

Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2021

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. I denna rapport beskrivs den kundinitierade tillsynen över trakasserier och psykosocial belastning i arbetet 2021.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 400 gånger om trakasserier och belastning i arbetet. Flest kontakter kom från social- och hälsovården. Oftast frågade den som tog kontakt om råd för att hantera ärendet på arbetsplatsen. I cirka 210 fall som gällde trakasserier gjorde arbetstagaren en skriftlig begäran om tillsyn, utifrån vilken inspektören bedömde om tillsynsåtgärder kan vidtas i ärendet. Cirka 40 begäran om tillsyn gjordes i anslutning till belastning. I flera fall var det fråga om både trakasserier och belastning.

Det gjordes 87 inspektioner i anslutning till trakasserier. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att stoppa trakasserier efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

I knappt hälften av inspektionerna i anslutning till trakasserier observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Vid inspektionerna upptäcktes ofta också andra missförhållanden. Arbetsgivarna fick anvisningar till exempel om chefernas uppgifter i behandlingen av trakasseriärenden. Dessutom fick arbetsgivarna anvisningar om att undervisa och handleda arbetstagarna i hur man anmäler trakasserier eller hur man undvika trakasserier.

I ungefär en tredjedel av de fall som ledde till inspektion upptäcktes inga brister i arbetsgivarens verksamhet eller förhållandena på arbetsplatsen. Inspektören konstaterade utifrån arbetsgivarens utredning att det inte var fråga om sådana trakasserier som avses i arbetskyddslagen. Det kunde till exempel vara fråga om enskilda eller lindriga konfliktsituationer på arbetsplatsen eller till exem-

pel att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens arbetsledningsåtgärder var osakliga.

Det gjordes 32 inspektioner i anslutning till belastning i arbetet. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet att vidta åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna i arbetet samt för att undvika och minska riskerna efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om att arbetstagarens hälsa äventyras i arbetet.

I cirka 80 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Över hälften av missförhållandena gällde att arbetsgivaren hade försummat sin skyldighet att vidta åtgärder. Det var typiskt att arbetstagaren och arbetsgivaren var av annan åsikt om huruvida arbetsgivaren hade fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. Då bedömdes om det hade uppstått en skyldighet hos arbetsgivaren att vidta åtgärder. I vissa situationer ansågs arbetstagarens belastning ha varit så uppenbar att arbetsgivaren borde ha märkt den själv. Då kunde arbetsgivarens handlingsskyldighet anses ha uppkommit utan separat anmälan. I en del av inspektionerna ansågs att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder trots att orsakerna till arbetstagarens belastning hade konstaterats vara belastningsfaktorer i arbetet som äventyrar hälsan. Vid inspektionerna observerades också ofta att arbetsgivaren inte hade vidtagit åtgärder i tid eller att arbetsgivarens åtgärder inte hade riktat sig mot de konstaterade skadliga belastningsfaktorerna.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde sex förundersökningsanmälningar om misstänkta arbetskyddsbrott. I tre fall var det fråga om trakasserier och i ett om belastning i arbetet. I ett fall var det fråga om både belastning och trakasserier, och i ett fall var det fråga om trakasserier, belastning och diskriminering.

Rapportens namn: Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2021

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2022

ISBN: 978-952-479-342-1

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	4
2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet	6
Trakasserier	7
Belastning i arbetet	7
3. Begäran om tillsyn från arbetstagare	8
En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn	8
Behandlingsavgöranden i anslutning till trakasserier	8
Behandlingsavgöranden i anslutning till belastning i arbetet	9
Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	10
Trakasserier	10
Belastning i arbetet	12
4. Förundersökningsanmälningar till polisen	15
5. Domar i arbetsbrott i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet	16

1. Inledning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. Regionala arbetskyddsmyndigheterna är regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetskyddet som inom sitt område övervakar efterlevnaden av bestämmelserna om arbetskydd.

I denna rapport beskrivs kundinitierad tillsyn över trakasserier och psykosocial belastning i arbetet som grundar sig på att arbetstagaren kontaktar arbetskyddsmyndigheten och begär tillsynsåtgärder i sitt ärende.

Ofta handlar det både om trakasserier och belastning i arbetet. Det är också typiskt att arbetstagaren anhängiggör sitt ärende som ett trakasserierärende, men tillsynen utvidgas till att även gälla belastning i arbetet. I rapporten ingår exempelfall som hjälper att gestalta typiska situationer som uppstått i samband med tillsynen och tillsynens förlopp.

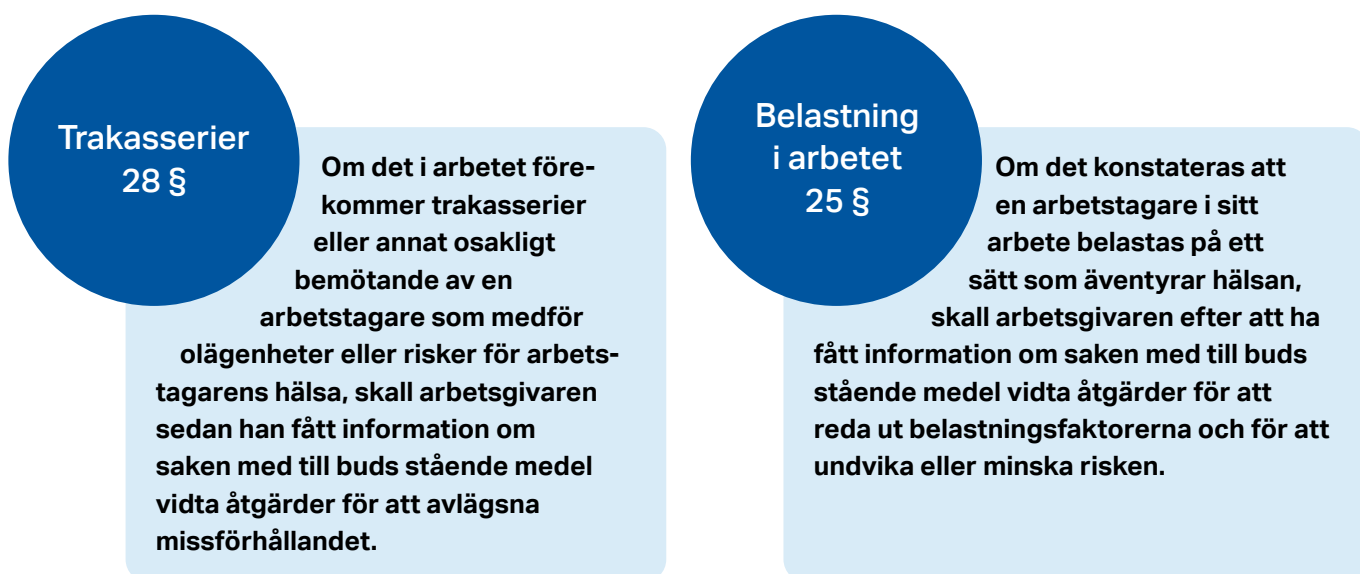
Arbetsgivaren har skyldigheter i anslutning till trakasserier och skadlig belastning i arbetet. Arbetskyddsmyndigheten övervakar också på myndighetsinitiativ att dessa skyldigheter full-

görs i samband med arbetsplatsinspektioner. Då behandlar man inte den enskilda arbetstagarens ärende utan fokuserar på arbetsgemenskapens verksamhet. I denna rapport beskrivs inte arbetskyddsmyndighetens myndighetsinitierade tillsyn, utan den beskrivs i [Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2021](#).

Så här övervakas trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten har till uppgift att tillse arbetsgivarens verksamhet. Vid tillsynen utreds om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen.

I den kundinitierade tillsynen tillses särskilt att arbetsgivaren iakttar sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen när den har fått kännedom om trakasserier eller arbetstagarens belastning i arbetet. Enligt arbetskyddslagen har arbetsgivaren särskilda skyldigheter att agera i anslutning till trakasserier och arbetstagarens belastning i arbetet (figur 1).



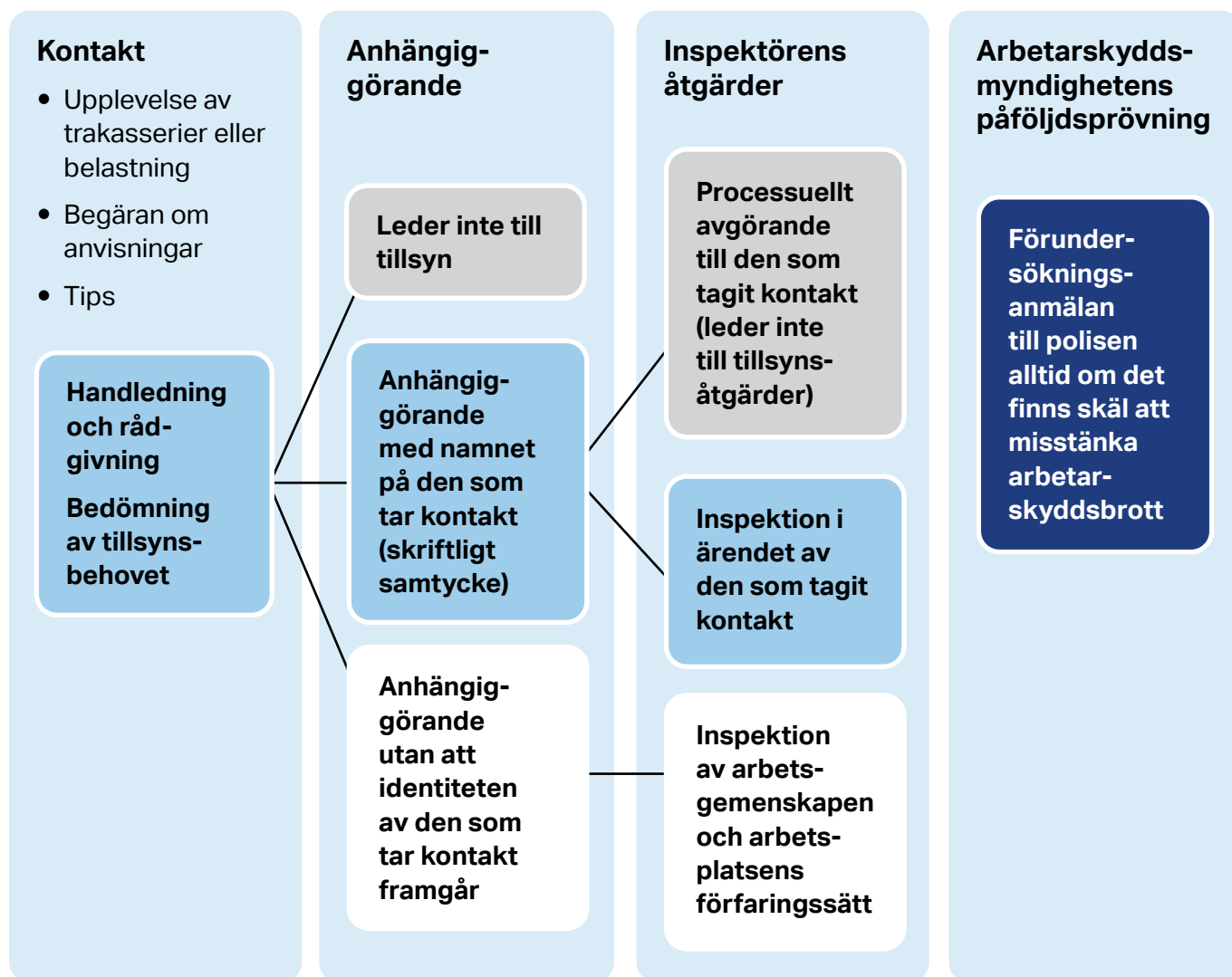
Figur 1. Arbetsgivarens handlingskyldighet enligt arbetskyddslagen i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetsgivarens verksamhet samt ger arbetstagare och arbetsgivare råd i frågor som gäller hanteringen av trakasserier och belastning i arbetet.

Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte att bistå arbetstagaren i hanteringen av tra-

kasseri- eller belastningsärenden på arbetsplatsen eller medling av tvister. Arbetskyddsmyndighetens uppgifter omfattar inte heller att ansöka om ersättning för verksamhet som strider mot arbetskyddsbestämmelserna.

Kundinitierad tillsyn i ärenden som gäller arbetshälsa



Figur 2. Bedömning av tillsynsbehovet och tillsynens framskridande.

2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 400 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2021.

Det totala antalet kontakter har varit ungefär detsamma under de senaste åren. Andelen kontakter om belastning i arbetet har dock ökat.

Innehållet i och karaktären av kontakterna varierar. De vanligaste orsakerna till kontakterna:

- Arbetstagaren, arbetsgivaren eller till exempel arbetskyddsfullmäktigen ber om anvisningar och råd för behandlingen av ärendet på arbetsplatsen.
- Arbetstagaren begär tillsynsåtgärder i sitt ärende.
- Den som tar kontakt ger ett inspektionstips eller begär en arbetskyddsinspektion av hela arbetsgemenskapen. En arbetsplatsinspektion görs då utan att information om att arbetskyddsmyndigheten kontaktats kommer fram.

Oftast tar en arbetstagare kontakt som upplever trakasserier eller belastning i arbetet på sin arbetsplats.

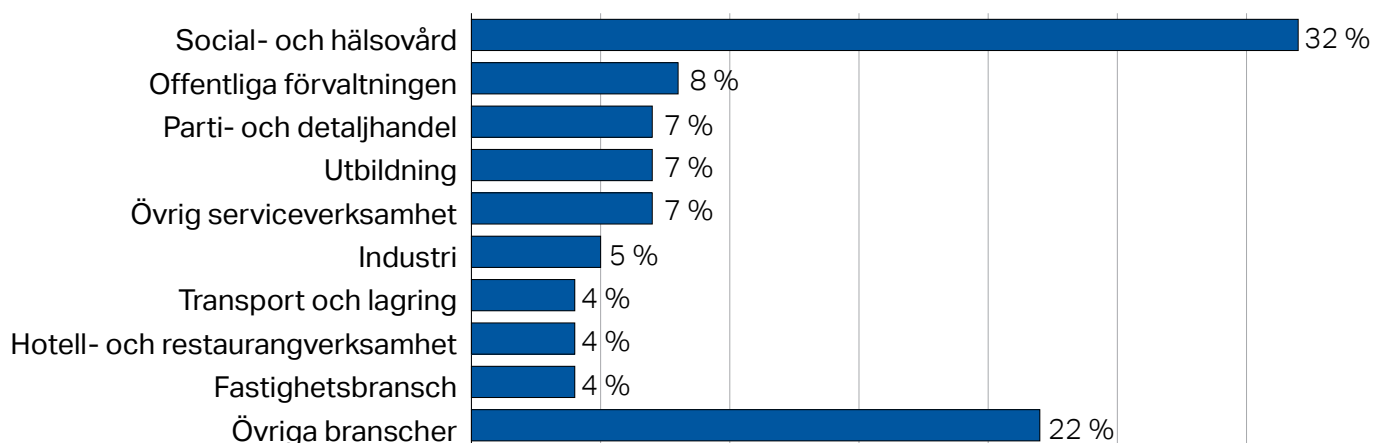
Arbetskyddsfullmäktige och förtroendevalda

Arbetskyddsmyndigheten kan kontaktas genom att ringa den riksomfattande telefonrådgivningen på numret 0295 016 620 (vardagar kl. 9–15).

tar också ganska ofta kontakt. Även utomstående personer tar i viss mån kontakt och vill tipsa arbetskyddsmyndigheten om dålig arbetsatmosfär eller osakligt bemötande. Även arbetsgivarens representanter, arbetskyddscheferna, arbetshälsocheferna, företagshälsovården och till exempel fackförbunden tar kontakt. Även de arbetstagare vars osakliga beteende har anmälts tar sporadiskt kontakt.

Flest kontakter i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet kom från social- och hälsovårdsbranschen (figur 3).

Kundkontakt enligt bransch



Figur 3. Olika branschers andel av kundkontakterna i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet 2021. Övrig serviceverksamhet omfattar bland annat församlingar och organisationer.

Trakasserier

De som tagit kontakt med arbetarskyddsmyndigheten upplever oftast trakasserier från chefens sida. Trakasserier upplevs också av en kollega eller i form av konflikter som berör hela arbetsgemenskapen. Trakasserier har många olika skepnader. De trakasserier som de som tar kontakt upplever är till exempel upprepade hot, skrämselfmetoder, nedvärderande tal, ständig omotiverad kritik och försvårande av arbetet, ifrågasättande av rykte eller ställning och missbruk av arbetsledningsrätten. Missbruk av arbetsledningsrätten kan uppträda som till exempel återkommande obefogat ingripande i arbetet, ogrundad ändring av arbetsuppgifternas art eller omfattning, osakligt utövande av arbetsledningsmakten eller förödmjukande befallningar. Ett nytt fenomen som lyfts fram är trakasserier i sociala medier samt trakasserier på gemensamma arbetsplatser där parterna är från olika organisationer.

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas ganska sällan om sexuella trakasserier. Det finns ingen noggrann statistik, eftersom kontakter om sexuella trakasserier inte statistikförs separat utan tillsammans med övriga trakasserier. I kontakter som gäller sexuella trakasserier är det ofta fråga om att arbetstagaren upplever trakasserier från arbetsgivarens sida. Den som tar kontakt vill inte alltid att myndigheten vidtar tillsynsåtgärder.

Ofta tillfrågas arbetarskyddsmyndigheten om konkreta råd för att hantera trakasserierärenden på arbetsplatsen. Arbetstagarna frågar till exempel om man kan anlita ett biträde och vem som deltar i behandlingen av trakasserierärendet. Det ställs också många frågor om hur ett möte på arbetsplatsen för att utreda trakasserier borde ordnas. Arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddscheferna och arbetsgivarens representanter frågar vanligtvis efter anvisningar och råd i situationer som gäller behandlingen av trakasserierärenden.

En typisk kontakt i anslutning till trakasserier kommer från en arbetstagare som funderar på om beteendet som riktas mot hen är förbjudna trakasserier. I telefonrådgivningen går man tillsammans med arbetstagaren igenom om gärningarna kan uppfylla kännetecknen för trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen. Om man anser att det

är fråga om trakasserier, hänvisas arbetstagaren till att först ta upp saken direkt med trakasseraren, och om trakasseraren inte slutar med trakasserier, att föra saken till arbetsgivarens kännedom. Arbetstagaren ges anvisningar om att på nytt kontakta arbetarskyddsmyndigheten om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder i ärendet.

Belastning i arbetet

Typiska kontakter som gäller belastning i arbetet är sådana där arbetstagaren berättar om för mycket arbete, tidstryck och hårda krav. Som orsaker till belastningen uppges dessutom ofta problem med samarbetet, interaktionen och informationsutbytet i arbetsgemenskapen. I många fall lyfter den som tar kontakt fram sitt ärende som trakasserier, men i diskussionen framkommer det att bakgrunden egentligen är de psykosociala belastningsfaktorerna och den belastning som arbetstagaren utsätts för i arbetet i stället för trakasserier.

Ofta vill en arbetstagare som kontaktar arbetarskyddsmyndigheten i första hand ha råd om behandlingen av sitt ärende på arbetsplatsen. Arbetstagaren har inte alltid berättat för arbetsgivaren om sin situation och då får hen anvisningar om hur hen kan berätta om sin belastning för sin egen chef. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschef ber ofta om råd för att lösa ärendet.

Ofta gäller kontakten om belastning i arbetet hela arbetsgemenskapen. Då vill arbetstagaren i allmänhet inte att arbetarskyddsmyndigheten vidtar tillsynsåtgärder under dennes namn utan önskar att arbetarskyddsmyndigheten riktar tillsynen till hela arbetsplatsen.

Arbetstagaren kan anhängiggöra sitt ärende genom att lämna en skriftlig begäran om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten. På blanketten för begäran om tillsyn ger arbetstagaren sitt samtycke till att arbetarskyddsmyndigheten kan behandla ärendet med arbetsgivaren under arbetstagarens namn. Arbetarskyddsmyndigheten kan i regel inte utreda arbetstagarens erfarenheter av trakasserier eller belastning i arbetet utan att arbetstagarens identitet röjs för arbetsgivaren.

3. Begäran om tillsyn från arbetstagare

Till arbetarskyddsmyndigheten lämnades 2021 sammanlagt 211 begäran om tillsyn som gällde trakasserier i arbetet och 41 begäran om tillsyn som gällde den upplevda belastningen i arbetet. I flera begäran om tillsyn hade arbetstagaren upplevt både trakasserier och överbelastning i sitt arbete.

En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn

Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att övervaka att arbetsgivaren utreder de upplevelser av trakasserier och belastning i arbetet som den fått kännedom om och vidtar åtgärder för att få slut på trakasserier och för att få den belastning i arbetet som hotar arbetstagarens hälsa under kontroll. En begäran om tillsyn leder dock inte alltid till tillsyn av arbetsgivaren. När arbetarskyddsmyndigheten tar emot en begäran om tillsyn bedömer den om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har försummat sina arbetarskyddsförpliktelser. Förutsättningarna för tillsynen bedöms genom att vid behov be arbetstagaren om ytterligare utredningar i ärendet. Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av arbetarskyddsförpliktelserna, utarbetas ett processuellt avgörande där inspektören motiverar för den som framställt begäran varför ärendet inte leder till tillsyn av arbetsgivaren.

Behandlingsavgöranden i anslutning till trakasserier

År 2021 ledde 111 av begäran om tillsyn över trakasserier till ett behandlingsavgörande. Den vanligaste motiveringen för ett behandlingsavgörande var att kännetecknen för trakasserier enligt 28 § i arbetarskyddslagen inte uppfylldes, eftersom all negativ verksamhet som förekommer på arbetsplatsen inte anses vara trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Enstaka konfliktsituationer eller meningsskiljaktigheter i arbetet eller arbetsgivarens rätt att leda arbetet, såsom till exempel att ge en varning av sakliga och motiverade skäl, kan inte betraktas som trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Kännetecknen för trakasserier uppfylls i regel när det är fråga om systematisk och kontinuerlig negativ verksamhet som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

Tillsynsåtgärder vidtogs inte heller i ett trakasserierärende om arbetsgivaren hade börjat behandla ärendet på arbetsplatsen och behandlingen eller åtgärderna fortfarande pågick på arbetsplatsen, varvid arbetarskyddsmyndigheten inte hade förutsättningar för att vidta tillsynsåtgärder. Behandlingsavgöranden gjordes också i de fall där den som begärt tillsyn inte alls hade informerat arbetsgivaren om saken. Den som framställde begäran om tillsyn fick då anvisningar om att berätta för arbetsgivaren om trakasserier och anvisningar om hur man ska följa arbetsplatsens egna anvisningar.

Behandlingsavgöranden i anslutning till belastning i arbetet

I fråga om belastning i arbetet gjordes 22 behandlingsavgöranden 2021. I nästan hälften av avgörandena i anslutning till belastning i arbetet var motiveringen att de belastningsfaktorer som den som framställt begäran beskrivit inte var belastningsfaktorer som äventyrar hälsan enligt 25 § i arbetarskyddslagen. Behandlingsavgöranden gjordes också i situationer där arbetsgivaren inte hade fått kännedom om den belastning som äventyrade arbetstagarens hälsa och således inte kunde vidta åtgärder för att utreda saken. Även oavslutad behandling av ärendet eller upphörande av anställningsförhållandet under behandlingen ledde till ett processuellt avgörande.

I en del av de fall som ledde till ett behandlingsavgörande hade den som framställt begäran om tillsyn informerat arbetsgivaren om sina erfarenheter av trakasserier eller belastning i arbetet först efter att anställningsförhållandet upphört eller strax före dess upphörande. Även utredningarna av belastningen kunde ha förblivit oavslutade på arbetsplatsen på grund av att anställningsförhållandet hade upphört. I sådana situationer vidtar arbetarskyddsmyndigheten i regel inga tillsynsåtgärder.

Exempelfall:

Arbetsgivaren utredde upplevelserna av trakasserier och belastning, men arbetstagaren sade upp sig innan åtgärderna hann genomföras

Arbetstagaren gjorde en begäran om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten över de trakasserier och den belastning som hen upplevt. I sin begäran berättade arbetstagaren att hen hade upplevt trakasserier från sin chefs sida samt en belastning som äventyrar hälsan på grund av en stor arbetsmängd. Arbetstagaren hade underrett arbetsgivaren skriftligen om saken i enlighet med arbetsplatsens anvisningar om förfaringssätt. Arbetsgivaren hade börjat utreda saken och konstaterat att det inte var fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen, men arbetstagaren konstaterades belastas i sitt arbete på ett sätt som äventyrade hens hälsa. Arbetsgivaren anlätade företagshälsovårdens sakkunskap för att utreda ärendet. Arbetsgivaren planerade åtgärder för att minska belastningen och hann genomföra en del av åtgärderna. Arbetstagaren sade dock upp sig från anställningsförhållandet och förde sitt ärende till arbetarskyddsmyndigheten för bedömning av tillsynsbehovet. Inspektören motiverade det behandlingsavgörandet med att det i ärendet inte fanns anledning att misstänka att arbetsgivaren hade handlat i strid med arbetarskyddslagen, eftersom arbetsgivaren efter att ha fått kännedom om ärendet hade börjat utreda ärendet och fattat sitt beslut i ärendet samt börjat planera och genomföra åtgärder för att minska den konstaterade belastningen.

Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

När man utifrån de uppgifter som arbetstagaren lämnat misstänker att arbetsgivaren har agerat i strid med arbetarskyddslagen, vidtar inspektören tillsynsåtgärder.

Inspektören skickar en begäran om utredning i ärendet i till arbetsgivaren. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige ges i allmänhet möjlighet att framföra sin uppfattning i ärendet. Utifrån de erhållna utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har brutit mot arbetarskyddslagen. Inspektören upprättar en inspektionsberättelse i ärendet, i vilken arbetsgivarens verksamhet bedöms. Arbetsgivaren åläggs att följa lagstiftningen med avseende på de observerade missförhållandena.

Trakasserier

År 2021 gjordes 87 inspektioner på basis av begäran om tillsyn, där man behandlade de skyldigheter i anslutning till trakasserier som arbetsgivaren har. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att stoppa trakasserierna efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

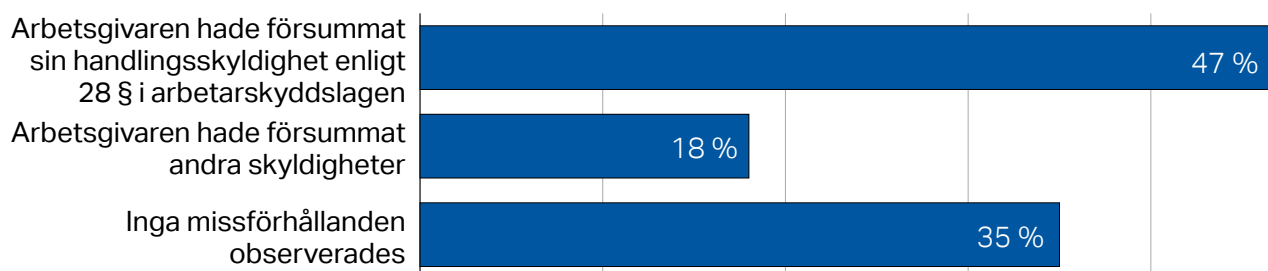
I knappt hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt 28 § i arbetarskyddslagen. Missförhållandena gällde i huvudsak att arbetsgivaren inte hade vidtagit åtgärder på det sätt som arbetarskyddslagen förutsätter efter att ha fått kännedom om

att det förekommer trakasserier mot arbetstagaren på arbetsplatsen. Arbetsgivaren hade inte alls utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserier som delgivits med fördröjning eller bristfälligt. Arbetsgivarens åtgärder för att stoppa trakasserierna konstaterades också vara otillräckliga. I en del fall var det fråga om att arbetsgivaren själv hade uppfört sig osakligt och borde ha förstått att hans handlingar medförde hälsorisker.

Vid inspektionerna av trakasserier upptäcktes ofta också andra missförhållanden. Det vanligaste var att man i samband med behandlingen av trakasserier gav anvisningar om chefernas uppgifter i behandlingen av trakasserier samt om arbetstagarnas undervisning och handledning i att anmäla trakasserier eller undvika trakasserier. Vid flera inspektioner observerades bland annat brister i efterlevnaden av arbetsavtalslagen eller arbetstidslagen samt brister i bedömningen av riskerna i arbetet och i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar. I samband med behandlingen av ett trakasserierärende behandlades i många fall också skadlig belastning i arbetet även i fråga om andra belastningsfaktorer än de som gäller trakasserier.

I ungefär en tredjedel av inspektionerna upptäcktes inga brister i arbetsgivarens verksamhet eller förhållandena på arbetsplatsen. Det var typiskt att inspektören utifrån arbetsgivarens utredning konstaterade att det i ärendet inte var fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Det kunde till exempel vara fråga om enskilda eller lindriga konfliktsituationer på arbetsplatsen eller till exempel att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens arbetsledningsåtgärder var osakliga.

Slutsatser från inspektionerna av trakasserier



Figur 4. Slutsatser från inspektionerna av trakasserier 2021. Sammanlagt gjordes 87 inspektioner.

Exempelfall:***Arbetsgivaren hade inte kännedom om de trakasserier som arbetstagaren upplevt***

Arbetstagaren hade i sina utredningar lyft fram att hen upplevt trakasserier från chefens sida från och med våren 2020 och informerat arbetsgivaren om saken via en förtroendevald. Enligt arbetstagaren hade det upprepade osakliga bemötandet som hen upplevt från chefens sida behandlats tillsammans med arbetsgivaren och huvudförtroendevalda i januari 2021, men det osakliga bemötandet upphörde ändå inte. Enligt arbetsgivaren diskuterades arbetstagarnas situation allmänt med huvudförtroendevalda under ett möte, och den förtroendevalda tog inte upp en enskild arbetstagares personliga upplevelse av trakasserier och osakligt bemötande. Arbetsgivaren lyfte också fram att hen inte hade kännedom om att arbetstagaren skulle ha gjort en anmälan om det upplevda osakliga bemötandet eller trakasserierna till arbetsgivaren enligt arbetsgivarens anvisningar. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivarens handlingsskyldighet förutsätter att arbetsgivaren har fått kännedom om trakasserierna eller annat osakligt bemötande. Informationen kan till exempel komma från arbetstagaren själv, arbetarskyddsfullmäktige, via företagshälsovården, en förtroendevald eller arbetsgivarens representant. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte hade faktisk kännedom om de trakasserier eller osakliga bemötande som arbetstagaren upplevt. Således hade arbetsgivaren inte försummat sin handlingsskyldighet enligt 28 § i arbetarskyddslagen.

Utövande av arbetsledningsmakten var inte trakasserier

En arbetstagare upplevde att hens chefer orsakade trakasserier eller osakligt bemötande från och med 2016. Enligt arbetstagaren hade det osakliga bemötandet framkommit bland annat genom att man obefogat hade ingripit i arbetstagarens arbete, inte besvarat hens frågor, hen inte hade fått anvisningar på begäran och hen hade fått obefogade varningar. Dessutom hade arbetstagarens yrkesskicklighet ifrågasatts. Arbetstagaren hade i samband med olika diskussioner alltid berättat om sina upplevelser av osakligt bemötande när det hade varit aktuellt. Arbetstagaren hade gett en officiell anmälan om upplevt osakligt bemötande till arbetsgivaren under hösten 2018. Efter att ha fått anmälan hade arbetsgivaren börjat utreda de trakasserier som arbetstagaren upplevt. Arbetsgivaren hade utrett de händelser och gärningar som låg bakom upplevelserna av trakasserier av både arbetstagaren och dennes chefer. Efter att utredningsarbetet avslutats hade arbetsgivaren gett sitt avgörande i ärendet och konstaterat att det inte var fråga om osakligt bemötande, utan normalt chefsarbete som arbetstagaren upplevde som osakligt. Vid inspektionen bedömdes att det av de utredningar som erhållits i ärendet inte objektivt framgick att cheferna skulle ha använt arbetsledningsmakten osakligt eller i trakasserisyfte. Vid inspektionen lyftes också fram att arbetsgivaren hade börjat utreda de upplevda trakasserierna genast efter att anmälan inkommit och slutfört ärendet inom rimlig tid, trots att det sist och slutligen inte var fråga om sådana trakasserier eller osakligt bemötande som avses i 28 § i arbetarskyddslagen.

Arbetsgivarens åtgärder på arbetsgemenskapsnivå var inte tillräckliga för att få slut på trakasserier

En arbetstagare hade upplevt trakasserier eller osakligt bemötande från verksamhetsledarens sida sedan 2017. Trakasserier hade varit upprepade och framträtt för arbetstagaren bland annat som skrikande, nedvärderande tal, hån för fel, ifrågasättande av arbetsinsatsens nödvändighet och hot om uppsägning. Arbetstagaren hade informerat ledningen om de trakasserier som hen upplevt under våren 2019 och igen i början av 2020, eftersom ingen hade reagerat på de tidigare anmälningarna. Arbetsgivaren framförde i sina utredningar att ärendet hade behandlats med annan sammansättning från och med början av 2020. Enligt arbetsgivaren hade man vidtagit åtgärder i ärendet genom att anställa en medlare i arbetsgemenskapen för att behandla de missförhållanden som uppkommit på arbetsplatsen och i arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren lyfte dock fram att utmaningarna i interaktionen mellan arbetstagaren och chefen inte ännu hade korrigerats våren 2021 och att båda parterna bar ansvaret för det. Enligt arbetarskyddsfullmäktige var arbetsgivarens ingripande i det framförda trakasserieärendet och själva behandlingen av ärendet mycket långsamt, och behandlingen av ärendet hade inte lett till några förändringar. Vid inspektionen konstaterades att gärningarna som beskrivits uppfyllde de kännetecken på trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Arbetsgivarens representant hade en betonad skyldighet att avhålla sig från allt osakligt bemötande av arbetstagarna. Vid inspektionen konstaterades att anställning av en medlare på arbetsplatsen var en åtgärd som gällde kartläggning av hela arbetsgemenskapens situation och förbättring av arbetsgemenskapens sociala funktion. Inspektionens slutsats var att åtgärder som endast riktats mot hela arbetsgemenskapen inte var tillräckliga när det var fråga om långvariga och upprepade trakasserier eller osakligt bemötande av en individ. Arbetsgivaren förpliktades att vidta åtgärder för att få slut på trakasserier.

Belastning i arbetet

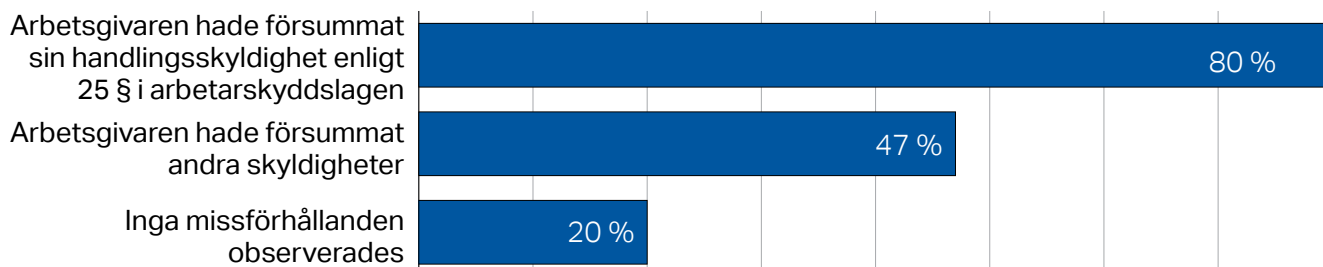
År 2021 gjordes 32 inspektioner som behandlade arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till arbetstagarens belastning. Vid inspektionerna tillsågs särskilt om arbetsgivaren efter att ha fått kännedom om belastning i arbetet som äventyrar arbetstagarens hälsa hade följt sin skyldighet enligt 25 § i arbetarskyddslagen vidtagit åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna samt för att undvika och minska faran. Vid inspektionerna behandlas ofta utöver belastning i arbetet även trakasserier eller diskriminering som arbetstagaren upplevt.

I cirka 80 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Över hälften av missförhållandena gällde att arbetsgivaren hade försummat sin skyldighet att vidta åtgärder enligt 25 § i arbetarskyddslagen.

Det var typiskt vid inspektioner som gällde belastning i arbetet att arbetstagaren och arbetsgivaren var av annan åsikt om huruvida arbetsgivaren hade fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. Vid inspektionerna bedömdes då om arbetsgivaren hade fått kännedom så att det hos arbetsgivaren hade uppstått en skyldighet att vidta åtgärder. I tillsynen ansågs att arbetsgivarens handlingsskyldighet enligt arbetarskyddslagen i vissa situationer uppkom även om arbetstagaren inte hade gjort en separat anmälan om sin belastning. När arbetstagarens belastning hade varit så uppenbar att arbetsgivaren borde ha märkt den själv, kunde man anse att arbetsgivarens handlingsskyldighet hade uppstått. Vid inspektionerna observerades allmänt att arbetsgivaren hade utrett orsakerna till arbetstagarens belastning bristfälligt efter att ha fått kännedom om belastningen i arbetet.

I en del av inspektionerna ansågs att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder trots att orsakerna till arbetstagarens belastning hade konstaterats vara belastningsfaktorer i arbetet som äventyrar hälsan. Vid inspektionerna observerades också att arbetsgivaren inte i ett tillräckligt tidigt skede hade vidtagit åtgärder, eller att arbetsgivarens åtgärder inte hade riktats mot de konstaterade skadliga belastningsfaktorerna. I tillsynen observerades också ovisshet om att arbetar-

Slutsatser från inspektionerna av belastning i arbetet



Figur 5. Slutsatser från inspektionerna av belastning i arbetet 2021. Sammanlagt gjordes 32 inspektioner.

skyddslagen förutsätter åtgärder av arbetsgivaren i ärenden som gäller en enskild arbetstagare, även om andra som utför samma arbete inte är belastade. Vid inspektionerna observerades också missförhållanden i att arbetsgivaren inte hade följt med effekterna av de åtgärder som vidtagits för att minska belastningen.

Arbetsgivarens försummelse i fråga om arbetsbelastningen var ofta kopplade till behandlingen av trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen. Vanligtvis hade arbetsgivaren åtminstone i någon mån behandlat den trakasseriuplevelse som arbetstagaren framfört, men inte utrett de andra belastningsfaktorerna som arbetstagaren lyft fram. Då förblev det okänt att bakgrunden till arbetstagarens upplevelser av trakasserier var

psykosociala belastningsfaktorer i arbetet, såsom oklara uppgifter, bristande stöd från chefen eller ofungerande samarbete och interaktion som orsakade arbetstagaren belastning i arbetet.

Vid inspektionerna observerades många missförhållanden i arbetsgivarens allmänna skyldigheter att på ett förutseende sätt se till att de psykosociala belastningsfaktorerna inte orsakar skadlig belastning i arbetet. Arbetsgivarna ålades bland annat skyldigheter att utreda och bedöma psykosociala belastningsfaktorer i arbetet på arbetsplatsen, fortlöpande iaktta arbetsmiljön, chefernas skyldigheter och introduktionen i arbetet. Arbetsgivarna ålades också skyldigheter i anslutning till den lagstadgade företagshälsovården bland annat i fråga om företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och samarbete med företagshälsovården. I en del av inspektionerna framkom brister i arbetstidsbokföringen.

I cirka 20 procent av inspektionerna som lett till tillsynsåtgärder upptäcktes inga brister i arbetsgivarens verksamhet. Vid inspektionerna ansågs att arbetsgivaren inom rimlig tid hade vidtagit åtgärder efter att ha fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. Ofta var det fråga om att arbetstagaren inte var nöjd med arbetsgivarens åtgärder. Vid inspektionerna konstaterades att arbetsgivaren hade prövningsrätt i fråga om vilka åtgärder som vidtas på arbetsplatsen för att undvika skadliga belastningsfaktorer. De metoder som arbetsgivaren valt ansågs vara ändamålsenliga och proportionerliga under rådande förhållanden.

Vid inspektionerna observerades många missförhållanden i arbetsgivarens allmänna skyldigheter att på ett förutseende sätt se till att de psykosociala belastningsfaktorerna inte orsakar skadlig belastning i arbetet.

Exempelfall:***Arbetsgivaren borde ha upptäckt arbetstagarens belastning i arbetet utan separat anmälan***

Arbetstagarens förhållande till arbetsgivaren var inflammerat. Arbetsgivaren hade krävt att arbetstagaren skulle arbeta längre arbetsdagar än vad som anges i kollektivavtalet och vara anträffbar för arbetsgivaren hela tiden. Arbetstagaren kritiserade arbetsgivarens krav. Arbetstagaren blev utmattad och sjukledig på grund av den negativa interaktionen, bristerna i arbetsorganisationen och den överdrivna arbetsmängden. Vid inspektionerna konstaterades att arbetsgivaren inte hade följt med arbetstagarens arbetsmängd och att det inte fanns fungerande praxis på arbetsplatsen för att identifiera och hantera skadlig arbetsbelastning. På arbetsplatsen fördes inte heller lagenlig arbetstidsbokföring.

Arbetsgivaren hade inte utrett orsakerna till belastningen utan dröjsmål

Arbetstagaren hade berättat för sin chef om sin stora arbetsmängd som hen upplevde som belastande. Chefen hänvisade arbetstagaren till företagshälsovården för att utreda arbetsförmågan. Flera diskussioner fördes mellan arbetstagaren, chefen och företagshälsovården, i vilka chefen ansåg att arbetstagarens belastning berodde på arbetets kvalitet. Utredningen av belastningen fördröjdes, vilket orsakade meningsskiljaktigheter mellan arbetstagaren och chefen. Arbetshandledning ordnades för arbetstagaren. Vid inspektionen konstaterades att företagshälsovårdens sakkunskap användes som stöd för arbetstagarens ork i arbetet, men inte för att utreda den belastning som arbetstagaren upplevde i arbetet. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivaren inte hade utrett orsakerna till arbetstagarens belastning i arbetet utan dröjsmål och med den omsorg som krävdes. Utifrån den bristfälliga utredningen kunde arbetsgivaren inte ha beslutat, vilka åtgärder som var nödvändiga för att minska faran. Arbetsgivaren hade inte agerat i enlighet med 25 § i arbetarskyddslagen för att minska och undvika den belastning i arbetet som äventyrade arbetstagarens hälsa.

Arbetsgivaren hade inte sört för dimensioneringen vid organiseringen av arbetet

En arbetstagare hade flera gånger meddelat arbetsgivaren, både muntligen och skriftligen, att hen upplever skadlig belastning i arbetet. Orsakerna till belastningen hade slutligen utretts i samarbete med företagshälsovården. I utredningarna konstaterades brister i arbetsarrangemangen på arbetsplatsen efter en organisationsförändring. Arbetstagaren fick ensam utföra det arbete som ursprungligen hade planerats för två arbetstagare. När den nya organisationen uppstått beslöt man dock att endast anställa en person att sköta uppgifterna i fråga. Arbetsmängden hade blivit stor och därför hade arbetstagarens arbetsdagar förlängts och saldotimmar ackumulerats. Arbetstagarens belastning var förknippad med en för stor arbetsmängd, problem i organiseringen av arbetet, oklarheter i ansvarsfördelningen och en oklar uppgiftsbeskrivning. Vid organiseringen av arbetsuppgifterna hade arbetsgivaren vid planeringen och dimensioneringen av arbetet inte beaktat arbetstagarnas allmänna fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

Arbetsgivarens åtgärder inriktades inte på faktorer som orsakar belastning

En arbetstagare hade efter en lång sjukfrånvaro i strid med företagshälsovårdens rekommendation förflyttats till en ny arbetsuppgift. Företagshälsovården hade före och efter arbetstagarens återgång till arbetet gett arbetsgivaren rekommendationer om åtgärder för att minska belastningen, såsom arbetstagarens återgång till sitt tidigare arbete, partiell återgång till arbetet, förkortning av arbetstiden, distansarbete och rehabilitering. Arbetsgivaren hade inte följt företagshälsovårdens rekommendationer. Enligt arbetsgivaren hade flera arbetshälsoförhandlingar förts med arbetstagaren enligt modellen för tidigt stöd. Arbetsgivaren hade inte inriktat åtgärder för att undanröja de konstaterade belastningsfaktorerna.

4. Förundersökningsanmälningar till polisen

Arbetarskyddsmyndigheten har enligt tillsynslagen en skyldighet att göra en polisanmälan om det finns sannolika skäl att misstänka arbetarskyddsbrott. Anmälningsskyldigheten är delvis beroende av prövning och anmälan behöver emellertid inte göras om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

När arbetarskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett trakasseriärende, bedömer den om trakasserierna eller det osakliga bemötandet av en arbetstagare i arbetet har varit sådant som objektivt sett kan orsaka olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. För det andra bedöms om arbetsgivaren har fått kännedom om saken och om man därefter har vidtagit åtgärder med de medel som står till buds för att få slut på trakasserierna. Om arbetsgivaren själv har utfört trakasserierna, bedöms om trakasserierna har varit sådana att arbetsgivaren på basis av sin ställning borde ha förstått att förfarandet medför hälsorisker.

När arbetarskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett ärende som gäller belastning i arbetet fäster den uppmärksamhet vid om arbetstagaren konstaterats vara belastad i sitt arbete på ett sätt som äventyrar hälsan och om arbetsgivaren har fått kännedom om detta. Dessutom bedöms om arbetsgivaren med de medel som står till buds har vidtagit åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna och undvika eller minska den fara de medför. Särskild uppmärksamhet fästs vid att arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga och om det missförhållande som orsakat belastningsfaktorer har försvunnit eller minskat till följd av arbetsgivarens åtgärder.

År 2021 gjorde arbetarskyddsmyndigheten sex förundersökningsanmälningar om misstänka arbe-

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot arbetarskyddsföreskrifter, eller förorsakar en bristfällighet eller ett missförhållande som strider mot arbetarskyddsföreskrifterna eller gör det möjligt att ett sådant tillstånd fortgår genom att försumma övervakningen av att arbetarskyddsföreskrifterna iakttas i arbete som lyder under honom eller genom att underlåta att dra försorg om de ekonomiska, organisatoriska eller övriga förutsättningarna för arbetarskyddet, ska för arbetarskyddsbrott dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Strafflagen 47 kap. 1 §

tarskyddsbrott. I tre fall var det fråga om trakasserier och i ett om belastning i arbetet. I ett fall var det fråga om både belastning och trakasserier, och i ett fall var det fråga om trakasserier, belastning och diskriminering.

5. Domar i arbetsbrott i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsbrott enligt lagen om tillsynen över arbetskyddet. Åklagaren ska ge arbetskyddsmyndigheten tillfälle att ge sitt utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Arbetskyddsmyndigheten har rätt att närvara och uttala sig vid den muntliga behandlingen av ärendet i domstolen.

Arbetskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas via STT:s meddelandetjänst (sttinfo.fi). Arbetskyddsmyndighetens meddelanden publiceras också på Tyosuojelu.fi.

ÅR 2021 PUBLICERADES FÖLJANDE MEDDELANDEN OM DOMAR I ARBETSBROTT SOM GÄLLDE TRAKASSERIER (PÅ FINSKA):

- [Esimies häiritsi työntekijää seksuaalisesti: sakkoja työturvallisuusrikoksesta ja työ-syrjinnästä](#) 9.3.2021 Södra Finland
- [Työntekijän seksuaalisesta häirinnästä ehdollista vankeutta toimitusjohtajalle](#) 9.6.2021 Södra Finland
- [Korkeakoulun esimies tuomittiin kahden työntekijän seksuaalisesta häirinnästä sakkoihin](#) 22.6.2021 Södra Finland
- [Matkailualan yrittäjälle ehdollista vankeutta seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja työrikoksista](#) 14.12.2021 Östra Finland
- [Ravintola-alan yrittäjälle sakkoja seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja työrikoksista](#) 14.12.2021 Östra Finland
- [Asiattomat viestit eivät johtaneet tuomioon häirinnästä, mutta autokorjaamo sai sakkoja riskienarvioinnin puuttumisesta](#) 17.12.2021 Södra Finland

ÅR 2021 PUBLICERADES FÖLJANDE MEDDELANDEN OM DOMAR I ARBETSBROTT SOM GÄLLDE BELASTNING I ARBETET (PÅ FINSKA):

- [Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin puuttumisesta järjestölle ja sen puheenjohtajalle sakkoja](#) 6.9.2021 Södra Finland

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst