

# Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2023

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 2023.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 200 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2023. Av dessa gällde cirka 1 000 psykosocial belastning och cirka 1 700 trakasserier eller osakligt bemötande. En del ärenden gällde båda dessa.

Cirka 40 personer tog kontakt gällande sexuella trakasserier. Kontakter som gällde sexuella trakasserier började statistikföras separat först den 30 mars 2023, så i verkligheten kan de ha varit fler.

Vanligtvis frågade den som tog kontakt om råd för att hantera ärendet på arbetsplatsen. Arbetstagaren gjorde en skriftlig begäran om tillsyn i 234 fall som gällde trakasserier. Utifrån begäran om tillsyn bedömer inspektören om tillsyn kan inledas i ärendet. Cirka 44 begäran om tillsyn gjordes i anslutning till belastning. I flera fall där tillsyn begärdes var det fråga om både trakasserier och belastning. Det gjordes några begäran om tillsyn över sexuella trakasserier.

På basis av begäran om tillsyn över trakasserier gjordes 76 inspektioner. 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 cirka 40 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Missförhållandena handlade i huvudsak om att arbetsgivaren över huvud taget inte hade utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserier med för-

dröjning eller bristfälligt. I ungefär en femtedel av fallen hade arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserier varit otillräckliga. I några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att eliminera de trakasserier som arbetstagaren upplevt.

Det gjordes 41 inspektioner i anslutning till belastning i arbetet. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet enligt arbetskyddslagen 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 40 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Missförhållandena handlade i huvudsak om att arbetsgivaren över huvud taget inte hade utrett händelseförloppet eller hade utrett belastningen med fördröjning eller bristfälligt. I ungefär en fjärdedel av fallen hade arbetsgivarens åtgärder för att minska eller undvika belastningen varit otillräckliga. I några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att minska den belastning som arbetstagaren upplevt.

Vid inspektionerna av både trakasserier och belastning i arbetet upptäcktes också andra brister. De gällde till exempel introduktion av chefer eller anställda samt utredning och bedömning av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde fyra förundersökningsanmälningar om misstänkta arbetskyddsbrott. I två fall var det fråga om belastning i arbetet. Dessutom gjordes två anmälningar som handlade om både trakasserier och belastning i arbetet.

---

**Rapportens namn:** Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2023

**Utgivare:** Arbetskyddsförvaltningen 2024

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 4swe/2024

ISBN: 978-952-479-382-7

ISSN: 2737-0879

# Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Inledning .....	4
2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet.....	6
Trakasserier.....	8
Belastning i arbetet .....	9
3. Begäran om tillsyn från arbetstagare .....	10
En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn.....	10
Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier .....	10
Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet .....	13
Inspektioner på grund av begäran om tillsyn.....	14
Trakasserier .....	14
Belastning i arbetet .....	17
4. Anmälningar till polisen .....	19
5. Domar i arbetsbrott i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet .....	20

# 1. Inledning

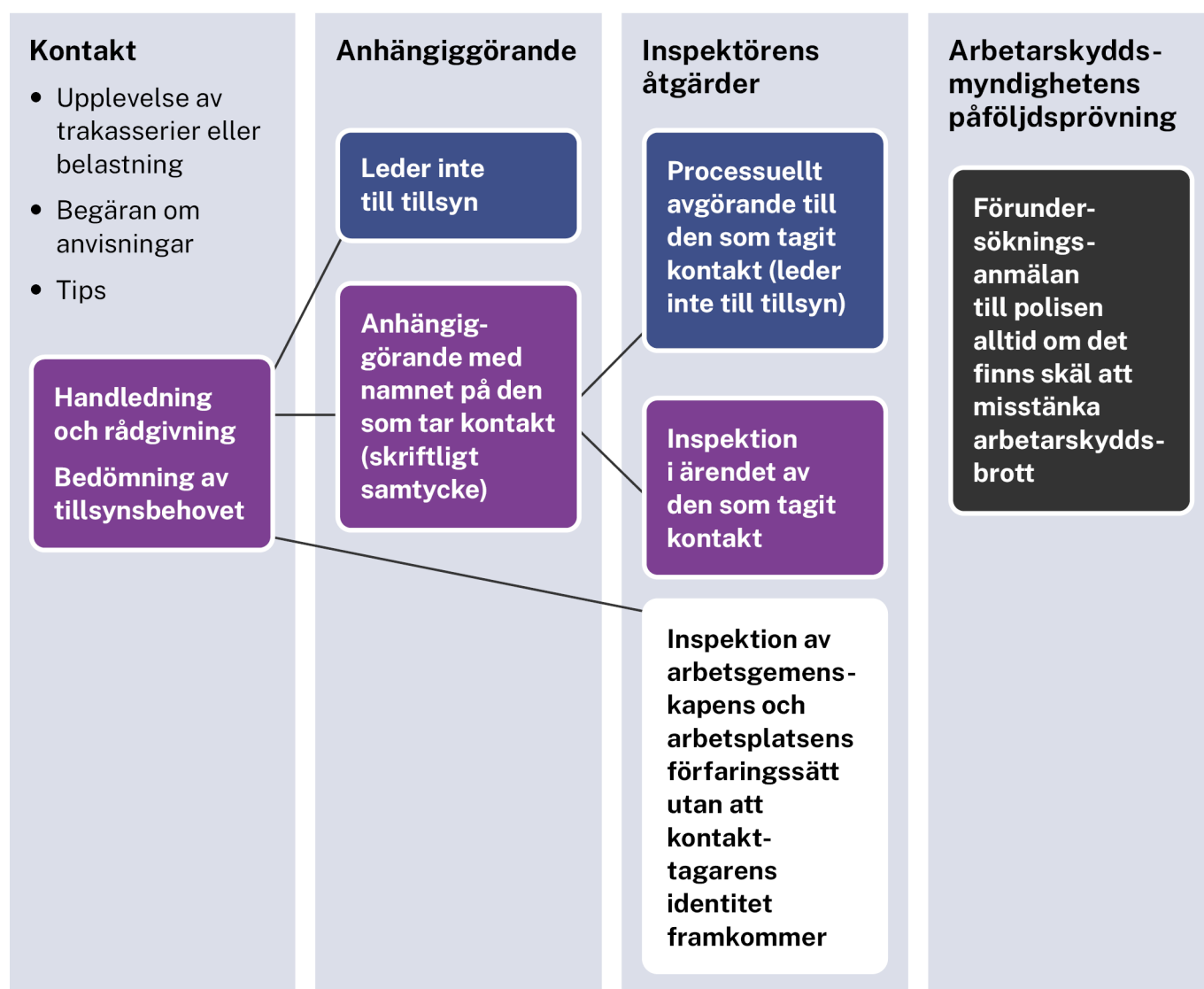
Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetarskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. Regionala arbetarskyddsmyndigheterna är regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet som inom sitt område övervakar efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskydd.

I denna rapport beskrivs kundinitierad tillsyn över trakasserier och psykosocial belastning i arbetet som grundar sig på att arbetstagaren kontaktar

arbetskyddsmyndigheten och begär tillsyn i sitt ärende (figur 1).

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.

## Kundinitierad tillsyn i ärenden som gäller arbetshälsa



Figur 1. Bedömning av tillsynsbehovet och tillsynens framskridande.

## Så här övervakas 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.

I den kundinitierade tillsynen kontrolleras 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.

### Trakasserier 28 §

**Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.**

### Belastning i arbetet 25 §

**Om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, skall arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.**

Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte att bistå arbetstagaren i hanteringen av trakasserier eller belastningsärenden på arbetsplatsen eller medling av tvister. Arbetskyddsmyndighetens uppgifter omfattar inte heller att ansöka om ersättning för verksamhet som strider mot arbetskyddsbestämmelserna.

### Arbetskyddslagen preciserades från och med den 1 juni 2023

Genom lagändringen (222/2023) preciserades arbetsgivarens skyldigheter i fråga om arbetskydd:

- Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt preciserades så att arbetsgivaren ska beakta arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa.
- Arbetsgivarens varsamhetskyldighet kompletterades att omfatta arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet.
- Till bestämmelsen om utredning och bedömning av riskerna i arbetet fogades att arbetstagarens åldrande ska beaktas vid bedömningen av riskerna.
- Lagändringen preciserade att arbetsgivaren vid bedömningen av riskerna i arbetet utöver de fysiska belastningsfaktorerna även ska beakta belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion.
- Till bestämmelsen om undervisning och handledning fogades en skyldighet för arbetsgivaren att beakta arbetstagarens personliga förutsättningar när undervisningen och handledningen ges.
- Lagen preciserades så att man i bestämmelsen om arbete som medför särskild fara utöver en gravid arbetstagare även nämner en arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar.

Arbetsgivaren har också andra skyldigheter i anslutning till trakasserier och skadlig belastning i arbetet. Arbetskyddsmyndigheten övervakar också på myndighetsinitiativ att dessa skyldigheter fullgörs i samband med arbetsplatsinspektioner. Då behandlar man inte den enskilda arbetstagarens ärende utan fokuserar på arbetsgemenskapens verksamhet. Arbetskyddsmyndighetens myndighetsinitierade tillsyn beskrivs i Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2023.

## 2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 200 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2023. Av dessa gällde cirka 1 000 psykosocial belastning och cirka 1 700 trakasserier eller osakligt bemötande. Cirka 40 personer tog kontakt gällande sexuella trakasserier. En del av kontakterna gällde både psykosocial belastning och trakasserier.

Alla kontakter behandlades per telefon, e-post eller skriftligt. Det totala antalet kontakter har varit ungefär detsamma under de senaste åren. Kontakter som gäller sexuella trakasserier började statistikfördes separat den 30 mars 2023, så i verkligheten kan något fler personer ha tagit kontakt under året än vad som nämns här.

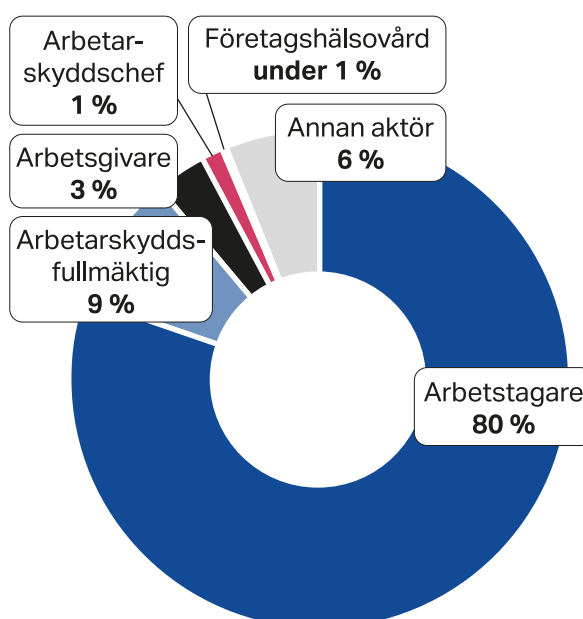
De vanligaste orsakerna till kontakterna:

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

Oftast tar en arbetstagare kontakt som upplever trakasserier eller belastning i arbetet på sin arbetsplats. Arbetskyddsfullmäktige och förtroendevalda tar också ganska ofta kontakt. Även utomstående personer, till exempel kunder, anhöriga eller närstående, tar i viss mån kontakt och vill be arbetskyddsmyndigheten om råd eller ge myndigheten tips om psykosocial belastning eller osakligt bemötande. Även arbetsgivarens repre-

Cirka 2 200 kontakter, av vilka cirka 1 700 gällde trakasserier och cirka 1 000 belastning i arbetet. En del gällde båda dessa.

Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2023



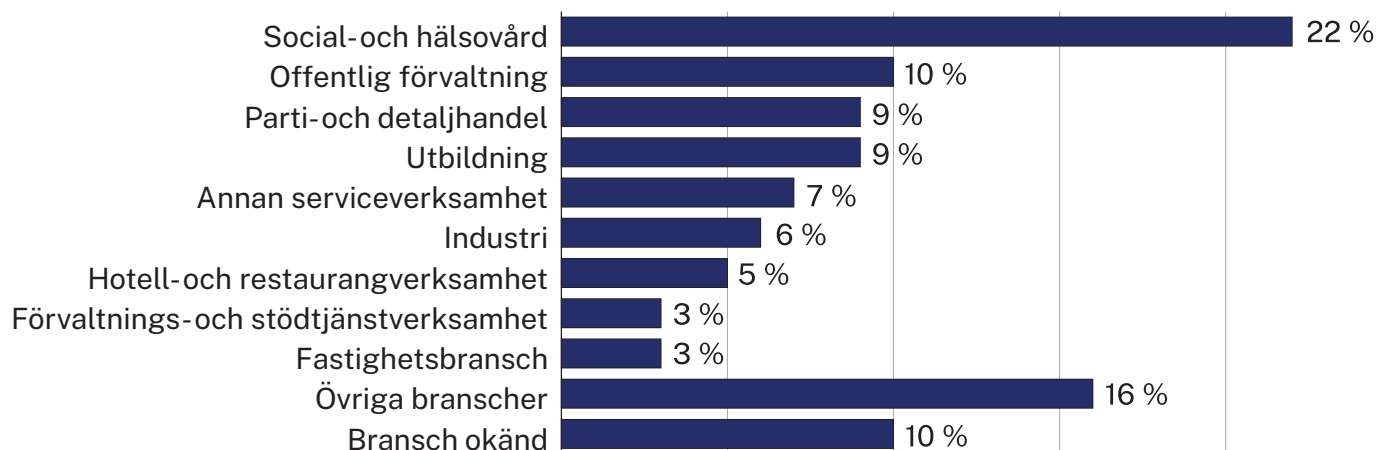
**Figur 2.** Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2023.

sentanter, arbetskyddscheferna, företagshälsovården och till exempel fackförbunden tar kontakt. Även de arbetstagare vars osakliga beteende har anmälts tar sporadiskt kontakt (figur 2).

Flest kontakter i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet kom från social- och hälso-

vårdsbranschen (figur 3). Så har det också varit tidigare år.

### Kundkontakt enligt bransch



**Figur 3.** Olika branschers andel av kundkontakterna i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet 2023. Annan serviceverksamhet omfattar bland annat församlingar och organisationer.

## Trakasserier

En typisk kontakt kommer från en arbetstagare som funderar på om beteendet som riktas mot hen är förbjudna trakasserier. Tillsammans med personen går man 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 första ta upp saken direkt med trakasseraren, och om trakasseraren inte slutar med trakasserierna, att föra saken till arbetsgivarens kännedom. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder, uppmanas arbetstagaren att på nytt kontakta arbetarskyddsmyndigheten.

Det är inte alltid fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen, eftersom allt negativt beteende på arbetsplatserna inte är trakasserier. Då instrueras den person som tagit kontakt till exempel att kontakta arbetsgivaren så att de psykosociala belastningsfaktorerna som gäller hela arbetsgemenskapen kan utredas och bedömas. Om dessa inte hanteras eller om förhållandena är ogynnsamma kan de även orsaka upplevelser av trakasserier.

Ofta frågar den som tar kontakt om konkreta råd för att hantera trakasseriärenden på arbetsplatsen. De anställda frågar till exempel hur de ska agera, om de kan anlita ett biträde i behandlingen av trakasserierna och vem som deltar i behandlingen av ärendet. Det ställs också många frågor om mötet om trakasserier på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddscheferna och arbetsgivarens representanter frågar vanligtvis efter anvisningar och råd i situationer som gäller behandlingen av trakasseriärenden.

I arbetarskyddslagen avses med trakasserier systematiskt och kontinuerligt negativt agerande som orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

Trakasserier har många olika skepnader på arbetsplatsen. De arbetstagare som kontaktat arbetarskyddsmyndigheten upplever oftast trakasserier av chefen eller en annan arbetstagare. De som tagit kontakt kan också ha upplevt utmaningar och konflikter i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion. Upplevelserna av trakasserier gäller 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. Trakasserier i sociala medier samt trakasserier från en kund, en förtroendevald eller någon annan person utanför arbetsplatsen har också lyfts fram.



## 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.

En anställd som tar kontakt vill ofta 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. I vissa situationer har arbetstagaren också hänvisats till företagshälsovården för att be en sakkunnig inom hälso- och sjukvården om en bedömning av sin belastning. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschef ber ofta om råd för att lösa ärendet. Ofta gäller kontakten hela arbetsgemenskapen. Då kan arbetarskyddsmyndigheten överväga att inrikta tillsynen på hela arbetsplatsen.



Med psykosociala belastningsfaktorer avses faktorer som anknyter till arbetets innehåll och organisering samt arbetsgemenskapens sociala funktion som kan orsaka arbetstagarna skadlig belastning.

## 3. Begäran om tillsyn från arbetstagare

Till arbetarskyddsmyndigheten lämnades 2023 sammanlagt 234 begäranden om tillsyn som gällde trakasserier i arbetet och 44 begäranden om tillsyn som gällde den upplevda belastningen i arbetet. I flera begäranden om tillsyn hade arbetstagaren upplevt båda dessa i sitt arbete. Det gjordes några begäranden om tillsyn över sexuella trakasserier. I begärandena om tillsyn framkom också upplevelser av diskriminering.

Det gjordes drygt en tredjedel fler begäranden om tillsyn på grund av trakasserier än 2022.

### 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. När arbetarskyddsmyndigheten tar emot en begäran om tillsyn bedömer den om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har försummat sina lagstadgade skyldigheter. Vid behov ber arbetarskyddsmyndigheten arbetstagaren om en tilläggsutredning.

Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av de lagstadgade skyldigheterna, upprättas ett processuellt avgörande i ärendet. I ett processuellt avgörande motiverar inspektören för den som begärt tillsyn varför ärendet inte leder till tillsyn över arbetsgivaren. Om arbetstagaren har gjort en begäran om tillsyn i flera ärenden, kan också endast en del av dem leda till tillsyn.

Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av de lagstadgade skyldigheterna, upprättas ett behandlingsavgörande i ärendet.

### Begäran om tillsyn

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.

### Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier

År 2023 ledde 115 av begärandena om tillsyn över trakasserier till ett processuellt avgörande. Den vanligaste motiveringen till ett processuellt avgörande var att kännetecknen för trakasserier enligt arbetarskyddslagen inte uppfylldes i ärendet.

Ett processuellt avgörande fattades ofta också för att den som begärt tillsyn ville avsluta behandlingen av ärendet innan tillsynen riktades mot arbetsgivaren eller för att personen i fråga inte lämnade nödvändiga tilläggsuppgifter. I vissa fall gav den som begärde tillsyn inte sitt samtycke till att ärendet kunde behandlas med arbetsgivaren med personens namn. Då kan arbetarskyddsmyndigheten inte inleda tillsyn.

Ett processuellt avgörande gjordes också i fall där man redan hade börjat behandla ärendet på arbetsplatsen och behandlingen eller arbetsgivarens åtgärder fortfarande pågick, eller om inspektören ansåg att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att få slut på trakasserier.

I vissa fall hade arbetsgivaren inte fått kännedom om arbetstagarens upplevelser av trakasserier. Då fick den som framställde begäran om tillsyn anvisningar om att berätta för arbetsgivaren om trakasserier och att i första hand följa arbetsplatsens egna anvisningar.

Orsaken till upplevelserna av trakasserier kan också vara psykosociala belastningsfaktorer som påverkar hela arbetsgemenskapen, till exempel en för stor arbetsmängd, oklara uppgiftsbeskrivningar eller ansvar eller otillräckligt stöd från chefen eller arbetskamraterna. Om de psykosociala belastningsfaktorerna inte är under kontroll kan de orsaka till exempel upplevelser av osakligt bemötande i arbetsgemenskapen. Om det inte är fråga om trakasserier som riktas mot en individ, utan om psykosociala belastningsfaktorer som försämrar arbetsgemenskapens sociala funktion, riktas inspektionen till hela arbetsgemenskapen i stället för att vara ett individuellt ärende. Då upprättas ett processuellt avgörande i individens ärende och tillsynen genomförs som en inspektion som gäller hela arbetsplatsen.

### **Fallbeskrivningar:**

#### **Omställningsförhandlingar och åtgärder som stöder arbetsförmågan var inte trakasserier**

Arbetstagaren hade upplevt det som trakasserier att arbetsgivaren ville ändra villkoren i arbetsavtalet. Arbetstagaren hade också upplevt det som påtryckning att arbetsgivaren hade hänvisat hen till företagshälsovården för en bedömning av arbetsförmågan och försökt tidigarelägga ett redan överenskommet nätverksmöte. Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren också genomfört en enkät om arbetsmiljön på arbetsplatsen för att få en grund för att flytta arbetstagaren till andra uppgifter.

Arbetsgivaren hade meddelat arbetstagaren om omställningsförhandlingarna på arbetsplatsen cirka ett halvt år tidigare. Arbetstagaren hade av arbetsgivaren fått skriftliga motiveringar till bakgrunden till omställningen och till att arbetstagarens dåvarande arbetsroll slopas. Arbetsgivaren hade meddelat att den anställdas befattningsbeskrivning skulle ändras men att de övriga anställningsvillkoren skulle förbli oförändrade. Arbetstagaren hade fått möjlighet att godkänna eller förkasta arbetsgivarens förslag.

Inspektören konstaterade att sakliga och motiverade beslut och anvisningar som gäl-

### **Vad är inte trakasserier?**

All negativ verksamhet på arbetsplatsen betraktas inte som trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Till exempel en enskild konfliktsituation på arbetsplatsen, skillnader i synsättet i anslutning till arbetet eller en varning som chefen ger av grundad anledning är inte trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Kännetecknen för trakasserier uppfylls i regel om den negativa verksamheten sker systematiskt och kontinuerligt och orsakar olägenheter och risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

ler arbetet och arbetsledningen inte betraktas som trakasserier. Omställningsförhandlingarna kunde således inte betraktas som trakasserier även om de kunde ha orsakat arbetstagaren ångest eller negativa känslor. Det var fråga om att arbetstagaren och arbetsgivaren hade avvikande syn på processen för omställningsförhandlingar och ändringarna i befattningsbeskrivningen, till vilka arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten hade rätt till. Omställningsförhandlingar kan också omfatta nödvändiga utredningar och ändringar i arbetsarrangemangen. En motiverad hänvisning till en bedömning av arbetsförmågan eller andra åtgärder som stöder arbetsförmågan kunde således inte anses vara trakasserier mot arbetstagaren.

#### **Chefen handlade fel, men det inte var fråga om trakasserier**

Arbetstagaren arbetade vid sidan av sitt huvudarbete också för en annan arbetsgivare. Arbetstagaren uppgav sig ha upplevt det som trakasserier att hans chef hade bett en representant för den andra arbetsgivaren om uppgifter om arbetstagarens arbetstider. Arbetstagaren hade meddelat sin arbetsgivare om saken, som inte ansåg att det var fråga om tra-

kasserier. Arbetsgivaren hade dock ansett att chefen hade handlat fel och gett denne en anmärkning. Arbetstagaren lämnade en begäran om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten.

Inspektören konstaterade att arbetsgivaren har arbetsledningsrätt att besluta om åtgärder för att avsluta ett bemötande som anses vara osakligt. I ärendet framkom inte att chefen skulle ha agerat på samma sätt på nytt. Inspektören ansåg att arbetsgivaren hade behandlat ärendet inom skälig tid och gett arbetstagaren ett avgörande med motiveringar.

### ***Arbetstagaren hade inte berättat för arbetsgivaren om sina upplevelser av trakasserier och belastning***

Arbetstagaren hade upplevt trakasserier och osakligt bemötande av sin chef. Dessutom berättade arbetstagaren att hen belastades av sitt arbete så att hens hälsa äventyrades. Enligt arbetstagaren hade hen nämnt det osakliga beteendet för en representant för företagshälsovården som gjort en arbetsplatsutredning. Arbetstagaren hade också berättat om sin situation för arbetarskyddsfullmäktigen, den förtroendevalda och den huvudförtroendevalda.

Inspektören bad arbetstagaren om en tilläggsutredning i ärendet, men det framkom inte att arbetstagaren skulle ha berättat om sina upplevelser av trakasserier och belastning för arbetsgivarens representant, varvid arbetsgivaren skulle ha blivit skyldig att utreda trakasserier och den belastning som äventyrar hälsan.

Inspektören uppmanade arbetstagaren att berätta för arbetsgivaren om sina upplevelser och kontakta företagshälsovården för att utreda arbetsbelastningen.

### ***Arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder och behandlingen av ärendet på arbetsplatsen pågick***

Arbetstagaren hade upplevt trakasserier och osakligt beteende av sin chef. Trakasserier hade framträtt som psykiska påtryckningar

och utfrysning. Arbetstagaren hade meddelat sin arbetsgivare om saken, som genast följande dag hade ordnat ett möte med arbetstagaren och dennes chef. Arbetsgivaren konstaterade att trakasserier förekommit. Man kom överens om fortsatta åtgärder för att utreda och få ett slut på trakasserier. Arbetstagaren bad arbetarskyddsmyndigheten bedöma behovet av tillsyn tre dagar efter mötet, eftersom man inte hade kommit överens om någon tidtabell för åtgärderna.

Inspektören ansåg att även om man inte genast kommit överens om en tidtabell, hade arbetsgivaren ännu inte brutit mot sin skyldighet att agera, utan behandlingen av ärendet pågick fortfarande på arbetsplatsen.

### ***Psykosociala belastningsfaktorer berörde hela arbetsgemenskapen***

Arbetstagaren gjorde en begäran om tillsyn på sin arbetsplats, där introduktionen, organisationen av arbetet och personalresurserna upplevdes vara bristfälliga och chefens beteende osakligt. Arbetstagaren önskade att arbetarskyddsmyndigheten särskilt skulle ta ställning till de missförhållanden som orsakats av dåligt ledarskap.

Inspektören konstaterade att de missförhållanden som arbetstagaren beskrev gällde psykosociala belastningsfaktorer i arbetet. Det var dock inte fråga om en belastning som riktade sig mot en enskild arbetstagar och som äventyrade arbetstagarens hälsa, utan belastningen berörde hela arbetsgemenskapen.

I ärendet fanns ingen anledning att inleda tillsyn av en enskild arbetstagar situation. Däremot genomfördes senare en inspektion som gällde hela arbetsplatsen. I inspektionen ingick arbetarskyddsmyndighetens personalkät *Arbets psykosociala belastningsfaktorer*. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivaren inte hade utrett och bedömt de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och således inte heller planerat eller vidtagit nödvändiga åtgärder för att minska den skadliga belastningen. Arbetsgivaren ålades att få saken i skick.

## Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet

År 2023 fattades 24 processuella avgöranden om belastning i arbetet. Ett processuellt avgörande fattades oftast eftersom behandlingen av ärendet och åtgärderna i anslutning till det ännu pågick på arbetsplatsen. Detta beror på att det i allmänhet är omöjligt att på förhand bedöma om arbetsgivarens åtgärder räcker till för att hantera en belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa. Processuella avgöranden fattades också i situationer där belastningen inte äventyrade arbetstagarens hälsa.

I vissa fall var grunden för ett processuellt avgörande att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att hantera en belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa. I vissa fall var motiveringen till ett processuellt avgörande att de belastningsfaktorer som den som framställt begäran om tillsyn beskrev inte var belastningsfaktorer som äventyrar hälsan enligt arbetarskyddslagen. Fall där arbetsgivaren inte hade fått information om att arbetstagaren utsattes för belastning som äventyrar hälsan och således inte hade kunnat vidta åtgärder för att utreda ärendet och undvika fara gick heller inte vidare till tillsyn.

Ett processuellt avgörande fattades i situationer där den som begärt tillsyn hade fört fram sin upplevelse av belastning i arbetet till arbetsgivarens kännedom först efter att tjänsteförhållandet upphört eller strax innan det upphörde. I sådana situationer inleder arbetarskyddsmyndigheten i regel inte tillsyn.

### Fallbeskrivningar:

#### Arbetsgivarens åtgärder pågick

Arbetstagaren berättade att hen upplevt att hen trakasserades och behandlades osakligt på arbetsplatsen. Dessutom berättade arbetstagaren att hen belastats på ett sätt som äventyrar hälsan. Arbetstagaren meddelade arbetsgivaren skriftligen om saken och lämnade in en begäran om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten.

Inspektören ansåg att det inte fanns skäl att inleda tillsyn eftersom arbetsgivaren nyligen hade fått kännedom om ärendet och behand-

lingen av det pågick på arbetsplatsen. Inspektören uppmanade arbetstagaren att kontakta företagshälsovården gällande belastningen samt att kontakta arbetarskyddsmyndigheten på nytt om arbetsgivaren inte började behandla ärendet inom skäligen tid.

#### **Det var inte fråga om sådana belastningsfaktorer som avses i arbetarskyddslagen**

Arbetstagaren berättade att hen upplevt trakasserier och osakligt bemötande av arbetsgivaren och att hen hade belastats av situationen på ett sätt som äventyrar hälsan. Enligt arbetstagaren hade hen förbjudits att delta i ett evenemang där man berättade om resultaten av en arbetsplatsutredning. Arbetstagaren uppgav att hen flera gånger berättat för arbetsgivaren om sina erfarenheter muntligen och per e-post. Arbetstagaren bad arbetarskyddsmyndigheten bedöma arbetsgivarens agerande med tanke på arbetarskyddssamarbetet.

Arbetsgivaren hade enligt sin utredning strävat efter att ordna ett möte med arbetstagaren för att behandla ärendet, men arbetstagaren hade vägrat att delta i mötet. Arbetsgivaren hade berättat för arbetstagaren att denne hade förbjudits att delta i behandlingen av arbetsplatsutredningen eftersom det rådde brist på förtroende mellan arbetstagaren och arbetsgemenskapen. Arbetstagaren hade dock hörts separat om utredningen. Arbetstagaren hade föreslagit för arbetsgivaren att arbetstagarens anställningsförhållande skulle hävas på villkor som arbetsgivaren inte hade godkänt.

Enligt inspektören var det från arbetstagarens sida fråga om en linjelösning, vars motiveringar hade meddelats arbetstagaren. Arbetsgivarens linjelösningar eller åtgärder från företagsledningens sida betraktas inte som psykosociala belastningsfaktorer i arbetet, även om händelserna i fråga skulle ha haft en negativ inverkan på arbetstagaren. Likaså kan inte heller sakliga och motiverade beslut som gäller arbetet och arbetsledningen eller en gemensam behandling av problem i arbetet och arbetsgemenskapen betraktas som trakasserier enligt arbetarskyddslagen, även om de väcker ångest eller andra negativa känslor.



## Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

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

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 om ärendet, i vilken hen bedömer arbetsgivarens verksamhet. Om inspektören upptäcker missförhållanden ålägger hen arbetsgivaren att följa lagstiftningen.

## Trakasserier

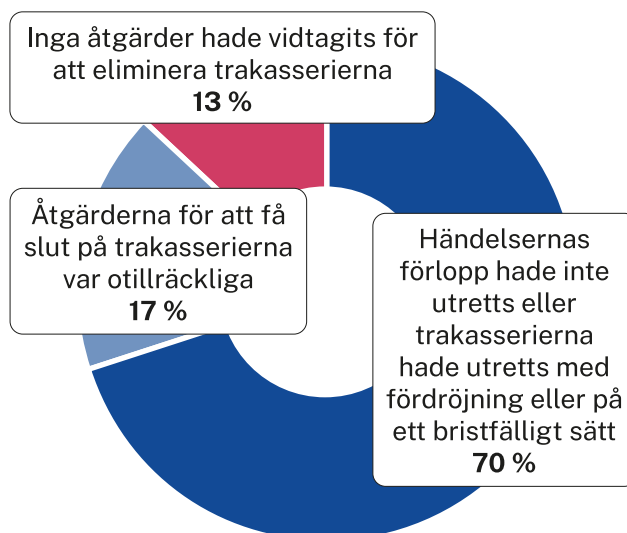
År 2023 gjordes 76 inspektioner på basis av begäran om tillsyn, där man behandlade de skyldigheter i anslutning till trakasserier som arbetsgivaren har. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att stoppa trakasserier efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

I cirka fyra av fem fall hade den som begärt tillsyn upplevt trakasserier av chefen eller en annan representant för arbetsgivaren. I en femtedel av fallen var den upplevdes ligga bakom trakasserier en arbetskamrat och i några enskilda fall en person utanför arbetsplatsen.

I cirka 40 procent av fallen hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Största delen av missförhållandena handlade om att arbetsgivaren inte alls hade utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserier med fördröjning eller på ett bristfälligt sätt. I ungefär en femtedel av fallen hade arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserier varit otillräckliga och i några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder för att eliminera trakasserier (figur 4).

## Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till trakasserier

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter vid cirka 40 procent av inspektionerna.



**Figur 4.** Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2023 i fråga om hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och eliminera trakasserier.

Vid tillsynen i anslutning till trakasserier upptäcktes ofta också andra missförhållanden. Arbetstagarerna erbjöds till exempel inte tillräcklig undervisning och handledning i hur man anmäler trakasserier och vilka skyldigheter arbetstagarer har att uppträda sakligt på arbetet. Det gavs anvisningar om detta.

Det observerades också ofta brister i chefernas kompetens. De hade till exempel inte fått tillräcklig introduktion i hur trakasserier hanteras.

Arbetsgivarna ålades också skyldigheter i fråga om brister i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet. I vissa fall behandlades i samband med behandlingen av trakasserierärenden också diskriminering i arbetslivet eller skadlig belastning i arbetet även i fråga om andra belastningsfaktorer än de som gäller trakasserier.

Vid ungefär 60 procent av inspektionerna upptäcktes inga brister i arbetsgivarens agerande eller förhållandena på arbetsplatsen. Vanligtvis

konstaterade inspektören utifrån arbetsgivarens utredning att det inte var fråga om sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Det kunde till exempel vara fråga om enskilda eller lindriga konfliktsituationer på arbetsplatsen, trakasserier som inte pågått så länge eller att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens motiverade arbetsledningsåtgärder var osakliga.

### **Fallbeskrivningar:**

#### **Arbetsgivaren ålades att utreda arbetstagarens anmälan om trakasserier**

Arbetstagaren hade upplevt att en kollega trakasserat hen på arbetsplatsen. Trakasserierna hade framkommit till exempel i form av arbetsrelaterade riktade trakasserier i sociala medier och osaklig kommunikation på arbetet. Trakasserierna hade pågått länge och gärningarna upprepades. Arbetsgivaren var medveten om saken.

I tillsynen framkom att arbetsgivaren inte hade utrett trakasserierna i enlighet med sina egna anvisningar. Behandlingen av ärendet pågick trots att det redan hade gått sex månader sedan arbetstagaren skriftligen meddelat om saken. Arbetstagaren hade inte fått något svar på sin anmälan från arbetsgivaren och inga åtgärder hade vidtagits i ärendet. Enligt arbetsgivaren hade behandlingen av ärendet försvårats av att arbetstagarens tidigare chef inte längre var tillgänglig.

Inspektören konstaterade att eftersom det inte hade gjorts någon noggrann utredning, skulle arbetsgivaren heller inte ha kunnat vidta åtgärder för att eliminera eventuella trakasserier som medfört olägenheter eller fara för hälsan. Arbetsgivaren är skyldig att utreda trakasserier efter att ha fått kännedom om dem. Inspektören ålade arbetsgivaren att utreda händelseförloppet med de medel som står till buds.

#### **Arbetsgivarens åtgärder ledde inte till att trakasserierna upphörde**

Arbetstagaren hade på arbetsplatsen upplevt kontinuerligt osakligt bemötande av en utom-

stående samarbetspartner i över två år. Trakasserierna hade visat sig i form av upprepat osakligt prat och osakliga gester samt i form av kritik, förolämpningar och snäsningar. Arbetsgivaren hade fått kännedom om saken när trakasserierna hade pågått i flera månader. Arbetsgivaren hade med båda parterna fört flera diskussioner om samarbete och beteendemodeller. Arbetsgivaren hade också ordnat en utomstående arbetshälsokonsult för att hjälpa med att förbättra de anställdas samarbete och arbetshälsa. Arbetsgivaren hade ordnat arbetsuppgifterna så att arbetstagaren inte behövde ha kontakt med trakasseraren. Trots dessa åtgärder hade trakasserierna fortsatt skriftligen.

Eftersom trakasserierna skedde kontinuerligt och arbetsgivaren inte kunde få ett slut på dem, hade arbetstagaren till sist varit tvungen att bli sjukledig. Under sjukledigheten avtalade arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans att anställningsförhållandet upphör, eftersom arbetsgivaren inte trodde sig med säkerhet kunna få trakasserierna att upphöra.

I tillsynen konstaterades att arbetstagaren hade utsatts för trakasserier av en utomstående samarbetspartner, vilket även arbetsgivaren hade varit medveten om. Således omfattades arbetsgivaren av en lagstadgad skyldighet att agera. Arbetsgivaren hade genom sina åtgärder inte lyckats få ett slut på det osakliga bemötande som arbetstagaren upplevt. Till slut hade arbetstagaren blivit sjukledig.

Även om arbetsgivaren hade kommit överens med arbetstagaren om att anställningsförhållandet skulle upphöra och arbetstagaren på detta sätt inte längre behövde uppleva trakasserier eller osakligt bemötande, hade arbetsgivaren inte vidtagit sådana tillräckliga och proportionerliga åtgärder genom vilka trakasserierna eller annat osakligt bemötande på arbetsplatsen skulle ha upphört.

Eftersom arbetstagarens anställningsförhållande hade avslutats förpliktade inspektören arbetsgivaren att i fortsättningen vidta åtgärder för att eliminera trakasserier eller osakligt bemötande som riktas mot arbetstagare samt följa upp effekterna av åtgärderna och se till att trakasserierna upphör.

### **Den verkställande direktören behandlade arbetstagaren osakligt**

Arbetstagaren hade under sitt anställningsförhållande upplevt att de upprepade meddelandena från den verkställande direktören var osakliga och störande. Meddelandena hade varit sexistiska, rasistiska eller på annat sätt oväsentliga med tanke på arbetet. Den verkställande direktören hade också skrikit åt arbetstagaren samt skällt ut eller kritiserat denne. Arbetstagaren hade flera gånger bett den verkställande direktören att inte skicka meddelanden som inte angår arbetet och berättat att de ger ångest. Arbetstagaren hade också berättat om saken för två andra representanter för arbetsgivaren. Den verkställande direktörens osakliga meddelanden och beteende orsakade olägenheter för arbetstagarens hälsa.

Arbetstagaren hade fått till svar att hen inte borde vidareförmedla meddelanden hen fått och att det lönar sig att låta bli att läsa meddelanden som inte har med arbetet att göra. Den verkställande direktören ordnade dock så att hen inte längre var arbetstagarens närmaste chef. Arbetstagaren fick också arbeta en tid på distans för att inte behöva träffa den verkställande direktören.

Den verkställande direktören upplevde sig inte ha trakasserat arbetstagaren. Enligt direktören hade meddelandena innehållit information, reklam, broschyrer eller produktinformation samt eventuellt roliga och humoristiska saker för personalen. Enligt den verkstäl-

lande direktören var det fråga om en mansdominerad bransch och man borde inte ha låtit sig kränkas av innehållet i meddelandena. Vad gäller övrigt beteende som upplevdes som osakligt konstaterade den verkställande direktören att det handlade om några enstaka gånger.

I tillsynen ansågs att det bemötande som arbetstagaren beskrev var sådana trakasserier i arbetet som äventyrar hälsan och som avses i arbetarskyddslagen. Gärningarna fick ökad betydelse på grund av att trakasseraren var verkställande direktör och trakasserierna hade skett kontinuerligt. I rättspraxisen har man lyft fram arbetsgivarens betonade skyldighet att på grund av sin ställning vara medveten om sina skyldigheter i fråga om arbetarskydd och således avhålla sig från alla former av trakasserier eller osakligt bemötande i arbetet. Arbetsgivaren ska också utifrån sin ställning förstå och observera om den egna verksamheten medför risker för hälsan.

Inspektören ansåg att verkställande direktörens uppförande och språkliga uttryck inte var sådana som krävs av direktören i egenskap av representant för arbetsgivaren. Arbetsgivaren hade inte heller vidtagit åtgärder som skulle ha avslutat trakasserier.

Eftersom arbetstagarens anställningsförhållande hade avslutats förpliktade inspektören arbetsgivaren att i fortsättningen vidta åtgärder för att eliminera trakasserier eller osakligt bemötande som riktas mot arbetstagare samt följa upp effekterna av åtgärderna och se till att trakasserier upphör.



## Belastning i arbetet

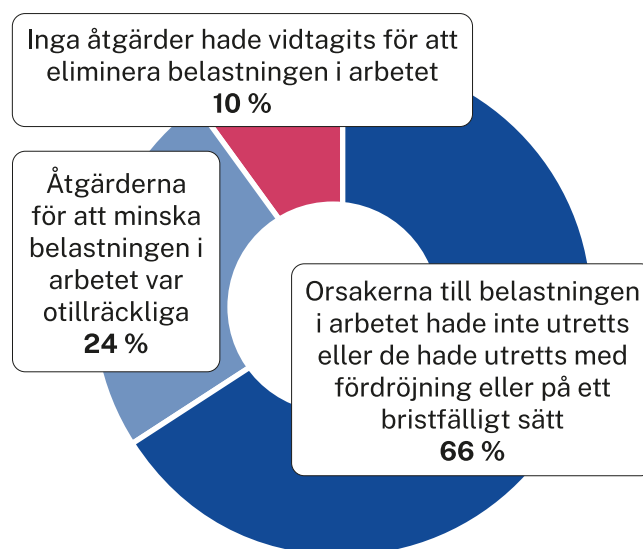
År 2023 gjordes 41 inspektioner som behandlade arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till arbetstagarens belastning. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet enligt arbetarskyddslagen att vidta åtgärder för att utreda belastningsfaktorer i arbetet samt för att undvika och minska riskerna efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om att arbetstagarens hälsa äventyras i arbetet. Utöver belastning i arbetet behandlades trakasserier som arbetstagaren upplevt vid över hälften av inspektionerna. I enskilda fall behandlades förutom belastning även diskriminering som arbetstagaren upplevt.

I cirka 40 procent av inspektionerna hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Största delen av missförhållandena handlade om att arbetsgivaren inte alls hade utrett händelseförloppet eller hade utrett belastningen med fördröjning eller på ett bristfälligt sätt. I ungefär en fjärdedel av fallen hade arbetsgivarens åtgärder för att minska eller undvika belastningen varit otillräckliga och i några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder för att minska den belastning som arbetstagaren upplevt (figur 5).

Det förekom också brister 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 iakttä arbetsmiljön, chefernas skyldigheter samt introduktionen i arbetet. Det förekom också brister i den lagstadgade företagshälsovården. Arbetsgivarna ålades till exempel att samarbeta med företagshälsovården för att undvika belastning hos arbetstagaren eller för att utreda arbetstagarnas

## Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till belastning i arbetet

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter vid cirka 40 procent av inspektionerna.



**Figur 5.** Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2023 i fråga om hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och minska belastningen i arbetet.

hälsotillstånd och arbetsförmåga. Dessutom hade arbetsgivarna förpliktelser i ärenden som gällde uppföljning och främjande av förmågan att klara av arbetet med hjälp av yrkesutbildade personer och experter inom företagshälsovården.

Vid cirka 60 procent av inspektionerna observerades inga brister i arbetsgivarens agerande med tanke på arbetarskyddslagen. I allmänhet ansåg man i dessa fall att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder efter att ha fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. I några fall pågick ännu behandlingen av ärendet på arbetsplatsen.

**Fallbeskrivningar:****Arbetsgivaren hade inte utrett orsakerna till belastningen eller vidtagit åtgärder för att minska den**

Arbetstagaren hade länge upplevt betydande belastning i arbetet och blivit sjukledig. Hen hade meddelat sin chef om belastningen redan innan sjukledigheten inleddes. Ärendet hade behandlats vid en förhandling om arbetsförmågan i anslutning till sjukfrånvaro samt tillsammans med chefen och arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetsgivaren hade uppmuntrat arbetstagaren att kontakta företagshälsovården.

Man hade tillsammans med arbetstagaren regelbundet hållit möten som berörde personens prestationer, där hen hade fått handledning i arbetet. Enligt arbetsgivaren berodde arbetstagarens bristande arbetsprestation bland annat på brister i motivationen och kompetensen.

I tillsynen framkom inte att arbetsgivaren skulle ha utrett varför arbetstagaren belastades i arbetet. Däremot hade arbetsgivaren koncentrerat sig på att utreda arbetstagarens prestation i förhållande till de uppställda målen.

Inspektören ansåg att endast en förhandling om arbetsförmågan inom företagshälsovården som ordnades enbart på grund av sjukfrånvaro inte uppfyllde arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att utreda och behandla orsakerna till arbetstagarens belastning i arbetet. Eftersom arbetsgivaren inte hade utrett dessa orsaker kunde arbetsgivaren heller inte bedöma vilka åtgärder som behövdes för att arbetstagaren inte skulle belastas på ett sätt som äventyrar hälsan i sitt arbete.

Inspektören förpliktade arbetsgivaren att utreda orsakerna till belastningen. Efter utredningen ålades arbetsgivaren att vidta åtgärder som påverkade belastningsfaktorerna och genom vilka riskerna för hälsan kunde minskas.

**Arbetsgivaren ålades att utreda orsakerna till belastningen i arbetet**

Arbetstagaren hade meddelat arbetsgivaren att hen upplevde belastning i arbetet. Arbetstagaren hade berättat att hen belastas av bland annat för många arbetsuppgifter, förändringsanvisningar, bristfälliga verksamhetsförutsättningar och osakligt bemötande.

Det var oklart för arbetsgivaren på vilket sätt arbetstagaren kunde ha belastats i sitt arbete. Arbetsgivaren hade inte observerat att arbetstagaren i sitt arbete skulle ha belastats på ett sätt som äventyrade hens hälsa. Arbetsgivaren hade dock ökat personalresurserna efter att ha fått kännedom om arbetstagarens belastning.

I tillsynen framkom inte att arbetsgivaren skulle ha börjat utreda orsakerna till arbetstagarens belastning i arbetet. Arbetsgivaren hade inte heller diskuterat ärendet med arbetstagaren.

Inspektören ansåg att eftersom orsakerna till belastningen och den hälsorisk som de eventuellt orsakade inte hade utretts och bedömts, hade arbetsgivaren inte kunnat dra slutsatser om vilka åtgärder som var nödvändiga. Inspektören förpliktade arbetsgivaren att inleda behandlingen av ärendet utan dröjsmål.

**Arbetsgivaren ska börja utreda ärendet och vidta åtgärder för att eliminera eller minska belastningsfaktorerna i arbetet då en enskild arbetstagare belastas i arbetet.**

## 4. Anmälningar till polisen

Arbetskyddsmyndigheten har enligt tillsynslagen en skyldighet att göra en polisanmälan om det finns sannolika skäl att misstänka arbetskyddsbrott. 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 arbetskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett trakasseriärende, bedömer den om trakasserier 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 trakasserier. Om arbetsgivaren själv har utfört trakasserier, bedöms om trakasserier har varit sådana att arbetsgivaren på basis av sin ställning borde ha förstått att förfarandet medför hälsorisker.

När arbetskyddsmyndigheten 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 huruvida arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga och om det missförhållande som orsakat belastningsfaktorerna har avlägsnats eller minskat till följd av arbetsgivarens åtgärder.

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

*Strafflagen 47 kap. 1 §*

År 2023 gjorde arbetskyddsmyndigheten fyra anmälningar om misstänka arbetskyddsbrott. I två fall var det fråga om belastning i arbetet. Dessutom gjordes två anmälningar som handlade om både trakasserier och belastning.

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

Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsbrott enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Åklagaren ska ge arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att ge sitt utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. När ett ärende behandlas muntligen i domstol har arbetarskyddsmyndigheten närvaro- och yttranderätt.

Arbetarskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas via STT:s meddelandetjänst ([sttinfo.fi](http://sttinfo.fi)). Meddelandena publiceras också i arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst [Tyosuojelu.fi](http://Tyosuojelu.fi).

**År 2023 publicerades följande meddelande om domar i arbetsbrott som gällde trakasserier (på finska):**

- [Epäasiallinen kohtelu työpaikalla toimintayhdistyksen toiminnanjohtajalle sakkoja](#)  
24.5.2023 Södra Finland

Tyosuojelu.fi  
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst