

# Arbetsmiljöbrott med anledning av självmord

Två kommunala chefer har åtalats för arbetsmiljöbrott i anledning av en arbetstagares självmord. Cheferna fälldes i tingsrätten men frias nu av hovrätten.

## **Bakgrund**

Målet rör straffrättsligt ansvar för en socialchef och en enhetschef i Krokoms kommun. Åklagare väckte åtal mot cheferna och yrkade att de skulle dömas för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död i anledning av att en socialsekreterare, mot bakgrund av allvarliga samarbetsproblem med dennes arbetsledare, kom att begå självmord våren 2010. Tingsrätten dömde cheferna för arbetsmiljöbrott.

## **Hovrätten för Nedre Norrland**

Hovrätten kunde konstatera att båda cheferna i straffrättslig mening hade ett arbetsmiljöansvar, och detta trots att socialchefen hade delegerat ansvar för arbetsmiljöuppgifterna till enhetschefen. Hovrätten kunde också konstatera att båda cheferna haft kännedom om de i målet aktuella arbetsmiljöproblemen.

Cheferna hade tidigt vidtagit en del åtgärder som främst hade karaktären av samtal mellan socialsekreteraren och företagshälsovården. Efter att problemen dock förvärrats inledde en av cheferna en så kallad mobbningsutredning. Denna utredning underkändes emellertid av både tings- och hovrätten då den var summariskt genomförd och på mycket svaga grunder fastslog att någon mobbning inte var för handen.

Utöver den bristfälliga mobbningsutredningen framhöll hovrätten även andra brister i chefernas agerande. Inga försök hade gjorts att anpassa socialsekreterarens arbetsförhållanden genom att tilldela honom en ny arbetsledare eller att omplacera honom till andra arbetsuppgifter. Inte heller gjordes någon kartläggning av socialsekreterarens rehabiliteringsbehov.

Efter att resultatet av mobbningsutredningen presenterades erhöll socialsekreteraren dessutom en varning på grund av fel och brister hänförliga till arbetet och, kort därpå, även en underrättelse om avskedande trots att tillräckliga skäl för sådan enligt både tings- och hovrätten saknades.

I ansvarsdelen framhöll hovrätten att det som utgångspunkt är komplicerat att åtgärda psykosociala arbetsmiljöproblem. Vad avser mobbningsutredningen underströk hovrätten att det inte finns några tydliga föreskrifter för hur sådana ska genomföras, vilket lämnar ett större utrymme för felbedömningar och därmed höjer ribban för vad som kan betraktas som straffbart oaktsamt.

Hovrätten ansåg inte heller att bristerna i samband med arbetsanpassningen, omplaceringen och rehabiliteringskartläggningen var så oaktsamma att straffansvar kunde komma i fråga. Avseende just arbetsanpassningsalternativet noterade hovrätten bland annat att just detta alternativ hade varit behäftat med vissa organisatoriska betänkligheter. När det sedan gällde frågan om omplacering framhölls att socialsekreteraren lämnat motstridiga svar på frågan huruvida han var intresserad av att bli omplacerad.

Vad avser underrättelsen om avskedande framhöll hovrätten att det inte på förhand var säkert att en avskedandeöverläggning skulle ha utmynnat i ett verkställt avskedande samt att ett ogrundat avskedande både kan ogiltigförklaras samt föranleda skadeståndsansvar för arbetsgivaren. Det gick i denna del inte heller att bortse från att jurister på Sveriges Kommuner och Landsting hade gett cheferna stöd för uppfattningen att grund för avskedande förelåg. Hovrätten, som var oenig, ogillade åtalet mot cheferna.

### **Slutsatser**

Domen är unik på så sätt att dessa frågor aldrig tidigare prövats rättsligt i Sverige. Om den inte bli föremål för prövning och ändring i Högsta domstolen kan den i många delar komma att bli prejudicerande för liknande fall i framtiden.

Arbetsmiljöbrott förutsätter *straffbar oaktsamhet* på så sätt att rekvisiten för brottsbalksbrotten vållande till annans död eller vållande till sjukdom måste vara uppfyllda. Detta ställer särskilda krav på att det ifrågasatta handlandet faktiskt kan sägas utgöra ett sådant otillåtet risktagande att det inte endast förtjänar kritik utan också bör föranleda straffrättsliga påföljder.

Hovrättens dom belyser svårigheterna när det gäller att på rättslig väg komma till rätta med kränkande särbehandling i arbetslivet. Dagens straffrättsliga reglering förutsätter ett stort mått av oaktsamhet för att personer med arbetsmiljöansvar ska kunna straffas för arbetsmiljöbrott. Ett alternativ till denna ordning skulle kunna vara att lagstiftningsvägen konstruera ett civilrättsligt skadeståndsansvar för arbetsgivaren likt reglerna om kränkande behandling i skollagen eller trakasseribestämmelserna i diskrimineringslagen.

Hovrättens dom i mål B 399-14 kan du läsa här:

<http://www.krokom.se/download/18.2caa100a14aed40fae4c919c/1425393874018/Nedre+HR+B+399-14+Dom+2015-03-03.pdf>