

Genomgång av rättsläget avseende kränkande särbehandling

1) Lagar och föreskrifter m.m.

Arbetsmiljölagen

3 kapitel 2§, Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

3 kapitel 2a§, Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i de föreskrifter som har meddelats med stöd lagen.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrift AFS 1993:17

1§ Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

2§ Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

3§ Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

4§ I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden i samarbetet, vilka kan ge en grund för kränkande särbehandling.

5§ Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

6§ Arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Några exempel på kränkande särbehandling är:

- Förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.)
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte.
- Kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t.ex. omotiverat frångående av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarliga omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vad behandling av ansökningar om utbildning, ledighet o.dyl.

Med kränkande administrativa sanktioner menas att de medvetet genomförs på sådant sätt att de kan uppfattas som djupt personligt förolämpande eller som maktmissbruk

och riskerar att orsaka hög och långvarig stress eller andra onormala och riskfyllda psykiska påfrestningar på individen.

Förhållningssätten i kränkande handlingar präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. Handlingarna medför att enskilda personer och även hela arbetsgrupper påverkas negativt såväl på kort som långsikt.

Generella insatser för att förebygga kränkande särbehandling. (AFS 1993:17 s.3)

I arbetsskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön (AFS 1992:6) preciseras kraven på det ansvar som arbetsgivaren har enligt 3 kap. 2a§ arbetsmiljölagen. Detta Ansvar omfattar många olika arbetsmiljöaspekter. Nedan följer exempel allmänna och övergripande åtgärder som arbetsgivaren kan vidtaga för att förebygga kränkande särbehandling i verksamheten.

- Utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy som bl.a. även deklarerar arbetsgivarens allmänna målsättning, vilja och hållning till arbetstagarna.
- Utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderande personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt.
- Motverka att människor blir negativt bemötta i arbetslivet, t.ex. genom att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsstället. Arbetsgivaren och dennes representanter utgör de främsta föregångarna när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat.
- Ge chefer och arbetsledande personal utbildning och handledning i frågor som rör det arbetsrättsliga systemet, olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser, samspel och konfliktrisker i grupper samt färdigheter i akut bemötande av människor i krissituationer

Det är viktigt inte minst med tanke på att deras egen arbetssituation och arbetsmiljö att de direkt personalledande cheferna har tillfredställande insikt och kunskaper inom dessa områden.

AFS 1993:17 innehåller utöver det ovan citerade en omfattande genomgång av det ansvar arbetsgivare och chefer har för att förebygga att arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling och att denne härigenom i slutändan drabbas av ohälsa ock sjukdom. Arbetsgivare har enligt AFS 1993:17 §§2 – 4 i princip skyldighet att ha en arbetsmiljöpolicy mot kränkande särbehandling.

Brottsbalken.

3:10§, Om brott, som i 7 – 9§§ sägs, har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till straff som i nämnda lagrum säges.

(Brb. 3:7 vållande till annans död, brb. böter eller högst 2 års fängelse), (brb. 3:8 vållande till kroppsskada eller **sjukdom**, böter eller fängelse i högst 6 månader), brb. 3:9 framkallande av fara för annan (böter eller fängelse i högst 2 år)

Brb. 5:1§ om ärekränkning, ”den som utpekar någon som brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnat att utsätta denne för andras missaktning dömes till böter.

Var han skyldig att uttala sig eller var eljest med hänsyn till omständigheterna försvarligt att lämna uppgift i saken, och visar han att uppgiften var sann eller att han hade skäligen grund för den, skall ej dömas till ansvar.

Brb. 5: 2§ är brott som i 1§ sägs att anse som grovt, skall för grovt förtal dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Vid bedömning huruvida brottet är grovt skall särskilt beaktas om uppgiften till sitt innehåll eller den omfattning i vilken den blivit spridd eller eljest var ägnat att medföra allvarlig skada.

Brb. 5:3§ Den som smädar annan genom kränkande tillmäle eller beskyllning eller genom annat skymfligt beteende mot honom, dömes, om gärningen ej är belagd med straff enligt 1 eller 2§, för förolämpning till böter.

Är brottet grovt dömes till böter eller fängelse i högst sex månader.

Regeringsformen och konventionen om de mänskliga rättigheterna Rom 4 nov. 1950

RF 3 kapitel 2§ konventionens artiklar 3, 6 och 13.

Artikel 3, Ingen må utsättas för tortyr eller omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

Artikel 6, Envar skall när det gäller att pröva hans civila rättigheter och skyldigheter eller anklagelser mot honom för brott, vara berättigad till opartisk och offentlig rättegång inom skäligen tid och inför en oavhängig och opartisk domstol, som upprättats enligt lag. Domen skall avkunnas offentligt, men press och allmänheten må utestängas från rättegången eller del därav, av hänsyn till sedligheten, den allmänna ordningen eller den nationella säkerheten i ett demokratiskt samhälle, eller då hänsyn till minderåriga eller parternas privatlivs helgd så kräva eller, i den mån domstolen så finner strängt nödvändigt, i fall då på grund av särskilda omständigheter offentlighet skulle lända till skada för rättvisans intresse.

(Jfr. prop. 1975/1975:197 (citat: "den kränktes uppgifter skall i princip godtagas").

Artikel 13, Envar, vars i denna konventions fri- och rättigheter kränkts skall äga effektiv möjlighet att tala härå inför inhemsk myndighet och detta även i de fall, att kränkningen förövats av ämbetsman i tjänsteutövning.

2) **Kommentarer**

Arbetsmiljölagen och Arbetsskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS) är som synes helt tydliga vad avser kränkande särbehandling i arbetslivet, liksom kopplingen till Brottsbalken 3:10§. Svårigheten att få de som enligt lag och föreskrift har ansvaret för tillse att bestämmelserna efterföljes och att brott mot dessa sanktioneras, att ta detta ansvar beror inte på att de enskilda fallen är speciellt svårbedömda sett ur en opartisk synvinkel. Det beror oftast i stället på ovilja att ta detta ansvar och att medge att en myndighet eller annan offentlig verksamhetsenhet medvetet eller omedvetet har sanktionerat att kränkningar och särbehandling har skett inom den egna organisationen.

Konventionens artikel 13 kan anses ha bäring på de flesta fall av kränkande särbehandling. Den omständigheten att ett anställningsförhållande föreligger, diskvalificerar i och för sig inte den kränkte från det skydd artikeln avser upprätthålla. Frågan är om kränkningen är av den art att den kan anses skyddsvärd enligt artikeln. Några klara undantag synes inte finnas som skulle innebära att en kränkning av en arbetstagare inte skulle vara av den art att den faller in under artikelns skyddskriterier.

Rättssamhällets efterlevnad av regelsystemet

Föreningen Stopp har erfarit att hitintills har samtliga anmälningar för brott mot AFS 1993:17 och Brb. 3:10 avvisats av åklagarmyndigheterna i Sverige, i regel med hänvisning till att ”uppsåt saknas”. De besvär som anförts över besluten har i samtliga fall avvisats, och detta gäller även de som begärt överprövning ända upp till Riksåklagarens nivå. Målsägarens intresse av skydd och rättsäkerhet synes vägas emot den starka presumtion att en arbetsgivares, många gånger en myndighets, påståenden eller förnekande inte kan eller i vart fall inte bör ifrågasättas.

Vi anser att åklagarmyndigheternas tidigare bedömningar bygger på ett par felaktiga presumtioner. För det första synes det vara så att man uppfattar att motparten är en myndighet (*det bör här nämnas att 90% av de kränkta och särbehandlade har arbetat i den offentliga sektorn och 90% av offren är kvinnor, enligt 1990 talets statistik från LO och TCO*) vars handlande alltid presumeras vara oantastligt. Den bevisning som avkräves brottsoffret, för att motsatsen skall anses vara styrkt, är i praktiken inte möjlig att uppnå utan motpartens helhjärtade medverkan (något som är ytterst osannolikt). Åklagarmyndigheternas resonemang bygger enligt vårt förmenande därför på en grundläggande felsyn.

För det första är den angivne är nästan utan undantag en enskild chef på mellannivå och inte en myndighet, även om denna på grund av felaktig information eller ovilja att närmare granska osann information, ställer sig bakom den angivne chefen. Det kan ju knappast vara rimligt att anta att en myndighet medvetet skulle försvara en medarbetares brott mot arbetsmiljölagen, AFS, brottsbalken, den i regeringsformen inskrivna konventionen mot de mänskliga rättigheterna samt myndighetens egen policy mot kränkande särbehandling. Det finns enligt vår mening utrymme för åklagarmyndigheterna och utredande organ att göra en betydligt mer nyanserad bedömning av dessa anmälningar.

Att en myndighet kan vilseföras av en enskild chef på mellannivå och att efter att ha fått del av en (kanske flerårig) förtalskampanj mot den drabbade, kan ha kommit att skaffa sig en oriktig bild av bakgrunden till det problem som skall behandlas, är mera legio än undantag.

Det finns givetvis också ett egenintresse att tro på den kränkande chefen. Dels kan kostnaden för att göra den drabbade ekonomiskt skadeslös påverka en avdelnings budget negativt. Dels kan det finnas en ovilja att medge att man från ledningens sida brustit i omdöme vid tillsättningen av denna chefsbefattning (*culpa et velicipendo et contrahendo*, d.v.s. arbetsgivaransvaret).

För det andra finns det en stark presumtion för att i de (**OBS enligt gängse uppfattning**) ”jämförelsevis få fall av mobbing” som förekommer, så har den drabbade huvudansvaret för sin situation. Uppfattningen är i regel att påståendena från den drabbade är groteskt överdrivna och beror på ovilja från denne att inse sitt eget ansvar för situationen.

En annan allmän uppfattning är också att de drabbade personerna i regel är svåra för att inte säga omöjliga att samarbeta med. De är lättkränkta, konspiratoriskt lagda och rättshaveristiska i sin allmänna inställning till i stort sett allt. Deras arbetskamrater vill i regel också bli av med dessa besvärliga personer, och fackföreningarna kan sällan finna orsak att ställa sig bakom den kränktes och särbehandlades inställning. Dessutom, hävdar den mobbade chefen ofta, är det andra personliga problem som ligger bakom den kränktes förhållningssätt.

Mobbade chefer framhåller inte sällan att det sannolikt är äktenskapliga eller andra relationsproblem som den mobbade tar med sig till arbetsplatsen. Påståendet styrks i regel av

att de drabbades äktenskap inte sällan havererar i samband med den hopplösa och förtvivalade kamp dessa driver i sina försök att få upprättelse.

Finns det någon grund för dessa vitt sprida presumtioner? Nja och Nej kan man säga. För det första bör det framhållas att mobbingfallen inte alls är några få undantagsfall. Enligt tidigare statistik räknade man med att ca. 250.000 personer i Sverige var långtidssjukskrivna på grund av mobbing på arbetsplatsen (*denna statistik har sammanställts av TCO och LO, och finns (eller fanns) tillgänglig bl.a. på Arbetslivscentrums bibliotek. Sammanfattningen förmedlades till dåvarande socialdemokratiska regeringen omkring slutet av 90-talet. och är givetvis inte dagsaktuell*) Informationen har legat på den tidigare socialdemokratiska regeringens bord under en längre tid. Då Försäkringskassan i stor omfattning har börjat utförsäkra många av de drabbade (inte minst de som lider av depression), så har siffrorna nu kraftigt förändrats. Den ovannämnda statistiken är i givetvis nu inaktuell men klart är att problemet alltjämt är omfattande. Framlidna professorn i psykologi Heinz Leyman som forskade i problem kring kränkningar och särbehandling på arbetsplatserna redan på 1980-1990 talet kom fram till att det statistiskt sett förekom ca. 100 - 300 självmord årligen på grund av mobbing på arbetsplatsen. Ingenting tyder på att detta har förändrats till det bättre, utan snarare på att problemet har ökat. Sedan dess har således upp till ca. 7000 arbetskamrater tagit sina liv. Det innebär att i stort sett varje arbetsdag tar en arbetskamrat sitt liv på grund av att de utsatts för kränkande särbehandling.

Det är mycket viktigt att förstå att anmälningar avseende brott mot arbetsmiljölagen m.m. nästan undantagslöst har föregåtts av en i regel flerårig process. Den ansvarige chefen brukar regelmässigt ha sett till att bedriva en lång förtalskampanj mot den drabbade. I mönstret ingår att exempelvis att vid veckans eller månadens sammanträden med fackföreningens representanter och/eller verksledning berätta "dagens historia" (vars innehåll alltid är nedvärderande) om det utsedda offret för kränkningar och särbehandling. Brottoffret, vars trovärdighet alltmer underminerats, utsätts därefter för ständigt eskalerande kränkningar. Detta bryter så småningom ned den drabbade som till slut går in i en depression. I mönstret ingår att offret söker förstå vad som pågår utan att få något grepp om sin situation. Efter en tid börjar arbetskamraterna dra sig undan offrets förtvivalade försök att finna förklaringar, stöd och förståelse för sin situation.

Chefen "*elake Måns*" har givetvis också i regel sina anhängare "*Bill och Bull*" som förser chefspersonen med skvaller och olika negativa påståenden (var av i regel inget tål närmare granskning). Chefen kan nu "sanningsenligt" hävda att hans/hennes personal delar hans/hennes kritiska uppfattning om den kränkte. Den drabbade blir alltmer isolerad och slutligen börjar även äktenskapet knaka i fogarna och skilsmässan är inte sällan ett faktum. Offret har när detta stadium nås ofta sedan länge varit sjukskriven och djupt deprimerad. Han/hon har också till slut upptäckt (som forskaren Heinz Leyman också mycket riktigt kom fram till) att han/hon **inte har någonstans att vända sig** med sina problem. Såväl livskamraten, vännerna, arbetskamraterna, fackföreningen och myndighetens ledning, försäkringskassan och rättsväsendet har vänt den tidigare ofta uppskattade och respekterade personen ryggen.

Den kränkande chefen kan nu triumferande peka på att han/hon hade rätt. Se själva, kan denne påpeka, hur virrigt och rättshaveristisk den mobbade uppträder. Det framhålls att det är tydligt att problemet var av privat natur som exempelvis äktenskapliga problem och/eller

den drabbades sociala oförmåga. Och visst blev det med tiden så, men då glömmes eller förtränges de inblandade gärna den process som ledde fram till detta. De externa betraktarna såsom högre chefer, fackföreningen, försäkringskassan m.fl. är i stort sett i samtliga fall okunniga om vad som i verkligheten föregått det personliga haveriet, eller i vart fall ointresserade av att närmare granska situationen. De anmälningar om brott mot Arbetsmiljölagen och AFS högre chefer får in lägges i regel alltid undan utan åtgärd.

Kan då inte facket vara mera lyhört och agera för att stödja sina drabbade medlemmar? I stort sett kan man svara nej på den frågan. För det första har de fackligt aktiva sedan länge matats med negativ information om den drabbade (så man "vet" ju med vem man har med att göra). Att sedan söka upp facket och "tala i egen sak" visar sig i stort sett alltid vara meningslöst, ingen kommer att lyssna. De kontakter facket tar med de arbetskamrater som är villiga att ge sina synpunkter på offret (nämligen "Bill och Bull") ger som regel ingenting som avviker ifrån vad chefen påstått. Det är få arbetskamrater som har civilkurage nog att ifrågasätta "elake måns" och hans proselyter. (Forskaren Leyman skriver i en av sina avhandlingar att "**till slut uppstår det negativa myter kring den drabbade**"). Mot denna bakgrund är det förvånande att inte fler tar sina liv. Säkert är att det finns stunder då i stort sett alla drabbade har stått vid randen till ett sådant steg. ***Kan någon icke drabbad föreställa sig hur det känns att göra den resan?***

Fackföreningen skall om den skall agera för den drabbade, tvingas gå emot företagets ledning (som också fått ta del av "myterna") och arbetskamraterna (läs bl.a. "Bill och Bull") samt ifrågasätta "den allmänna bilden" av den drabbade. Frågan facket ställs inför är om det finns vägande skäl att offra förhandlingsklimatet på arbetsplatsen, vilket kommer drabba medlems- kollektivet, och inte att förglömma i vis mån den personliga karriären. Vad kan då en facklig aktiv som upplever att något inte stämmer med den bild chefen vill ge och som känner att han borde agera, uppnå? Tyvärr nästan aldrig någonting positivt. De ytterst få fackligt aktiva som försökt engagera sig har nästan undantagslöst dragit på sig ledningen och även de fackliga kamraternas ovilja. Resultatet blir i regel att ytterligare en person hamnar "ute i kylan". Vi måste konstatera att facket åtminstone på lokal nivå (oaktat alla förväntningar de har på sig) är bakbundna i dessa sammanhang.

Tyvärr innebär fackets dilemma också att mobboffrets sista halmstrå rycks undan. Han/hon måste nu ensam, mot arbetsgivaren, fackets och arbetskamraternas (Bill och Bull) kompakta motstånd, "tala i egen sak". **Den drabbade har nu ingenstans att vända sig** (som professor Heinz Leyman har konstaterat) och ingen absolut ingen lyssnar på vad denne har att säga.

Skall facket överhuvudtaget kunna agera, måste dessa frågor lyftas upp till en central nivå. Dock blir det alltid så att de på central nivå tar kontakt med kollegorna på den lokala nivån för att informera sig, och skapa sig en bild av vad som hänt. Det är sedan inte svårt att förstå hur den information de får kommer att påverka intresset på central nivå, för att ta sig ann frågan. I några få fall har central fackförening medgivit finansiering av ett rättsligt ombud för den drabbade. Detta har i stort sett alltid lett till ett lyckat resultat för brottsoffret, men detta är snarare undantagen som bekräftar regeln.

Det finns i dag bara en samhällsaktör som kan göra något åt problemet, och som också har mandat, ansvar, instrument och skyldighet att agera.

Det är de rättsvårdande instanserna. Åklagarmyndigheterna måste ändra sin inställning till de drabbade brottsoffren. Man har, som ovan nämnts, helt orimliga krav på bevisning som styrker att uppsåt finnes. Det finns rättskällor som ger utrymme för ett annat förhållningssätt bl.a. i prop. 1975/1975:197 (citat: "den kränktes uppgifter skall i princip godtagas"). Det finns också starka paralleller till förtalsbrott här. Det är legio att, som i det aktuella fallet, förekommer osanna och falska uppgifter och påståenden gentemot offret. För det första bör hänsyn tas till den nationella omfattning problemet har. För det andra den oerhört ingripande och destruktiva och Kafka-liknande situation de drabbade hamnar i då de oftast förlorar arbete, hem och familj och i många fall sitt liv. Dessutom fräntas de i princip helt sin rättskapacitet och rättshabilitet samt får sin ekonomi sönderslagen. Det senare är, mot bakgrund av att försäkringskassan numera undantagslöst utförsäkrar dessa brottsoffer, synnerligen allvarligt.

Mot denna bakgrund torde det finnas utrymme att bedöma att åtal av särskilda skäl anses påkallat ur allmän synpunkt, något som lagen kräver för att en åklagare skall kunna väcka åtal i förtalsmål (jfr. Brb. 5:5§) om inte den drabbade är under 18 år. Att istället upprätthålla ett asymmetriskt beviskrav, med helt olika bedömningar av huruvida uppsåt skall anses styrkt eller ej, kan knappast ha varit lagstiftarens eller samhällets mening.

Det är nästan undantagslöst arbetsgivaren som sitter på all dokumentation i ett ärende där ett kränkt brottsoffer skall bedömas och behandlas, såsom kommunikation med fack, försäkringskassan och läkare. Offret nekas i dessa fall i stort sett alltid att få del av innehållet i denna kommunikation och övrig dokumentation, och ges ingen möjlighet att yttra sig över oriktiga uppgifter och felaktigheter. Inte sällan nekas den utstötta någon som helst förklaring till varför han/hon drabbats. Det är svårt att befria sig ifrån tanken att de skäl som anförs internt i kränkningens ärenden inte tål någon som helst opartisk granskning.

Utan att åklagarmyndigheten initierar en utredning där arbetsgivaren tillhålls att redovisa sina skäl för särbehandlingen, för en opartisk granskning, har denna kategori av brottsoffer ingen möjlighet att få sin sak prövad. Det förekommer inte att ett kränkt och särbehandlat brottsoffer, speciellt inte efter att under lång tid ha levt på försäkringskassans ersättningar eller är utförsäkrad, kan matcha en arbetsgivares ekonomiska och juridiska resurser. Om rättvisa i Sverige skall heta pengar kan man inte, som ovan nämnts, leva upp till Romkonventionens krav på rätt till opartisk rättslig prövning och bedömning. (Det rättsskydd hemförsäkringarna ger, omfattar inte denna typ av tvister).

Det är högst rimligt att anta att om det skulle finnas relevant grund för allvarliga anmärkningar mot en medarbetare, torde det inte röna några som helst problem att lägga fram dessa för opartisk granskning. I de fall rimlig grund för anmärkning mot en arbetstagare finnes, synes det också vara fallet att man gärna öppet redovisar dessa.

Det måste också framhållas att det finns all anledning att misstänka att en kränkande chef ogärna vill att en anmälan om kränkning skall bedömas av en opartisk myndighet, bl.a. av ovan nämnda skäl.

Så snart skvaller och obestyrkta påståenden skall granskas visar det sig i regel att i stort sett alla sådana uppgifter bygger på vaga och omtolkade andra eller tredje handsuppgifter utan substans eller är rent påhittade, och att det är få som själva vill stå för någon påhittad eller tveksam, negativ sakuppgift om den kan komma att granskas opartiskt.

Åklagarmyndigheterna är kanske av processekonomiska skäl ovilliga att ta ett första steg då man kanske tror sig öppna Pandoras ask,. Fråga är dock om detta är ett juridiskt hållbart skäl till att inte upprätthålla den allmänna rättsäkerheten. Sammanfattningsvis är det en fråga om vem som skall ha rätt till rättsäkerhet i vårt land. Alla även du som läser detta kan drabbas en dag, föreningen STOPP har medlemmar och sympatisörer på alla nivåer i samhället.

Att detta också är ett nationellt trauma som måste få sin lösning, det går inte i längden att ignorera. Det är idag kanske fler än 30 - 40.000 medborgare, de utförsäkrade ej inräknade, som får sina liv bokstavligen slagna i spillror av helt irrationella skäl. Det är inte heller bara den mobbade som drabbas av den kränkande chefen, även hustru/sambo, barn och ibland övriga släktingar drabbas direkt och indirekt. Det är kan bl.a. vara mer än 7000 barn eller syskongrupper som mist en förälder sedan 1980-talet på grund av kränkande särbehandling. Den offentliga sektorn har med tiden lyckats skapa ett mentalt Gulag i Sverige.

Då det gäller eventuella farhågor av ovannämnda processekonomiska skäl, torde de flesta fall av kränkningar och särbehandling snabbt kunna lösas av arbetsgivaren så snart det står klart att deras sätt att efterleva aktuella lagar och förordningar kan komma att granskas av opartiskmyndighet. Vi tvivlar på att någon arbetsgivare öppet vill hävda att de aktivt motsätter sig att efterleva de aktuella lagarna, föreskrifterna och sin egen policy mot kränkande särbehandling. De kostnader för samhället som emanerar ur oviljan att följa och tillämpa Romkonventionen, lagar, föreskrifter och interna regler mot särbehandling, är ofantliga och uppgår enligt många bedömare till mångmiljardbelopp. Detta är sannolikt en av orsakerna till att den privata sektorn ser till att de är relativt förskonade ifrån denna typ av problem eller att de löser dem snabbt, effektivt och med hänsyn till båda parter.

3) **Den internationella utvecklingen**

Under våren 2006 inbjöds vår förening till ett EU-seminarium angående problemet med kränkningar och särbehandling i arbetslivet i Brighton GB. Av de inbjudna länderna var det bara Sverige som inte skickade någon representant från regering, myndighet (läs arbetsmiljöverket) eller universitet. Det framkom att flera av Europas länder utreder, förbereder eller har infört lagar som siktar på att effektivt komma till rätta med problemet. Bl.a. Frankrike, Belgien, Australien och England har infört möjligheter för offren att få myndighetsstöd för att få sina fall opartiskt granskade i enlighet med Romkonventionen. I Norge finns initiativet ”jobbing utan mobbing” som hitintills visat mycket goda resultat. Flera länder utreder möjligheten att införa denna typ av åtgärder för att komma till rätta med problemen.

Bl.a. bygger en sådan lagstiftning eller framlagda lagförslag på synen att den kränktes uppgifter i princip skall godtagas och att det är arbetsgivaren som skall visa att kränkning ej skett (Jfr. prop. 1975/1975:197 citat: "den kränktes uppgifter skall i princip godtagas" ovan nämnd). Vidare har de nämnda nationerna infört att en myndighet eller tredje part, (en slags kränkingsombudsman eller åklagare), skall intervensera i anmälda ärenden.)

Att Sverige inte hade sänt någon officiell representant väckte en hel del uppmärksamhet. Detta speciellt som den svenska lagstiftningen på området varit inspirationskällan bakom de lagstiftningsprojekt som flera EU-länder nu driver. Att Sveriges lagar på området inte alls tillämpas är man dock tyvärr helt medvetna om.

I sin bok ”Mobbarna och rättvisan” nämner journalisten Maciej Zaremba några vägledande rättsfall ifrån bl.a. Frankrike, Belgien och Storbritannien.

Frankrike

Dom mot Reanult 17 december 2009 i Tribunal des Affaires de Securite sociale des Hautes-de Seine, dossier nr 08-91923/N.

Dom mot Carrefour 15 januari 2009 i Le cour d’appel de Chambéry)

Belgien

Dom mot rektor Van Overstraetén, i Cour du Travail de Bruxelles, ref 311, 29 augusti 2008.

England

Dom mot Deutsche bank i The Hig Court of Justice, London 1 augusti 2006 Case no: TLO/05/0753.

Vi i föreningen Stopp anser att det är hög tid för Sveriges ansvariga politiker, myndigheter och fackföreningar att vakna.

Ted Bondefalk

Jur.kand.