

# Utrednings- och åtgärdsskyldighet vid sexuella trakasserier

## – I ljuset av #MeToo

Jenny Welander Wadström & Björn Rustare

Roschier Advokatbyrå, VJS - Arbetsrätt 2018, den 19 april 2018



ROSCHIER

# Agenda

- > Relevant lagstiftning i förhållande till utrednings- och åtgärdsskyldigheten
- > 2 kap. 3 § Diskrimineringslagen
- > Utredningsskyldighetens omfattning
- > Åtgärdsskyldigheten
  - Särskilt om skiljande från anställning
- > Sanktioner mot arbetsgivaren



# Relevant lagstiftning kring utrednings- och åtgärdsskyldigheten



## Svensk rätt

- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen (samt AFS 2015:4 och AFS 2001:1)
- MBL/LAS
- Brottsbalken
  - Arbetsmiljöbrott, 3 kap. 10 §



## EU-rätt

- Likabehandlingsdirektivet (2006/54/EG)?

## 2 kap. 3 § DiskrL

1. Arbetsgivare  
får kännedom

2. Arbetstagare

3. I samband med  
arbetet

4. Sexuella  
trakasserier

5. Utför arbete  
eller fullgör  
praktik hos  
arbetsgivaren

Om en **arbetsgivare får kännedom** om att en **arbetstagare** anser sig **i samband med arbetet** ha blivit utsatt för trakasserier eller **sexuella trakasserier** av någon som **utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren**, är arbetsgivaren **skyldig att utreda** omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de **åtgärder** som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

6. Arbetsgivarens utredningsskyldighet

7. Arbetsgivarens åtgärdsskyldighet

# Kännedom

Då arbetsgivaren inte anses ha fått kännedom om trakasserier föreligger ingen utredningsskyldighet (AD 2012 nr 27)

Vem kan få kännedom?

Arbetsgivaren själv,  
företrädare för arbetsgivaren  
eller någon med  
arbetsledande befattning

Hur kan kännedom fås?

Misstanke, rykten, egna  
iakttagelser, anmälan från  
annan etc.

AD 2005 nr 63  
AD 2012 nr 27

Vad räknas som kännedom?

Fullständig vetskap krävs  
inte

Måste framstå som  
uppenbart att det *inte*  
förekommit för att det inte  
ska behöva utredas

AD 2005 nr 63

# Utredningsskyldighetens omfattning

Utan  
dröjsmål  
AD 2005  
nr 22

Ta reda på  
närmare  
omständlig-  
heter

Vidta  
åtgärder för  
att förhindra  
fortsatta  
trakasserier

Informera  
endast en  
snäv  
personkrets

Hålla  
anmälaren  
informerad  
om utredning  
och åtgärder

Tillfråga och  
erbjuda  
anmälaren  
om behovet  
av stöd och  
hjälpåtgärder

Återkoppling  
om åtgärden  
i sin helhet





# Vilka åtgärder bör arbetsgivaren vidta?

Arbetsgivaren ska vidta de **åtgärder** som **skäligen** kan krävas för att dels få trakasserierna att upphöra, dels förhindra trakasserier i framtiden (2 kap. 3 § DiskrL)



## För den som trakasserats

- Ge relevanta stöd- och hjälpinsatser
- Informera om vilka åtgärder som kommer att vidtas och vilka åtgärder som har vidtagits



## Mot den som trakasserat

- Tillsägelser och uppmaningar
- Mer ingripande åtgärder:
  - Varningar
  - Löneavdrag
  - Omplacering
  - Avstängning
  - Uppsägning
  - Avskedande
- LAS sätter gränserna!
- Stöd och rådgivning

# Särskilt om omplacering som en del av åtgärdsskyldigheten

Arbetsgivarens skyldighet att förhindra fortsatta trakasserier kan medföra en skyldighet att **omplacera** den som trakasserat (DO)

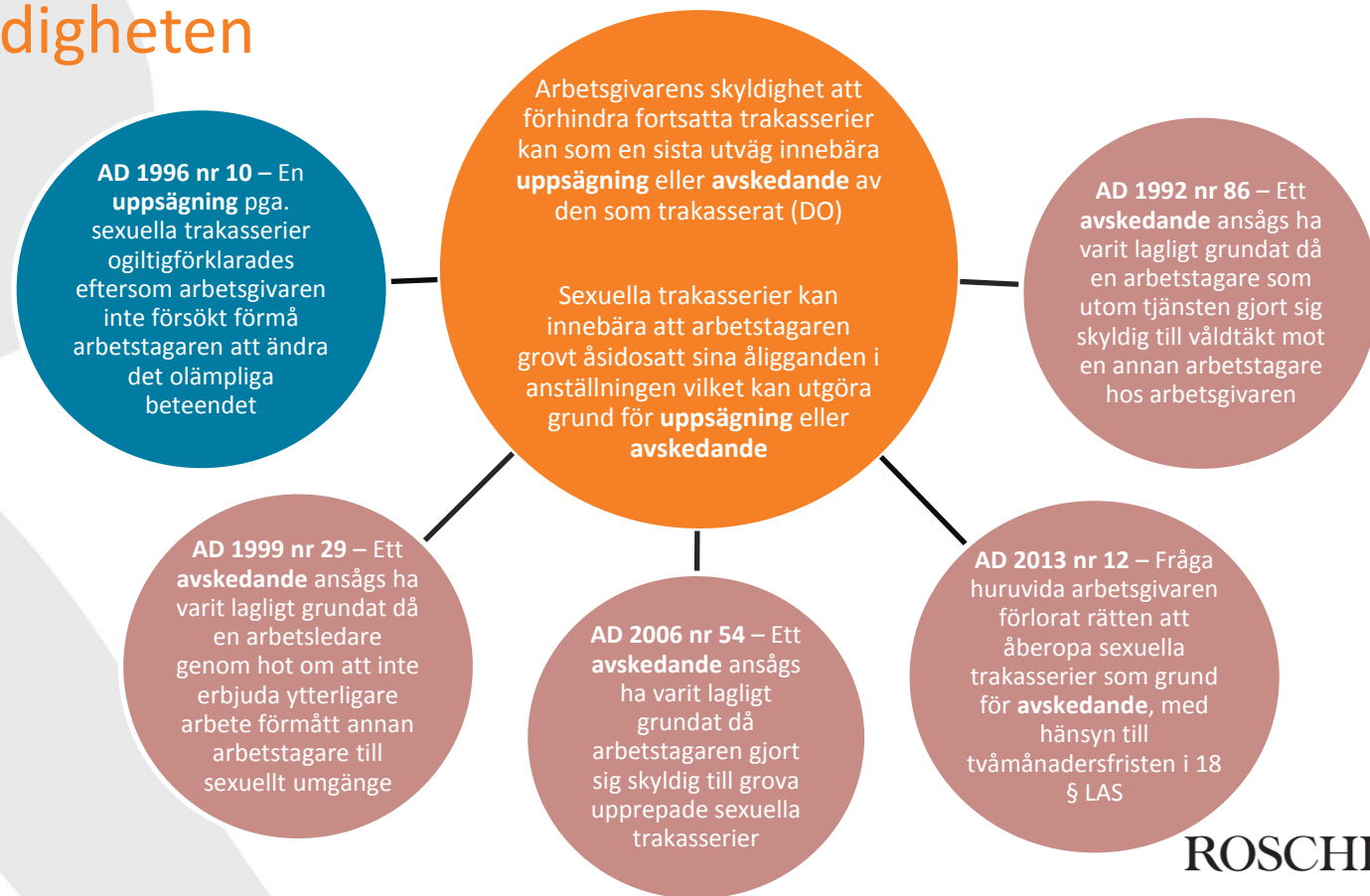
Omplacering inom ramen för  
anställningsavtalet

Särskilt ingripande omplacering

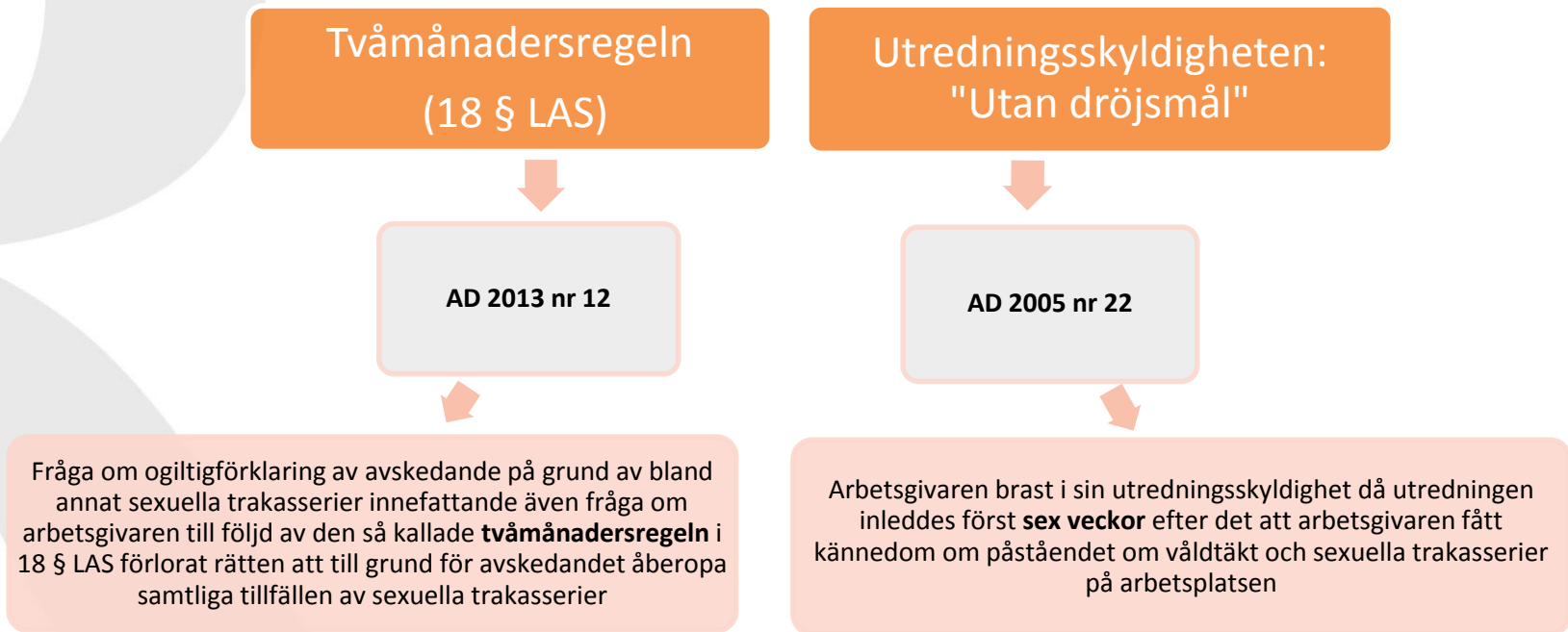
Då de sexuella trakasserierna innebär att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen finns **ingen** omplaceringsskyldighet för arbetsgivaren (jfr AD 2006 nr 54)



# Särskilt om uppsägning och avskedande som en del av åtgärdsskyldigheten



# Preskriptionsfrister



# Utredningsskyldigheten vid sexuella trakasserier respektive kränkande särbehandling: En jämförelse

## Sexuella trakasserier (DiskrL)

- Utan dröjsmål
- Ta reda på närmare omständigheter
- Vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier
- Informera endast snäv personkrets
- Hålla anmälaren informerad om utredning och hjälpinsatser
- Tillfråga och erbjuda anmälaren om behovet av stöd och hjälpinsatser
- Återkoppling om åtgärden i sin helhet

## Kränkande särbehandling (AFS)

- Ingripa snabbt
- Göra en bedömning av situationen
- Utreda orsakerna
- Förhindra att situationen förvärras
- Åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden
- Den som genomför utredningen bör ha
  - tillräcklig kompetens
  - möjlighet att agera opartiskt
  - de berördas förtroende
- Utsatta ska snabbt få hjälp – kan utföras av företagshälsovård/annan sakkunnig

*Vid kränkande särbehandling, men inte sexuella trakasserier:  
Krav på utredarens **kompetens, opartiskhet och förtroende***

# Sanktioner mot arbetsgivaren

## DiskrL

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller **som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder** mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala **diskrimineringsersättning** för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen (utdrag 5 kap. 1 § DiskrL)



### Praxis om storleken:

AD 2017 nr 45: 50 000 SEK  
AD 2016 nr 56: 50 000 SEK  
AD 2013 nr 71: 75 000 SEK  
AD 2005 nr 22: 50 000 SEK  
AD 2002 nr 102: 80 000 SEK

ANM 2013/1504: 125 000 SEK (förlikning)

ANM 2011/1319: 60 000 SEK (förlikning)

## AML

Arbetsmiljöverket får besluta de **förelägganden eller förbud** som behövs för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med **vite**

Om någon inte följer ett föreläggande, får Arbetsmiljöverket besluta att **rättelse** ska ske på hans eller hennes bekostnad (utdrag 7 kap. 7 § AML)



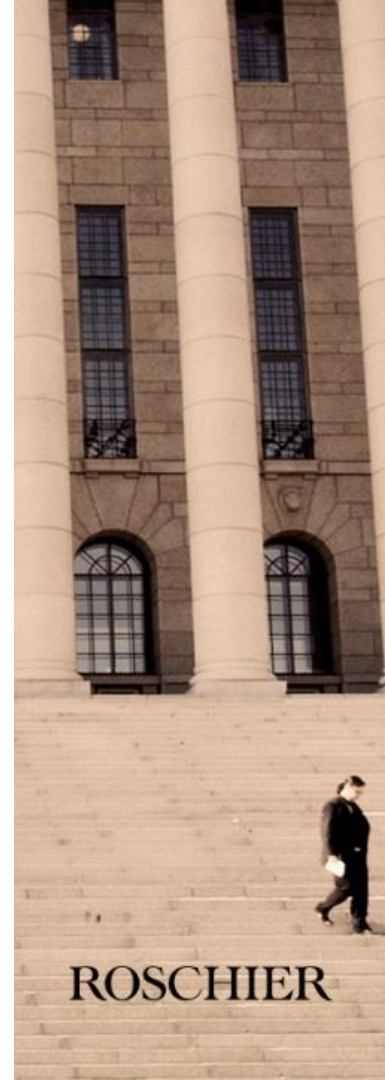
### Praxis om storleken:

Förvaltningsrätten i Stockholm: 15 000 SEK  
(Mål nr 46372-10)

Glöm dock inte de icke-juridiska sanktionerna  
dvs. bad will/skada för  
employer branding!

# Sammanfattning

- > Då arbetsgivaren får **kännedom** om sexuella trakasserier...
  - Misstanke, rykten, egna iakttagelser, anmälan från annan etc.
- > ...inträder arbetsgivarens **utredningsskyldighet**
  - Utan dröjsmål
  - Ta reda på närmare omständigheter
- > Beroende på resultaten av utredningen är arbetsgivaren **åtgärdsskyldig** i förhållande till:
  - Den som trakasserats: Relevanta stöd- och hjälpinsatser; information om åtgärder som har/kommer att vidtas
  - Den som trakasserar: Tillsägelser; samt...
- > Arbetsrättsliga åtgärder
  - med beaktande av arbetsrättsliga preskriptionstider
- > Sanktioner mot arbetsgivaren





Frågor?

# Tack!



## Contact

---

**Jenny Welander Wadström**

**Partner**

[jenny.wadstrom@roschier.com](mailto:jenny.wadstrom@roschier.com) | +46 8 553 191 37

Jenny Welander Wadström är ansvarig för Roschiers verksamhet inom Employment & Benefits. Hon har en bred erfarenhet av olika typer av frågor inkluderande rådgivning avseende arbetsrätt och pensioner i samband med företagsöverlåtelser och omstruktureringar, diverse allmänna arbetsrättsliga ärenden, tvister och förhandlingar. Jenny tillhör de ledande juristerna inom arbetsrätt i Sverige (bl.a. enligt Chambers Europe, The Legal 500 och Who's Who Legal). Hon var tidigare verksam på en annan advokatbyrå i Sverige och har även jobbat vid Arbetsdomstolen och på Swedish Match AB. Jenny kom till Roschier år 2010 och utnämndes till partner 2015.



**Björn Rustare**

**Employment Counsel**

[bjorn.rustare@roschier.com](mailto:bjorn.rustare@roschier.com) | +46 8 553 190 79

Björn Rustare är specialiserad inom arbetsrätt. Han har gedigen erfarenhet av komplexa omorganisationer, gränsöverskridande verksamhetsövergångar, arbetsrättsliga frågor i M&A-transaktioner, kollektivavtalsförhandlingar, domstolstvister kring arbetsmiljöfrågor samt ett stort antal tvisteförhandlingar med fackliga organisationer i samtliga instanser, inklusive Arbetsdomstolen. Björn började på Roschier 2017 och blev utsedd som Up and Coming i Sverige enligt Chambers Europe 2018. Han har under sin karriär arbetat både som advokat på annan svensk advokatbyrå och som bolagsjurist och varit verksam som jurist hos Jämställdhetsombudsmannen.