

RÅD OCH ANVISNINGAR

till dig som upplever att du är kränkt och särbehandlad på din arbetsplats.

Envar medborgare har rätt att **med hjälp av inspelningsapparat dokumentera** samtal med annan person, t ex chef som kränker och särbehandlar. Man är inte skyldig att meddela denna person att man spelar in ett samtal. Däremot får man inte spela in samtal där man själv inte deltar. Om detta skulle vara för sent och man redan är sjuk och inte befinner sig på arbetsplatsen kan man alltid ringa chefen och spela in samtalet. Dessutom bör man anteckna allting som är relevant och försöka dokumentera detta om möjligt, t ex spara handlingar som innehåller uppgifter som man kan motbevisa.

Myndigheter är skyldiga att vara opartiska:

Regeringsformens (grundlagens) första kapitel, **9 §** (RF 1:9) Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall, i sin verksamhet, beakta allas likhet inför lagen samt iakttaga saklighet och opartiskhet. (Lag 1976:871)

Alla förvaltningsmyndigheter och förvaltningsdomstolar har skyldighet att kommentera det du har anfört eller om de avvisar, på vilken grund detta sker. Detta framgår av förvaltningslagen och förvaltningsprocesslagen.

Om myndighets skyldighet att lämna beslutsmotivering står i Förvaltningslagen:

Motivering av beslut **20 §**: Ett beslut varigenom en myndighet avgör ett ärende skall innehålla de skäl som har bestämt utgången, om ärendet avser myndighetsutövning mot någon enskild. Skälen får dock utelämnas helt eller delvis

1. om beslutet inte går någon part emot eller om det av någon annan anledning är uppenbart obehövligt att upplysa om skälen,
2. om beslutet rör tjänstetillsättning, antagning för frivillig utbildning, betygssättning, tilldelning av forskningsbidrag eller något jämförbart,
3. om det är nödvändigt med hänsyn till rikets säkerhet, skyddet för enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden eller något jämförbart förhållande,
4. om ärendet är så brådskande att det inte finns tid att utforma skälen, eller
5. om ärendet gäller meddelande av föreskrifter som avses i [8 kap.](#) regeringsformen och det inte är fråga om prövning i högre instans efter överklagande.

Har skälen utelämnats, bör myndigheten på begäran av den som är part om möjligt upplysa honom om dem i efterhand.

Förvaltningsprocesslagen.

Alla offentliga myndigheter brukar tillämpa som allmän praxis att lämna besvärshänvisning som skall innehålla till vilken instans du skall lämna överklagande och vilken instans du formellt kan skriva till. Dessutom ska besvärshänvisningen ange vilken tid du har på dig att inkomna med besvär. I förvaltningsprocesslagen står:

8 § /Upphör att gälla U:2013-07-01/ Rätten skall tillse att mål blir så utrett som dess

beskaffenhet kräver. Vid behov anvisar rätten hur utredningen bör kompletteras. Överflödigt utredning får avvisas.

8 § /Träder i kraft I:2013-07-01/ Rätten ska se till att målet blir så utrett som dess beskaffenhet kräver. Genom frågor och påpekanden ska rätten verka för att parterna avhjälper otydligheter och ofullständigheter i sina framställningar. Rätten ska se till att inget onödigt förs in i målet. Överflödigt utredning får avvisas. Lag (2013:86).

9 § Förfarandet är skriftligt.

I handläggningen får ingå muntlig förhandling beträffande viss fråga, när det kan antas vara till fördel för utredningen eller främja ett snabbt avgörande av målet.

I kammarrätt och förvaltningsrätt skall muntlig förhandling hållas, om enskild som för talan i målet begär det samt förhandlingen ej är obehövlig och ej heller särskilda skäl talar mot det. Lag (2009:783).

17 § /Träder i kraft I:2013-07-01/ Vid en muntlig förhandling ska följande antecknas:

1. yrkanden,
2. medgivanden,
3. bestridanden,
4. invändningar,
5. vitsordande,
6. i korthet de omständigheter som parterna åberopar och bemötandena av dessa omständigheter, samt
7. den utredning som läggs fram vid förhandlingen. Lag (2013:86).

Som framgår av förvaltningslagen har en myndighet skyldighet att lämna beslutsmotivering om de tar ett beslut som går en arbetstagare emot. (De flesta arbetsplatser som ser mellan fingrarna med vuxenmobbing är offentliga, i regel har en privat arbetsgivare inte råd att tillåta kränkning och särbehandling) 20 § förvaltningslagen

Om du som arbetstagare skulle bli osakligt avskedad eller omplacerad, eller bli utsatt för annan kränkning eller särbehandling av din chef, bör du skriva en anmälan om kränkande särbehandling och lämna denna till högsta chefen. Enligt AFS 1993:17 är chefer skyldiga att skyndsamt utreda en sådan anmälan, 5,6 §§.

En myndighets föreskrifter har samma status som lag såvida inte en lag har bestämmelser som motsäger föreskriften. Om högsta chefen inte utreder händelsen kan du fordra att chefen ska fatta beslut om att neka att ta upp fallet. Detta beslut skall enligt förvaltningslagen 20 § följas av en beslutsmotivering och enligt praxis av en besvärshänvisning.

Om högsta chefen inte gör något alls åt saken, varken utreder eller beslutar att inte utreda, kan man vända sig till **Riksdagens Ombudsmän (JO)**. Det sannolika är tyvärr att JO avvisar ärendet.

Om högsta chefen beslutar att inte ta upp fallet eller gör en så bristande utredning att det är att jämföra med ett beslut att inte ta upp fallet, och inte motiverar detta med sakliga skäl, kan du vända dig till förvaltningsrätten. Om förvaltningsrättens beslut skulle gå dig emot kan du söka prövningstillstånd i högre instans.

Om JO eller det förvaltningsrättsliga systemet skulle avvisa din talan, kan du vända dig till

Europadomstolen. Du kan googla på Europadomstolen och där finns alla blanketter och föreskrifter som du behöver. Du kan själv föra din talan genom att följa föreskrifterna för blanketterna. I de flesta fall är JO och domstolarnas beslutsmotivering (20 §) bristfälliga, osakliga och ibland obefintliga och detta kan du framföra som motiv i din anmälan till domstolen. Kom ihåg att du måste överklaga ett beslut inom 6 månader från beslutsdatum.

När det gäller såväl det förvaltningsrättsliga systemet som en JO-anmälan är det viktigt att man utnyttjar alla instanser i det svenska rättssystemet innan man vänder sig till Europadomstolen.

Om du skulle ha en privat anställning måste du tyvärr vända dig till tingsrätten. Men detta kan bli mycket kostsamt och du kan råka ut för att dömas till att betala din arbetsgivares rättegångskostnader.

Om du befinner dig i en domstol och inte har juridiskt biträde kan du hemställa att domstolen upplyser dig om procedurfrågor eller andra frågor inom ett snävt rättsområde. Domstolen är då skyldig att biträda dig vissa upplysningar, men det är ganska stora begränsningar. Du bör därför förbereda dig noggrant. Du bör ha ett bevistema och du måste styrka allting som du påstår.

Genom min egen erfarenhet och den samlade erfarenheten från mitt sociala nätverk, som innefattar föreningen STOPP, SLUSSA med flera organisationer, har jag kommit fram till följande:

Hos såväl domstolar som granskande myndigheter finns det en mycket grundläggande förutsättning. Nämligen den att en myndighet alltid talar sanning och är alltid vederhäftig, emedan en vanlig medborgare alltid talar i egen sak och därigenom saknar trovärdighet.

Jag brukar skämtsamt säga att domstolar etc brukar döma med hänsyn till två paragrafer.

§ 1 En myndighet talar alltid sanning

§ 2 Skulle en myndighet trots allt avslöjas med en lögn, gäller § 1.

Detta är ett skämt som känns allt mindre roligt och speglar tyvärr det sanna förhållande som det ter sig idag. Det förhållande att detta faktum strider mot två grundlagar, nämligen RF 1:9 och Europakonventionens artikel 6, strider det dessutom mot domarreglerna. Många upplever att den juridiska kompetensen används till att formulera beslutsmotiveringar som gynnar myndighetssidan. Det är dessutom inte ovanligt att domen innehåller en förvanskning av vad du har sagt i tydlig avsikt att kunna döma till den enskilde medborgarens nackdel. Detta förhållande, som minst sagt stridande emot grundlagarna, måste börja uppmärksammas.

Ett sätt är att föra alla ärenden till Europadomstolen. Tyvärr har Europadomstolen en så kallad ”backlogg” på två år, varför många ärenden tyvärr hanteras mycket summariskt. Men om många ärenden av samma slag översänds för bedömning av domstolen, måtte väl slutligen ett av dessa ärenden få domstolens uppmärksamhet.

Det är inte bara otillständigt och oacceptabelt att så många upplever att de behandlas respektlöst och tvingas känna sig i underläge i Förvaltningsdomstolarna, utan det är också fråga om grundlagsbrott.

När det gäller **polisanmälningar** för kränkande särbehandling är det viktigt att du kan förete ett **läkarintyg** där det klart framgår att du lider av depression, posttraumatisk stress eller annan psykisk sjukdom. Dessutom skall det också klart framgå att det föreligger ett klart samband med de kränkningar som din chef utsatt dig för. Utan ett sådant intyg finns det ingen grund för misstanke att din chef orsakat dig skada eller sjukdom. Se bestämmelserna i texten *Rättsläget*.

Du som har blivit pressad att säga upp dig själv eller har blivit uppsagd eller avskedad utan sakskäl kan anföra besvär mot detta. Även om du har mot bättre vetande, tvingats säga upp dig och tagit emot avgångsvederlag kan du anföra besvär. Notera dock att du har en mycket snäv tidsrymd att överklaga. Denna tid är enligt LAS bara 14 dagar. Om du inte får din fackförening med dig kan du anföra besvär i din tingsrätt och dennas dom kan överklagas till Arbetsdomstolen. Facket kan däremot föra din talan direkt till Arbetsdomstolen.

I undantags fall kan föreningen STOPP biträda dig med råd och upprättande av skrivelser. Denna kapacitet är dock mycket begränsad så vi hoppas att du har nytta av texterna *Rättsläget* och *Råd och anvisningar*.

Dessutom vill jag ge några praktiska råd.

Jag brukar skämtsamt hävda att det att hitta en bra advokat är lika lätt som att vinna miljoner på lotto. Även om detta är en sanning med viss modifikation så är det tyvärr så att de flesta advokater och jurister bäst hanterar frågan om att ställa ut fakturor, så därför uppmanar jag er som känner er tvingade att begära juridisk rådgivning att vara mycket noga med att välja ett så bra juridiskt biträde som möjligt.

Kom ihåg att du vid förhandling i **tingsrätt** kan ha en trovärdig person, en respekterad samhällsmedborgare, vid din sida och då kallas den personen rättegångsbiträde, vilket är en helt annan roll än ett juridiskt biträde eller sakförare. Om du har ett rättegångsbiträde vid din sida får du föra din egen talan, men kan begära stöd och hjälp av biträdet. Observera att du måste ge rättegångsbiträdet en skriftlig fullmakt. Ett rättegångsbiträde behöver inte vara juridiskt skolad, men det måste vara en saklig och balanserad person. RB (rättegångsbalken) 12:22.

När det gäller förvaltningsprocesser kan en person som har väckt talan mot en chef som kränker och särbehandlar denne, i samband med rättegång i **förvaltningsrätt** begära att en föreslagen person ska utses till offentligt biträde. Denna person bör vara välrenommerad och inneha ett samhälleligt förtroende. Eventuellt bör denne besitta ett visst juridiskt kunnande. Lag om offentligt biträde 1996:1620

Om ditt biträde uppträder obalanserat kan domaren visa ut den personen eller neka att godkänna denne.

En sak som du bör komma ihåg är att även om dina fackliga representanter hävdar att de skall föra din talan gentemot din chef, visar en mycket omfattande erfarenhet att dessa i själva verket har möten bakom din rygg och mycket ofta fattar hemliga beslut som är till din

nackdel. Därför är det bra om du håller i minnet dina möjligheter att spela in varje möte med facket.

Om din chef eller ditt juridiska biträde eller fackombud skulle ha handlingar som har ett bevisvärde för dig och nekar att lämna ut dessa kan du gå till domstol. Där kan du begära att domstolen förelägger den som disponerar över handlingen en så kallad **editionsplikt**. Enligt Rättegångsbalken (RB) 38 kap. 2 - 3 §§ eller MBL 18 §.

Om en person som har väckt talan mot en chef som kränker och särbehandlar denne, och finner att domaren yttrar sig på ett sätt som klart visar att denne är partisk, bör anmäla att domarens inställning är jävig och att man avser att anmäla jäv mot domaren.

Förvaltningsprocesslagen 41 § som hänvisar till RB kap 4, 13 §, p 10.

Enligt vad jag har erfarit har en domare i en sådan rättegång hävdad att man måste utgå ifrån att vad en chef säger är sanning, vilket innebär att någon annan i rättegången får med osanning och i detta fall finns ingen annan än den som väckt talan.

Det bör framhållas att det inte räcker med att domaren har en nedlåtande attityd gentemot förfördelade och en respektfull ton mot svarande. Det måste var något konkret som tydligt anger att domaren är partisk.

En domare som uttrycker sig partiskt och kanske uppträder nedlåtande mot den som söker upprättelse har brutit mot Domarreglerna och dessutom mot Regeringsformen 1:9.

Eftersom endast vittnesmål spelas in vid domstolsförhandling, behöver den som väcker talan **spela in allt som sägs vid rättegång. Detta för att vid behov kunna styrka det man framför.**

Jag rekommenderar alltså att ni även läser min text **Rättsläget**. Där står alla lagar och bestämmelser mot kränkande särbehandling i arbetslivet och dessutom information om mekanismerna bakom den kränkande särbehandlingen.

För föreningen STOPP

Ted Bondefalk Jur.kand.

juridiskafragor@foreningenstopp.se,

29 maj 2013

/kompletterat 2013-07-21/