



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I GÖTEBORG**

Avd. 3

DOM
2022-04-28
Meddelad i Göteborg

Mål nr
14963-21

KLAGANDE

Värmlands tingsrätt

MOTPART

Arbetsmiljöverket

ÖVERKLAGAT BESLUT

Arbetsmiljöverkets beslut 2021-11-29, dnr 2021/041555, se bilaga 1

SAKEN

Föreläggande med vite enligt arbetsmiljölagen (1977:1169), förkortad AML

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten ändrar det överklagade beslutet endast på så sätt att den tid då åtgärderna i föreläggandet senast ska vara genomförda bestäms till fyra månader från lagakraftvunnen dom.

Förvaltningsrätten avslår överklagandet i övrigt.

DET ÖVERKLAGADE BESLUTET

Arbetsmiljöverket beslutade den 29 november 2021 att förelägga Värmlands tingsrätt med vite om 300 000 kr att senast den 29 april 2022 ha genomfört sex åtgärder. Aktuella åtgärder och skälen för beslutet framgår av bilaga 1.

YRKANDEN M.M.

Värmlands tingsrätt yrkar att det överklagade beslutet ska upphävas och anför i huvudsak följande. Tingsrätten bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetar fortlöpande med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I detta ingår att motverka och vid behov hantera konflikter och kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är oacceptabelt och tingsrätten arbetar kraftfullt med dessa frågor och kommer fortsatt att arbeta med det.

Arbetsmiljöverket förelägger nu tingsrätten vid vite att genomföra olika åtgärder. Dessa åtgärder har redan genomförts eller håller på att genomföras, varför det saknas skäl att vitesförelägga tingsrätten. Föreläggandet är dessutom alltför oprecist för att kunna kombineras med vite. Konflikter vid en arbetsplats kan uppstå av flera orsaker. De kan ha koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, likväl som det kan vara personbundet. Oavsett anledning så är tingsrätten av uppfattningen att det är väldigt viktigt att komma till rätta med problemen.

Vad gäller det första kravet så har resultatet från medarbetarundersökningen 2020 medfört att man har fastställt åtgärder i en handlingsplan och haft månatliga avstämningar av denna handlingsplan. Planen innehöll bland annat riktade åtgärder mot bristfälligt bemötande. Resultatet av medarbetarundersökningen har även följts upp vid medarbetarsamtal. Genom arbetet med medarbetarundersökningen 2020 har det första kravet uppfyllts varför något vitesföreläggande inte behövs. Nya undersökningar kommer ske löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. På tingsrätten genomförs

dessutom en skydds rond varje år med syftet att utreda arbetsmiljöförhållanden inom fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö. Syftet med en skydds rond är inte att specifikt utreda de förhållanden som kan leda till konflikter och kränkande särbehandling. Aktuell skydds rond var därför inte tingsrättens sätt att fördjupa sig i frågan. Anledningen till att skydds ronden inte genomfördes anonymt är för att uppkomna brister inte skulle åtgärdas vid anonymitet. Det kan även tilläggas att medarbetarundersökningen som gjordes år 2021 visade att andelen medarbetare som uppgett att de känt sig kränkta har minskat. Arbetsmiljöverkets påstående att det vid inspektion endast framkom att arbetsgivaren identifierat hierarkier som bakomliggande orsak till kränkande särbehandling är felaktigt.

Avseende det andra kravet är ett föreläggande i denna del inte befogat när syftet är att motverka kränkande särbehandling. Föreläggandet är även alltför oklart formulerat för att kunna kombineras med vite. Oavsett så är arbetet på en tingsrätt författningsreglerat. För att underlätta arbetet har handläggningsrutiner tagits fram. Arbetsmiljöverket har missförstått situationen vilket troligen grundar sig i att de har haft samtal med handläggare där de fått höra om situationer där man känner sig osäker på vad man ska göra. Att sådana situationer uppkommer är en självklarhet. Det är omöjligt att utforma handläggningsrutiner som ger svar på allt. Alla arbetstagare känner dessutom till vem man ska vända sig till. Det finns inte heller några tveksamheter kring vilka befogenheter arbetstagarna har för att utföra sina arbetsuppgifter. Det andra kravet måste således ses som obefogat och alltför oprecist. Det har dessutom gjorts individuella intervjuer med samtliga domstolshandläggare där det konstaterats att det inte föreligger några tveksamheter i de delar som föreläggandet avser.

Vad gäller krav tre så har resultatet från medarbetarundersökningen 2021 analyserats på APT-möten vid respektive enhet där områden som ska behållas

respektive förbättras fastställts. Riskbedömning och åtgärdsplanering på helhetsnivå för tingsrätten genomförs. Kravet är därför uppfyllt.

Avseende det fjärde kravet så har alla arbetstagare enhetsvis medverkat i analysen och riskbedömningen varför kravet är uppfyllt.

Tingsrätten uppfyller vidare krav fem. Detta då företagshälsovården anlitas i stor omfattning för att upptäcka, förebygga och minimera arbetsmiljörisker samt för arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården har också genomfört olika undersökningar, utbildningar och utredningar. Bland annat så har tre anmälningar om kränkande särbehandling utretts genom företagshälsovården. Domstolsverkets specialistkompetens inom HR anlitas ofta samt chefen för Domstolsverkets arbetsgivarenheter och Domstolsverkets arbetsrättsjurist har anlitsats i ett enskilt personalärende.

Även det sjätte kravet är uppfyllt då samtliga chefer sedan tidigare har individuella erfarenheter av arbetsmiljöfrågor utifrån olika bakgrunder. Det är även viktigt med vidareutveckling av chefskompetensen. Samtliga chefer har genomgått utbildningar inom arbetsmiljöområdet.

I alla avseenden måste vitesföreläggandet anses vara för otydligt för att kunna kombineras med vite. Vitesföreläggandens tydlighet har behandlats i en rad rättsfall. Ett vitesföreläggande ska ange just de åtgärder som ska vidtas. Vitet måste vara knutet till en klart definierad prestation eller underlåtenhet. Det ska inte utföras på det sättet att det endast anges vilket resultat som ska uppnås.

Arbetsmiljöverket anser att överklagandet ska avslås men medger ändring i den delen att föreläggandet ska träda i kraft senast fyra månader efter lagakraftvunnen dom. Arbetsmiljöverket anför i huvudsak följande. Flera medarbetare på Värmlands tingsrätt har uppgett att de upplever sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling. I det överklagade beslutet har de ställt

framåsyftande krav för att Värmlands tingsrätt ska förebygga risken för ohälsa bland sina medarbetare.

Vad gäller deras första krav framgår det av medarbetarundersökning att en hög procent av arbetstagarna har uppgett att de känt sig utsatta för kränkande särbehandling, vilket är allvarligt. Tingsrätten menar att de redan har undersökt de förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till konflikter och kränkande särbehandling utifrån de åtgärder som vidtagits enligt handlingsplanen av den 7 december 2020. Vid inspektion den 1 september 2021 framkom att arbetsgivaren endast hade identifierat hierarkier som en bakomliggande orsak till kränkande särbehandling och konflikter. Det framkom också att problematiken kvarstod, vilket även medarbetarundersökningen från 2021 visar. Mot bakgrund av de allvarliga signaler om förekomst av kränkande särbehandling vid Värmlands tingsrätt bedömer de att tingsrätten behöver undersöka de förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till konflikter och kränkande särbehandling. Kravet avser att undersöka förhållanden för att arbetsgivaren ska kunna identifiera bristerna inom organisationen, varefter arbetsgivaren kan bedöma riskerna och vidta adekvata åtgärder för att faktiskt komma till rätta med problematiken och främja en god arbetsmiljö.

Angående det andra kravet framkom vid inspektionen att inte alla medarbetare följer de rutiner och arbetssätt som arbetsgivaren har beslutat om. Det framkom även att det finns oklarheter beträffande vem man som arbetstagare ska vända sig till för att få stöd eller hjälp när behov uppstår. Aktuella uppgifter lämnades av fackligt förtroendevalda och skyddsombud. Värmlands tingsrätt menar att dessa uppgifter inte stämmer. På grund av att arbetstagarnas representanter och arbetsgivaren har olika uppfattning i frågan anses det att tingsrätten behöver undersöka detta för att få en tydlig bild av arbetstagarnas situation. Aktuellt krav bedöms vara tydligt och precist. Med ”arbetstagare” menas samtliga

yrkesgrupper, inklusive chefer. Vad gäller ”särskilda sätt” menas rutiner och de arbetssätt som arbetstagare förväntas följa.

Vad gäller krav sex menar tingsrätten att de redan uppfyller detta krav. Verket har inte tagit del av uppgifter om vilka kunskaper som tingsrättens chefer fått sedan inspektionen. Verket har inte heller fått någon uppgift om vilka förutsättningar tingsrättens chefer har fått för att kunna omsätta kunskaperna i det praktiska arbetsmiljöarbetet eller uppgift om hur dessa förutsättningar skiljer sig från de tidigare.

Avslutningsvis anses det att kraven i det överklagade beslutet är tillräckligt tydliga och specificerade.

SKÄLEN FÖR FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Tillämpliga bestämmelser m.m.

Enligt 2 § lagen (1985:206) om viten (viteslagen) ska ett vitesföreläggande vara riktat till en eller flera namngivna fysiska eller juridiska personer (adressater). Om föreläggandet innebär en skyldighet för adressaten att vidta en viss åtgärd, ska det av föreläggandet framgå vid vilken tidpunkt eller inom vilken tidsfrist åtgärden ska vidtas. Vite får inte föreläggas om adressaten kan antas sakna faktisk eller rättslig möjlighet att följa föreläggandet. Ett vitesföreläggande ska delges adressaten.

Arbetsgivaren ska enligt 3 kap. 2 § AML vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsmiljöverket har enligt 7 kap. 7 § AML möjlighet att gentemot den

som har skyddsansvar enligt lagen besluta de förelägganden och förbud som behövs för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas. Ett sådant beslut får förenas med vite.

Förvaltningsrättens bedömning

Förvaltningsrätten konstaterar inledningsvis att vitesföreläggandet är lagligen grundat, riktat till en bestämd adressat, innehåller en bestämd tidsfrist inom vilken åtgärderna ska vara vidtagna och har ett fastställt vitesbelopp. Flera av de grundläggande förutsättningarna för vitesföreläggandet är därmed uppfyllda.

Förvaltningsrätten ska dock även ta ställning till om vitesföreläggandet uppfyller kraven på precision och tydlighet. Först om så är fallet prövar förvaltningsrätten om de förelagda åtgärderna behövs för att AML eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas och om åtgärderna är ändamålsenliga och proportionerliga.

I rättsfallet HFD 2020 ref. 28 har Högsta förvaltningsdomstolen prövat hur preciserat ett vitesföreläggande behöver vara. I rättsfallet uttalar Högsta förvaltningsdomstolen följande. Utgångspunkten vid en prövning av om ett vitesföreläggande är tillräckligt preciserat är att den som föreläggandet riktar sig till måste vidta just de åtgärder som anges i föreläggandet. En tillsynsmyndighet får inte begränsa sitt ansvar till att konstatera att det finns brister i ett visst avseende och sedan lämna över till föreläggandets adressat att avgöra vilka åtgärder som krävs för att kraven i den aktuella regleringen ska uppfyllas. Adressaten kan då komma att försättas i situationen att behöva vidta den ena åtgärden efter den andra utan att säkert kunna avgöra om åtgärden innebär att föreläggandet följts eller inte. Den som ett föreläggande riktar sig till måste istället få tydliga uppgifter om vad denne ska göra eller underlåta för att följa föreläggandet. Denna information måste i allt väsentligt framgå av själva föreläggandet. Det finns endast ett

begränsat utrymme att tolka föreläggandet mot bakgrund av vad som förekommit vid olika kontakter mellan myndigheten och adressaten (se t.ex. RÅ 1990 ref. 39 och RÅ 1994 ref. 29).

Av föreläggandet framgår sex krav som måste uppfyllas från arbetsgivarens sida. Kraven speglar i mångt och mycket föreskrifterna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Förvaltningsrätten bedömer att kraven i föreläggandet, lästa tillsammans med skälen för beslutet, anses vara tillräckligt tydliga och precisa för att Värmlands tingsrätt ska kunna utläsa vilka åtgärder som behöver vidtas. Av kraven framgår t.ex. att de ska vidta undersökningar, bedömningar och åtgärder, vilka får anses ha en tydlig handlingsdirigerande kraft. Vad Värmlands tingsrätt anfört i denna del om oprecisa krav får också anses vara motsägelsefullt eftersom tingsrätten samtidigt anser sig redan uppfylla flertalet krav.

Nästa fråga blir därmed om föreläggandet är befogat och om kraven har varit proportionerliga och rimliga.

Arbetsmiljöverket har initierat ärendet efter inkommen anmälan och tidigare inhämtade uppgifter från verksamheten. Den 1 september 2021 genomfördes en inspektion på distans på Värmlands tingsrätt. Värmlands tingsrätt menar att det saknas skäl för föreläggandet då åtgärderna redan har eller håller på att genomföras. Förvaltningsrätten saknar anledning att ifrågasätta Arbetsmiljöverkets uppgifter om de brister som har identifierats vid inspektionen och genom andra inkomna uppgifter. Det anses positivt att Värmlands tingsrätt vill komma till rätta med sina problem och det finns inte skäl att ifrågasätta tingsrättens ambitioner i sig. Det kan konstateras vara av vikt att tingsrätten vidtar undersökningar och riskbedömningar avseende bakomliggande orsaker för att komma till rätta med eventuella brister innan dess att åtgärder vidtas. Av underlaget i målet framkommer att arbetsgivaren och arbetstagarernas representanter har olika inställning till om vissa uppgifter

stämmer eller inte, vilket tydliggör vikten av att undersöka bakomliggande orsaker samt otydligheter på arbetsplatsen. Det är inte möjligt att bedöma om vidtagna åtgärder har fått avsedd effekt på arbetsmiljön. Förvaltningsrätten bedömer inte heller att de uppgifter som Värmlands tingsrätt har lämnat medför att någon slutsats kan dras som visar att föreläggandet, vid tidpunkten för utfärdandet, var obehövt.

Sammanfattningsvis bedömer förvaltningsrätten att Arbetsmiljöverket har haft skäl att meddelade det aktuella föreläggandet och att dess krav är tillräckligt tydliga och preciserade. Det har inte framkommit skäl att bestämma annat vitesbelopp än det Arbetsmiljöverket har beslutet om i det överklagade beslutet. Arbetsmiljöverket har alltså haft skäl för sitt beslutet. Beslutet ska därför endast ändras på så sätt att ny tid för fullgörande bestäms till fyra månader efter lagakraftvunnen dom.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 2 (FR-03)

Kristian Karlemon

Rådman

I avgörandet har även nämndemännen Helena Kozan, Rikard Larsson och Ingbritt Barcklund deltagit.

Föredragande i målet har varit förvaltningsrättsnotarien Thea Westh.



**ARBETSMILJÖ
VERKET**

BESLUT

Datum
2021-11-29

Vår beteckning
2021/041555

Sid
1 (8)

Enheten för region mitt
Helene Sandberg, 010-730 94 80
Britt-Marie Henriksson, 010-730 92 96
Anna Öder, 010-730 92 68

Värmlands tingsrätt
varmlands.tingsratt@dom.se

FÖRVALTNINGSRÄTTEN I KARLSBORG	
Avd. 3	
INKOM:	2021-12-21
INÅKOMR:	8080-22-22
ANÄTBILR:	94963-21
AKTBIL:	5

Delgivning

Föreläggande med vite

Ert organisationsnummer: 202100-2742
Arbetsställe: Värmlands tingsrätt
Besöksadress: Stora torget, Karlstad

Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 300 000 kronor att senast den 29 april 2022 ha genomfört följande åtgärder:

1. Ni ska undersöka de förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till konflikter och kränkande särbehandling. Undersökningen ska omfatta samtliga yrkesgrupper inklusive chefer.

Se 4 och 13 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö och 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

2. Ni ska undersöka om arbetstagarna känner till:

- a) om det finns särskilda sätt som de ska utföra arbetet på och i så fall hur,
- b) vem de ska vända sig till för att få stöd och hjälp för att utföra arbetet om det avviker från överenskommet sätt, och
- c) vilka befogenheter de själva har att bestämma över punkt a och b.

Se 10 § AFS 2015:4.

3. Utifrån resultatet av undersökningarna ska ni bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall på grund av förhållandena i er verksamhet.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och av den ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga eller inte.



Ni ska, utifrån riskbedömningen, åtgärda de förhållanden i arbetsmiljön som kan leda till kränkande särbehandling. De åtgärder som ni inte genomför omedelbart ska ni föra in i en skriftlig handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå:

- när åtgärderna ska vara genomförda,
- vem som ska se till att åtgärderna genomförs, och
- när resultatet av genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Se 8 och 10 §§ AFS 2001:1 och 10 och 13 §§ AFS 2015:4.

Upplysning

Exempel på förhållanden som är viktiga att vara uppmärksam på är förekomst av konflikter, arbetsbelastning, otydligheter i organisationen, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling.

Det är viktigt att det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling genomförs respektfullt, sakligt och systematiskt.

4. Ni ska ge arbetstagarna och skyddsombud möjlighet att medverka i uppfyllandet av krav 1, 2 och 3.

Se 4 § AFS 2001:1.

5. Ni ska anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån med kunskaper inom det organisatoriska och sociala arbetsmiljöområdet för att uppfylla krav 1, 2 och 3.

Se 12 § AFS 2001:1.

6. Ni ska säkerställa att samtliga chefer har kunskaper om hur man förebygger och hanterar konflikter och kränkande särbehandling.

Ni ska också säkerställa att cheferna har förutsättningar att omsätta kunskaperna i praktiken.

Se 6 § AFS 2015:4.



Reglerna om att vi har rätt att fatta beslut om föreläggande och förena beslutet med vite finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

Vad är föreläggande och vite?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd.

Ett vite är ett penningbelopp som man kan tvingas betala om man inte följer en myndighets beslut.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att uppfylla kraven. Ni ska alltid göra det som behövs, så att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

Bakgrund

Arbetsmiljöverket initierade det aktuella ärendet efter en inkommen anmälan och den kunskap vi har inhämtat avseende er arbetsmiljö vid tidigare tillsyn av er verksamhet (se ärende med beteckning 2019/073057 och 2021/022592).

Den 1 september 2021 genomförde vi en inspektion av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. På grund av pandemin skedde inspektionen på distans.

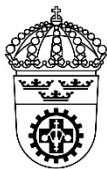
Ni har för närvarande 55 anställda fördelade på fyra enheter, notarier, administration, domstolshandläggare och domare/rådmän. På den administrativa enheten arbetar ordningsvakter, tekniker och receptionister. Ledningsgruppen består av lagmannen och tre enhetschefer.

Skäl för vårt beslut

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö. Vi bedömer att det finns brister i er arbetsmiljö, som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig.

Krav 1, 2 och 3

Hösten 2020 genomförde ni en medarbetarundersökning, som en planerad aktivitet i ert systematiska arbetsmiljöarbete. Resultatet av undersökningen visade att det fanns arbetstagare som svarat att de blivit utsatta för kränkande särbehandling.



I december 2020 upprättade ni en handlingsplan som vi uppfattade att ni fortfarande arbetade med. Ni har en policy och framtagna värdeord för hur man ska bete sig mot varandra och anförde att ni tar upp om kränkande särbehandling på personaldagar, arbetsplatsträffar och vid enskilda samtal mellan chef och arbetstagare.

En psykosocial skydds rond genomfördes under våren 2021. Ombuden framförde att den psykosociala skydds ronden/undersökningen hade mycket låg svarsfrekvens, endast 7 av 55 svarade. Det var inte möjligt att vara anonym, vilket de framförde som en orsak till den låga svarsfrekvensen. Ni hade inte gjort någon egen analys av varför så få valde att medverka.

När det gäller kränkande särbehandling kan det både finnas personrelaterade och arbetsrelaterade handlingar men alla former av kränkande handlingar kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför den sociala gemenskapen. Det påverkar både de direkt berörda men ofta hela verksamheten på ett negativt sätt vilket både ni och ombuden uppgav stämmer in hos er. Det har framkommit att det finns arbetstagare som upplever ohälsa och som upplever sig stå utanför den sociala gemenskapen.

Ni vidhåller att era konflikter och upplevelser av kränkande särbehandling är personrelaterade handlingar mellan individer som inte beror på organisatoriska och sociala faktorer. Samtidigt har det förts fram flera faktorer som kan leda till att konflikter kan uppstå.

För att kunna vidta adekvata åtgärder måste ni först identifiera de bakomliggande orsakerna och riskbedöma dessa, det har ni inte gjort tillräckligt tydligt. Vi bedömer att era vidtagna åtgärder för att förhindra förekomst av konflikter och kränkande särbehandling inte har gett resultat i er verksamhet. Er senaste undersökning kan inte anses omfatta hela er verksamhet eftersom ert underlag av arbetstagare som valt att svara var väldigt lågt. Vi anser därför att ni ska genomföra en undersökning som omfattar de förhållanden i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till konflikter och kränkande särbehandling.

Ni har rutiner och överenskomna sätt för hur de olika arbetsuppgifterna i arbetet ska utföras. Det framkom att inte alla följer dessa rutiner och arbetssätt. Ombuden framförde att det finns oklarheter beträffande till vem man ska vända sig för att få stöd och hjälp när behov uppstår, till exempel när arbetstagare inte är överens om tillämpningen av rutiner kring arbetsuppgifterna.

För att kunna vidta rätt åtgärd behöver ni ta reda på varför rutiner och överenskomna sätt inte följs. En orsak kan vara att rutinerna inte är möjliga att



följa, det kan t.ex. handla om otydligheter i avgränsningar av arbetsuppgifter och vem som ska göra vad. Även förståelse för varandras arbete kan ha betydelse. Finns det otydligheter gällande vem som ska ge stöd och hjälp och vilka befogenheter arbetstagarna själva har att lösa en uppgift kan det leda till påfrestningar och frustration. Sådan påfrestning kan i sin tur leda till konflikter på arbetsplatsen.

Krav 4

Ombuden uppger att det finns arbetstagare som känt sig motarbetade av ledningen på ett eller annat sätt. De menar att det är viktigt att se framåt och att i samverkan gå på djupet för att få fram vad som behöver göras annorlunda. De åtgärder som hittills gjorts har inte löst problemen.

För att få god svarsfrekvens och ett tillförlitligt resultat behöver arbetstagarna känna tillit och trygghet till undersökningsmetoden. Man måste ta hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera och ta till sig information. För att få bästa resultat i arbetsmiljöarbetet ska arbetstagare och skyddsombud ges möjlighet att medverka. De har ofta både kunskap och erfarenheter om riskerna i arbetet som behöver tas tillvara. Det räcker inte att de får information när en aktivitet är genomförd.

Krav 5 och 6

Ombuden menade att era chefer inte tar tag i konflikter och brister i samarbete redan på ett tidigt stadium. Det finns de som upplever att de inte blir tagna på allvar när de går till ledningen med sitt problem.

Det finns flera interna anmälningar och motanmälningar s.k. orosanmälningar. Det tyder sammantaget på att det kan finnas bristande kunskaper hos cheferna när det gäller att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Om kunskaperna däremot finns kan det saknas förutsättningar för cheferna att omsätta dessa kunskaper i det praktiska arbetet, vilket exempelvis kan vara tidsbrist och/eller oklarheter i ledning och styrning såsom beslutsbefogenheter.

Trots att ni har vidtagit vissa åtgärder har ni inte lyckats komma tillrätta med problemen. Vår bedömning är att ni därför behöver ta hjälp av företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån för att genomföra krav 1-3.

Era synpunkter på kraven

Ni har fått möjlighet att lämna synpunkter på kraven och tidpunkterna, innan vi fattade detta beslut. Ni har lämnat följande synpunkter:



Att Arbetsmiljöverkets intresse i ärendet riskerar att motverka den effekt ni vill uppnå. Ni har genomfört en undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom en enkät som omfattar samtliga delar inom området. Utifrån ert SAM-hjul ska ni sedan göra en riskbedömning. Domstolsverkets enhet för verksamhetsutveckling kommer att anlitas för arbetet med att bistå med övervägandet av arbetsformer.

Ni kommer att se över de rutiner, riktlinjer och dokument som visar vart medarbetare ska vända sig i olika situationer så att det framgår tydligt vad som gäller. Genomgång av aktuella förordnanden kommer att ske vid arbetsplatsträffar för att undersöka och säkerställa att arbetstagarna ska känna till vilka befogenheter de har. En översyn ska göras av aktuella styrdokument för arbetsmiljö, i synnerhet de som är tillämpliga för att förebygga kränkande särbehandling. Styrdokumenterna ska särskilt belysas vid era arbetsplatsträffar.

Vidare anger ni att arbetstagare och skyddsombud ska ges möjlighet att medverka i arbetet. För den utifrån kommande sakkunniga hjälpen anlitar ni Domstolsverket som har de kunskaper som krävs för att uppfylla kraven. För att säkerställa att alla har kunskaper om hur man förebygger och hanterar konflikter och kränkande särbehandling ska samtliga chefer delta i Domstolsverkets utbildning *Arbetsmiljö för chefer* den 8-9 november 2021. För att säkerställa förutsättningar att omsätta kunskaperna i praktiken finns särskilda beslut som detaljerat beskriver hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter getts till samtliga chefer.

Mot bakgrund av de brister vi identifierat finner vi skäl att förelägga er om ovanstående krav. Vi ser dock positivt på att ni har för avsikt att vidta åtgärder enligt er beskrivning i yttrandet.

Vi vill slutligen göra ett förtydligande med anledning av er åsikt om att vi agerar i ett enskilt ärende. I vår myndighetsutövning har vi möjlighet att agera vid indikationer på att det finns brister i arbetsmiljön. Kraven vi ställer i detta ärende omfattar samtliga arbetstagare och yrkesgrupper och är således inte ett agerande i ett enskilt ärende.

Meddela oss när ni har uppfyllt kraven

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela oss. Skriv vår beteckning i svaret, se längst upp på sidan 1. Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.



Ärendet har prövats vid vårt kontor i Örebro och har avgjorts av sektionschefen Anders Ringqvist i närvaro av juristen Anna Öder efter föredragning av arbetsmiljöinspektörerna Helene Sandberg och Britt-Marie Henriksson.

Anders Ringqvist
sektionschef

Kopia till

Vi har skickat en kopia av detta brev till:

Lars Holmgård, lagman. E-post: lars.holmgard@dom.se

Linn Flood, huvudskyddsombud. E-post: linn.flood@dom.se

Domstolsverket. E-post: Domstolsverket@dom.se

Verktyg för en bra arbetsmiljö

Använd gärna vår webbplats av.se. Där finns mallar, exempel och guider för hur ni kan arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Ni kan lära er mer i våra webbutbildningar, och använda vårt självskattningsverktyg för att bedöma vad ni behöver förbättra. På webben kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.



Om ni vill överklaga

Ni kan överklaga vårt beslut till Förvaltningsrätten i Karlstad. Skriv ett överklagande och skicka det först till oss, eftersom vi ska kontrollera att det har kommit in i rätt tid. Vi prövar också om det finns skäl att ändra vårt beslut.

Vi måste få överklagandet inom tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Annars kan överklagandet inte prövas.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid så skickar vi överklagandet till förvaltningsrätten.

Ange vilket beslut som överklagas. Hänvisa till vårt ärendenummer och datumet för beslutet. Berätta hur ni vill att beslutet ska ändras och varför.

Överklagandet ska också innehålla följande uppgifter om er:

- namn
- personnummer eller organisationsnummer
- postadress och e-postadress
- telefonnummer (hemligt telefonnummer behöver bara lämnas om domstolen begär det)

Om ni har ett ombud ska ombudets namn, postadress, e-postadress och telefonnummer anges.

Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1.



Hur man överklagar

FR-03

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att kammarrätten ska

ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.