och du tycker att du fått med det viktigaste, bör du ställa frågor om vad som händer i fortsättningen.

När polisen har tagit emot din anmälan, ska följande ske: Polisen ska snarast underrätta Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål (REMA) där en arbetsmiljöåklagare ska utses som förundersökningsledare för ditt fall. I mål om arbetsmiljöbrott ska förundersökningen ledas av åklagare. REMA får en kopia av anmälan med den dokumentation som du bifogat och eventuella förhör som polisen kan ha hållit inledningsvis. Text målsägandeförhöret. Samtidigt som REMA underrättas ska polisen sända samma handlingar som REMA får, för kännedom till Arbetsmiljöverket.

Därefter avvaktar polisen vanligtvis med vidare utredningsåtgärder till dess förundersökningsledaren lämnar utredningsdirektiv till polisutredaren. De utredningsåtgärder som därefter görs ska tillsammans med tidigare material ligga till grund för åklagarens ställningstagande till om åtal ska ske eller inte. Innan åklagaren fattar sitt beslut ska normalt Arbetsmiljöverkets uppfattning inväntas. Arbetsmiljöverket ska nämligen göra en egen bedömning grundat på det material som verket fått från polisen och på den utredning som verket självt kan ha gjort. Det senare kan ske genom inspektion på aktuell arbetsplats.

Arbetsmiljöverket ska, om det bedöms att brott mot arbetsmiljölagen föreligger, sända en begäran om åtalsprövning till REMA. I sin begäran utvecklar Arbetsmiljöverket grunden till sitt ställningstagande. Arbetsmiljöverket tar dock inte ställning till skuldfrågan. Det är åklagarens sak att göra.

Finner åklagaren mot bakgrund av vad som förekommit att brott är styrkt och att åklagaren kan förvänta sig en fällande dom, ska åtal väckas. Normalt är när det gäller arbetsmiljöbrott att det är företaget som sådant som drabbas av straff, så kallad företagsbot. Men det gäller näringsidkare. Inte offentliga verksamheter som stat, kommun, kyrka och andra icke vinstdrivande organisationer. I de senare fallen måste åklagaren hitta en person som är ansvarig för den verksamhet där brottet inträffat och som har brutit i sitt arbetsmiljöansvar.

Som jag nämnt tidigare, kan det vara svårt att leda i bevis att kränkning skett. Det är en av orsakerna till att det hittills inte hänt att åtal skett med anledning av kränkande särbehandling. En annan orsak är okunskap i hos myndigheterna i rättskedjan. En tredje kan vara att gemene man/kvinna inte vet hur man ska gå tillväga för att få sin sak prövad. Hittills har ingen åklagare funnit att bevisningen i de ärenden som kommit upp till prövning har räckt till för fällande dom. Om den bedömningen görs, ska åklagaren inte åtala.

**Om du inte når ända fram ...**

Om du, trots alla försök, inte får rätt av din arbetsgivare. Om ditt ärende läggs ner av åklagare. Ska man driva sin sak i oändlighet? Finns några risker med det?

- Man kan få uppfattningen att det är mig det är fel på och inte mobbaren. Man blir sårbar. Om man inte får stöd från sin omgivning kanske man fortsätter att tro att det är fel på en själv. Man blir bitter.
- Kampen för att få rätt, blir huvudsysselsättningen för den drabbade och kan leda till att man blir rättshaverist.
- Så länge den mobbande personen är kvar och ingen reagerar på felaktigheter till förmån för den drabbade, blir man bakbunden.

Om möjligt, gå vidare till något annat. Byt fokus. I ett visst läge kan det vara bäst ur hälsosynpunkt att ge sig, trots att man tycker att man har rätt!

### **Avslutningsvis:**

Det finns tecken – pågående förundersökningar och annat – som ger förhoppningar om att medvetenheten hos myndigheter, företag och allmänhet om problematiken med kränkande särbehandling i arbetslivet ökar. Att hoppas på en fällande dom är kanske för tidigt, men inte utsiktslöst. Vad som behövs är ett väl förberett och innehållsmässigt väldokumenterat fall för att räcka till för åtal. Som jag ser det, är minst ett sådant fall under uppsegling.

Thorbjörn Lundström